

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي

الراحة والعطلة القانونية في القانون
الاجتماعي الجزائري

إشراف الأستاذة:

☞ ثابت دراز أحلام

إعداد الطالب:

☞ رحوي فؤاد

السنة الجامعية: 2006 – 2007

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

(قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ # لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ # قُلْ أَعْتَبِرُوا اللَّهَ أُنْبِيَّ رَبًّا وَهُوَ رَبُّ كُلِّ شَيْءٍ وَلَا تَكْسِبُ كُلُّ نَفْسٍ إِلَّا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُم مَّرْجِعُكُمْ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ # وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ

لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ)

صدق الله العظيم

سورة الأنعام الآية: 162 حتى 165

شكر

أشكر الله وأحمده على نعمه الكثيرة و على إنجاز هذه المذكرة بفضلته، كما أتوجه
بعظيم شكري وامتناني إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة ثابت دراز أحلام على
إرشاداتها القيمة وتوجيهاتها السديدة
كما أتقدم بكل التقدير والعرفان إلى أساتذة قسم ماجستير القانون الخاص تخصص
القانون الاجتماعي
كما أتوجه بشكري إلى كل من
" محمد مكتب الخوارزمي "

خطة البحث

مقدمة

الباب الأول: النظام القانوني للراحت وأيام الأعياد.

الفصل الأول: الراحت.

المبحث الأول: الراحة اليومية.

المطلب الأول: الراحة أثناء وقت العمل اليومي.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لفترة الاستراحة.

الفرع الثاني: الغاية من هذه الراحة.

المطلب الثاني: الراحة اليومية الخارجة عن وقت العمل اليومي.

الفرع الأول: مبدأ منح هذه الراحة.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة اليومية.

المبحث الثاني: الراحة الأسبوعية.

المطلب الأول: مبدأ منح الراحة الأسبوعية.

الفرع الأول: توزيع العمل ومدة الراحة.

الفرع الثاني: تحديد يوم للراحة الأسبوعية.

المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية.

الفرع الأول: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية.

الفرع الثاني: حقوق العمال العاملين أثناء الراحة الأسبوعية.

الفصل الثاني: أيام الأعياد.

المبحث الأول: التحديد القانوني لأيام الأعياد.

المطلب الأول: الأعياد الوطنية والدولية.

الفرع الأول: الأعياد الوطنية.

الفرع الثاني: الأعياد الدولية.

المطلب الثاني: الأعياد الدينية.

الفرع الأول: الأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين.

الفرع الثاني: الأعياد الدينية لغير المسلمين.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الأعياد.

المطلب الأول: مبدأ منح راحة يوم العيد.

الفرع الأول: مدة راحة يوم العيد.

الفرع الثاني: وقوع الراحة يوم العيد.

المطلب الثاني: العمل يوم العيد.

الفرع الأول: العمل عند صاحب العمل.

الفرع الثاني: العمل عند صاحب عمل آخر.

الباب الثاني: النظام القانوني للعطل.

الفصل الأول: العطلة السنوية.

المبحث الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية.

المطلب الأول: الأحكام العامة المتعلقة بمدة العطلة السنوية.

الفرع الأول: مدة العطلة السنوية وكيفية حسابها ومواعيد التمتع بها.

الفرع الثاني: تجزئة، تأجيل وقطع العطلة السنوية وفترات تحديدها.

المطلب الثاني: الخصائص القانونية للعطلة السنوية.

الفرع الأول: العطلة السنوية من النظام العام وذات طابع دوري.

الفرع الثاني: استقلالية العطلة السنوية وانتهاء العقد قبل حلول موعدها.

المبحث الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة السنوية.

المطلب الأول: حماية العامل أثناء العطلة السنوية.

الفرع الأول: الحماية القانونية.

الفرع الثاني: الحماية الإدارية.

المطلب الثاني: التعويض عن العطلة السنوية.

الفرع الأول: تعويض العطلة من قبل الهيئة المستخدمة.

الفرع الثاني : التعويض من قبل الصندوق الخاص.

الفصل الثاني: العطل الخاصة.

المبحث الأول: العطلة الخاصة لأسباب صحية.

المطلب الأول: العطلة المرضية.

الفرع الأول: العطلة المرضية أسبابها ومدتها.

الفرع الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة المرضية.

المطلب الثاني: عطلة الأمومة.

الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالمدة.

الفرع الثاني: حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة.

المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب أخرى.

المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر.

الفرع الأول: عطلة الحج والأحداث العائلية.

الفرع الثاني: العطلة النقابية والتكوينية.

المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي .

الفرع الثاني: بعض العطل الخاصة الغير المدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية الجماعية.

خاتمة.

المقدمة

لقد حاول أرباب العمل في تاريخ الصراع التي مرت به علاقة العمل، الحصول من العامل على أكبر قدر ممكن من الجهد خلال أطول فترة زمنية، ولم يكن رب العمل يراعي في اقتضائه للعمل المتفق كما وكيفا، سوى الاعتبارات الاقتصادية التي تخص مؤسسته، دون مراعاة الجوانب الاجتماعية للعامل، فظل الاعتقاد سائدا لمدة طويلة بأن الحصول على أكبر قدر من الإنتاج بأقل التكاليف يقتضي من العامل بذل أكبر جهد في أطول مدة زمنية، وكان ذلك حسابا على راحة العامل.⁽¹⁾ فكان هناك سببا اقتصاديا وراء ذلك، حيث ساعد اختراع الآلة البخارية وتعميم استخدامها كقوة محرّكة في الصناعة بدل من المياه على زيادة عدد ساعات العمل على مدار السنة، مما أثر على وقت الراحة، فرب العمل الذي بذل رأس مال كبير في الحصول على الآلات، لا يمكنه أن يسمح ببقائها ساكنة مدة طويلة، فحتى يتمكن من استعادة أمواله وتحقيق ربح سريع، كان لا بد عليه أن يجعلها تدور بصورة دائمة، فكان يؤدي بالعمال إلى حالة الإنهاك والتعب.

ومع ذلك، فإنه حتى منتصف القرن التاسع عشر، ظل المشرع ساكنا، لا يتدخل لتنظيم أوقات الراحة، فكان على العامل أن يناضل من أجل تحقيق حق الراحة في ميدان العمل.⁽²⁾ فلقد عرف هذا الحق عدة تطورات منذ إقراره في بداية القرن الماضي، حيث كانت البداية الجزئية سنة 1841 في الاعتراف بالراحة الأسبوعية للأطفال فقط، وتوسع ليشمل كافة العمال سنة 1906، وتم إقرارها بموجب الاتفاقية الدولية رقم 14 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، بينما جاء الاعتراف بالعطلة المدفوعة الأجر متأخرا جدا مقارنة بالاعتراف بالراحة الأسبوعية، حيث كان هذا الاعتراف جزئيا كذلك في بداية الأمر حيث شمل إلا الموظفين وعمال السكك الحديدية سنة 1935 ليعمم بعد ذلك ليشمل كافة العمال سنة 1936،⁽³⁾ وهذا بموجب الاتفاقية الدولية رقم 52 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل.

ولم يبقى هذا الحق مقصورا على أرباب العمل يمنحوه وفقا لمزاجهم، وإنما تدخل المشرع بنصوص قاطعة وقواعد أمره نظم بها هذا الحق تحملا منه لمسئوليته اتجاه حماية العمال أيا كان القطاع

(1) د/ حمدي عبد الرحمان ود/ محمد يحيى مطر، " قانون العمل"، الدار الجامعية 1987، ص 213.

(2) د/ أحمد حسين الدرعي، " الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية"، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 130.

(3) د/ أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، (الجزء الثاني)، ديوان

الذي يعملون فيه، وهذا ما كان معمول به في الأنظمة الاشتراكية، وحتى في الدول ذات الاتجاه الليبرالي أصبح المشرع فيها يتدخل لتنظيم هذا الحق بالقدر الذي يسمح به هذا النظام بالتدخل. إن حق العامل في الراحة والعطلة القانونية له أهمية بالغة، هذه الأهمية التي لم يكن لها اعتبار في الماضي، ذلك أنها لم تكن يوماً غاية في ذاتها، وإنما هي وسيلة تستعمل للحصول على أهداف سامية، ومن بين هذه الأهداف: الهدف الاقتصادي والاجتماعي والديني.

فالعامل الذي يقضي مدة زمنية في العمل، ويستمر في ذلك دون انقطاع ودون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل، وتبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طوال اليوم أو الأسبوع أو الشهر، تتأثر نفسيته وتسوء حالته ويضعف جسمه، فتعثره الأمراض ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة أو الإنتاج مما يقل مردوده.

إن هذا العنصر يبين لنا مدى تأثير حق الراحة على الجانب الاقتصادي من حيث مردودية الإنتاج وأداء الخدمات، ومن ثم نرى أن العامل الذي يستريح من العمل الأسبوعي أو السنوي أو لسبب عارض يعود إلى عمله بكل قواه الجسدية والنفسية، مما ينعكس إيجاباً على اقتصاد مؤسسته. إلى جانب الهدف الاقتصادي للراحة هناك هدف اجتماعي، وهذا الهدف ينطلق من منطلق إنساني نبيل، ويتبين ذلك جلياً مع بداية الثورة الصناعية واندفاعها نحو التطور السريع مما ينجر عنه سوء أحوال العمال اجتماعياً.

إن عدم تحديد وقت العمل يؤثر على وقت الراحة مما ينعكس سلباً على العامل صحياً واجتماعياً، فتجاوز الحد المعقول للعمل اليومي مثلاً يهدد صحة العامل ويجرمه من التمتع بقدر كاف بحياته العادية، ومن ثم نرى أن الحق في الراحة له أهمية بالغة، تكمن فيها أنها تهتم بالجوانب الاجتماعية للعامل ولا يمكن أن نحقق هذا الهدف إلا إذا قمنا بتحديد وقت العمل كضرورة صحية ونفسية وعصبية. ففي المجتمع الحديث المعقد لا بد أن يترك للعامل الوقت الكافي للراحة وذلك بتنظيمها خلال اليوم الواحد، وخلال الأسبوع، وخلال العام كله، وخلال المناسبات والأحداث، خاصة وأن هذا الحق لم يقر على مستوى دولي إلا بعد نضال كبير خاضه العمال في جميع الميادين، لذلك يعتبر هذا الحق مقدس بالنظر إلى أهميته السامية.

إن هذا الحق قد يطغى عليه البعد الديني في بعض الجوانب، خاصة إذا علمنا أن هناك بعض أنواع من الراحة ذات أصل ديني مثل الراحة الأسبوعية التي تقررت لأسباب دينية، إضافة إلى ذلك هناك عطل خاصة تمنح للعامل لدواعي دينية مثل عطلة الحج والختان.

إن الإسلام قد اهتم بهذا الحق وحث عليه في عدة نصوص شرعية وهذا نظرا لأهميته. حيث جاء في هذا المجال عدة نصوص نبوية، فلقد روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: " لكل نفس شرة وفترة"،⁽⁴⁾ وقال كذلك: " وإن لنفسك عليك حقا". (رواه البخاري) وقال كذلك: ".ولكن يا حنظلة ساعة فساعة". (رواه مسلم)

إن الحق في الراحة والعطلة القانونية في الجزائر تستمد شرعيتها من خلال المصادر التي أقرتها، وتتمثل في المصادر المكتوبة والمصادر غير المكتوبة.
المصادر المكتوبة:

تكمن هذه المصادر في الدستور والاتفاقيات الدولية والتشريع إلى جانب الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

كانت الجزائر تستند في تقرير الحق في الراحة أثناء الحكم الاستعماري إلى الدستور الفرنسي الصادر في 1958/10/4، والذي حدد حقوق العمال وواجباتهم والضمانات المقررة لهم، إلى غاية صدور أول دستور في الجزائر سنة 1963، الذي تنص بعض موادها على المبدأ العام للراحة، ثم صدر دستور 1976 والذي نص في المادة 63 منه على أن: " الحق في الراحة مضمون"، وهذا ما أكدته التعديل الدستوري 1989 في المادة 52 والدستور 1996 في المادة 55.

فمن جهة أخرى إن الحق في الراحة تستمد شرعيتها من خلال الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر⁽⁵⁾ فمنها:- الاتفاقية الدولية رقم 14 خاصة بالراحة الأسبوعية.

- الاتفاقية الدولية رقم 52 خاصة بالعطلة السنوية.

- الاتفاقية الدولية رقم 103 خاصة بحماية الأمومة.

- الاتفاقية الدولية رقم 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل.

- الاتفاقية الدولية رقم 18 المتعلقة بالأمراض المهنية.

وحفاظا على صحة العامل، نص المشرع على تمتع العامل بجملة من العطل باعتبارها ضرورية له من حيث تجديد قواه الجسمانية، وفي هذا تنمية للإنتاج.⁽⁶⁾

(4) شرة = جد ، فترة = ضعف

(5) صادقت الجزائر على هذه الاتفاقيات الدولية سنة 1962: د/ رشيد واضح، "علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، الطبعة 2003، دار هومة، الجزائر، ص46.

حيث نص على هذا الحق في القانون الأساسي العام للوظائف العمومي رقم 133/66، ونص عليه الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص،⁽⁷⁾ وهذا ما نص عليه القانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل،⁽⁸⁾ إضافة إلى قوانين خاصة مثل قانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية⁽⁹⁾ والمرسوم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية،⁽¹⁰⁾ وهذه القوانين جاءت في مرحلة النظام اللائحي التي كانت الدولة تتدخل في تنظيم علاقات العمل إلى غاية 1990 تاريخ صدور قانون العمل رقم 11/90⁽¹¹⁾ والذي أقر بالنظام التعاقدية في علاقة العمل، إلا أن النصوص الخاصة بالراحة والعطلة القانونية في هذا القانون تعتبر من النظام العام.

فمن جهة أخرى تتضمن الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيا بمعنى الكلمة، يتم القانون لسد فراغاته أو يسبقه في وضع قواعد جديدة، خاصة في ظل النظام التعاقدية الحالي التي أصبحت لها المجال الواسع في تنظيم علاقة العمل بصفة عامة وتنظيم الراحة القانونية بصفة خاصة، وهذا ما أكدته المادة 120 من قانون 11/90 التي حددت المسائل التي يمكن أن تنظمها الاتفاقية الجماعية. أما النظام الداخلي فيعتبر ميثاق المؤسسة، يمكن للمستخدم أن ينظم بعض أوقات الغيابات الخاصة غير المدفوعة الأجر في المجال المتعلق بالنظام التقني للعمل.

المصادر غير المكتوبة:

إن كلا من القضاء والعرف والفقهاء يمكن أن تستمد الراحة منها شرعيتها، ويمكن للمشرع أن يستأنس بها عند إصداره لأي قانون يخص الراحة.

(6) د/ رستم كمال لطفي، "شرح نظام العاملين في القطاع العام"، مكتبة القاهرة الحديثة 1996، مصر، ص 218.

(7) أمر 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص . ج.ر عدد 1975/39 ص 526.

(8) قانون 12/78 المؤرخ في 27/06/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 1978/32 ص 724.

(9) قانون 81 / 08 المؤرخ في 17/06/1981 المتعلق بالعطلة السنوية ج.ر عدد 26 لسنة 1981 ص 638.

(10) المرسوم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982 ص 716.

(11) قانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون

21/91 المؤرخ في 21/12/1991 والأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1997. ج.ر عدد

17 لسنة 1990 ص 562، 68 لسنة 1991، 43 لسنة 1996 ص 06.

فهكذا يمكن أن تتحدد الراحة عن طريق العرف السائد، شريطة أن لا يخالف القانون، خاصة في منح العامل عطل لأعراف مهنية اعتاد عليها العمال. إن تشريع العمل الحالي اهتم بموضوع الراحة، حيث بينت المادة 05 من قانون 11/90 بأن الراحة تعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال، ولم يقتصر المشرع على ذلك، بل أورد موضوع الراحة في الفصل الرابع من قانون العمل تحت عنوان، الراحة القانونية والعطلة والغيابات.

وما يلاحظ أن المشرع لم يعط لنا تعريفا للراحة والعطلة، بالرغم من أن تعريف هذه المصطلحات لها أهمية كبيرة في تحديد المفاهيم القانونية.

فالراحة من الناحية اللغوية تعتبر مصدر لفعل أراح واستراح، نقول أراح الرجل واستراح إذا رجعت إليه نفسه بعد الإعياء والتعب، وبالتالي فإن الراحة والتعب معنيان متعاكسان، فالراحة في هذا الصدد تفيد السكون والخلود. ومن الناحية القانونية، فالراحة هي استرجاع العامل بعض قواه الجسدية والنفسية.

أما العطلة من الناحية اللغوية تعتبر الاسم المشتق من فعل تعطيل، بمعنى إذا بقي العامل بلا عمل. حيث عرفها بعض الفقهاء على أنها ترك العامل أو الموظف العمل مؤقتا دون أن تنتهي علاقة العمل، والمشرع في هذا الشأن تبنى مصطلح **العطلة** على عكس المشرع المصري الذي تبنى مصطلح **الإجازة**، وتعتبر هذه الأخيرة الانقطاع المرخص عن العمل، والإجازة هنا نسبة للرخصة التي تمنحها المؤسسة للعامل في حالة الانقطاع عن العمل، ومن ثم نرى أن مصطلح **الإجازة** أنسب من مصطلح **العطلة** من الناحية اللغوية.

فنصت المادة 55 من الدستور 1996 على أن: "الحق في الراحة مضمون"، ولفظ الراحة في هذه المادة هو مفهوم عام، يخص جميع الحالات التي تضمن راحة العامل.

وما يلاحظ كذلك أن المشرع تبنى مصطلح **الغيابات** في الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون 11/90 والذي يشمل بعض الحالات التي يرخص فيها للعامل التوقف عن العمل إما لوجود أسباب صحية أو أسباب أخرى، على عكس الفقه الذي تبنى مصطلح **العطل الخاصة**، وهي التسمية الأنسب في هذا المجال، لأن الغياب على إطلاقه يفيد عدة معاني من بينها الغيابات المشروعة والغيابات غير المشروعة هذا من جهة، ومن جهة أخرى الغياب هو الأثر لعدم تواجد العامل عن مكان العمل سواء بسبب مشروع أو لا، أما العطلة الخاصة فهي الوصف القانوني لحالة معينة.

تعتبر الراحة والعطلة بمختلف أنواعها فترة لازمة لانقطاع عن العمل لساعات مستمرة أو لأيام مستمرة، بحثا عن الاستجمام والاسترجاع والاستعداد للعودة إلى مكان العمل، وهي بهذا المعنى تتوزع ضمن فترات شتى، فمنها ما

يتقرر لأسباب اجتماعية كالأعياد والمناسبات المتعددة، ومنها ما يتقرر لأسباب صحية ومهنية كالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والعطلة المرضية والأمومة، ومنها ما يتقرر لأسباب أخرى، لذا نص المشرع على تمتع العامل بالراحة القانونية، فتدخل لينظم هذا الحق من المواد 33 حتى 56 من قانون 11/90.

ومن هنا نرى أن الراحة والعطلة هي في نفس الوقت حق وواجب، حق بالنسبة للعامل وواجب بالنسبة للمستخدم، ومن هذا المنطلق نتساءل، ما مدى تمتع العامل بهذا الحق في تشريع العمل الجزائري؟ كيف يحمي قانون العمل هذا الحق في ضوء المتغيرات الاقتصادية الحاصلة في الجزائر، من بينها انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدية في علاقة العمل؟

ولدراسة هذه الإشكاليات، خصصنا الباب الأول لتوضيح ما يتعلق بالنظام القانوني للراحات وأيام الأعياد، والباب الثاني لما يتعلق بالعتل بما فيها العطلة السنوية والعتل الخاصة.

الباب الأول: النظام القانوني للراحات وأيام الأعياد

إن تنظيم وقت العمل يقتضي جملة من الدواعي الصحية والعائلية والاجتماعية، فإن نفس هذه الدواعي تتطلب التوقف عن العمل دوريا، يضمن للعامل الراحة الكافية، وهذا ما يعرف بأ-
العامل في الراحة القانونية.

وتسمح الراحة باسترجاع العامل بعض قواه البدنية والنفسية بعد الإعياء والتعب، وبالتالي فإن الراحة معاكسة للتعب، وتمثل هذه الأخيرة مكسبا دستوريا لا يمكن أن تتنازل عنه، وهذا ما أقره دستور 1996 في مادته 55 التي تنص على ما يلي: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته".

وتعد الراحة، من خلال قانون العمل رقم 11/90⁽¹²⁾ حقا من الحقوق الأساسية للعامل، نظمها من المادة 33 إلى المادة 38.

وإلى جانب هذه الراحة هناك أيام الأعياد التي اعتبرها المشرع الجزائري راحة قانونية وهذا ما أكدته المادة 35 من قانون 11/90 بقولها: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية". والهدف من أيام الأعياد ليس الراحة من أجل استرجاع العامل بعض قواه البدنية والنفسية بعد الإعياء والتعب فحسب، وإنما هو إحياء مناسبة معينة.

لذا سنتناول في الفصل الأول الراحة أما الفصل الثاني نخصه لأيام الأعياد.

⁽¹²⁾ قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996. ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 562 و ج.ر عدد 43 لسنة 1996 ص 06، على الترتيب.

الفصل الأول: الراحة

لا يمكن للعامل أن يعمل بصفة مستمرة دون انقطاع، وأياً كان العمل الذي يؤديه سواءً جسمانياً أو فكرياً. بل لا بد أن يقتطع جزءاً من الوقت يومياً للخلود للراحة. وإذا تركت لصاحب العمل لتنظيم وقت العمل فقد يدفعه ذلك إلى تشغيل العامل أطول وقت ممكن لتحقيق مصلحته في الحصول على أكبر قدر ممكن من الربح، وقد يؤثر ذلك تأثيراً سيئاً على صحته ونشاطه. لذلك كان لزاماً عليه أن يتمتع بنوعين من الراحة وهما: الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، فلا يمكن الاستغناء عنهما، خاصة وأنهما تتعلقان بوقت العمل اليومي والعمل الأسبوعي.

المبحث الأول: الراحة اليومية

سميت هذه الراحة بالراحة اليومية لأنها متعلقة بتنظيم وقت العمل اليومي، وهي تلك الراحة التي يستحقها العامل بموجب العمل اليومي، وما يلاحظ أنها بدورها تنقسم إلى قسمين: الراحة أثناء وقت العمل اليومي، بمعنى الراحة التي تتخلل مدة العمل اليومي، والراحة خارج وقت العمل اليومي.

المطلب الأول: الراحة أثناء وقت العمل اليومي (فترة الاستراحة)

لا يمكن للعامل أن يعمل طوال مدة العمل اليومي دون أن يستفيد من راحة خلال هذه المدة، وسميت هذه الراحة بهذا الاسم لأنها تتخلل العمل اليومي أي أن العامل يستحقها خلال وقت العمل اليومي.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لفترة الاستراحة.

يقصد بفترة الاستراحة تلك المدة التي يستريح فيها العامل أثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه. وما يلاحظ أن المشرع نص على أحقية العامل في اليوم ساعة واحدة راحة،⁽¹³⁾ إلا أنه لم يبين متى يخصص المستخدم هذه الساعة، على عكس المشرع المصري الذي نص على أن العامل يتمتع بفترة الاستراحة عن كل خمس ساعات عمل متصلة،⁽¹⁴⁾ ونفس الشيء بالنسبة للمشرع الفرنسي فلقد جعل لكل ست ساعات عمل متواصلة عشرون دقيقة استراحة.⁽¹⁵⁾ إن المشرع الجزائري لم يحدو إلى ما ذهب إليه المشرع المصري والفرنسي، في تحديد الاستحقاق لهذه المدة. في أغلب الأحيان هذا الوقت يكون مخصص لتناول الغداء والراحة في نفس الوقت، وهذا ما بينه المشرع المصري صراحة عندما أوجب أن تتخلل ساعات

(13) المادة 6 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر.ع 03 ص 05 لسنة 1997 والتي نصت على ما يلي: "إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي."

(14) المادة 134 قانون العمل المصري.

(15) المادة 01/220 قانون العمل الفرنسي.

العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة،⁽¹⁶⁾ على عكس المشرع الجزائري الذي لم يبين هدفها وإنما اكتفى على وجوبها فقط، ولم يحدد كذلك حدا للفترة الواحدة بل اكتفى بتحديد الحد الأعلى لمجموع الفترات وهي ساعة واحدة. من المعلوم أن فترة الاستراحة صراحة هي ساعة واحدة، وبالتالي نتساءل هل تدخل هذه المدة في وقت العمل الفعلي؟.

لقد ذهب المشرع الفرنسي على أن وقت الراحة لا يمكن اعتباره وقت عمل فعلي، وهي غير مأجورة إلا في حالة الاتفاق الجماعي، لكن إذا ثبت أن العامل بقي في مكان العمل وقت الاستراحة تحت تصرف المستخدم تصبح هذه المدة مأجورة.⁽¹⁷⁾

كما ذهب المشرع المصري على أن لا تحتسب فترة الاستراحة من وقت العمل الفعلي، فإذا أمضى العامل في عمله تسع ساعات في اليوم وكان يتخللها ساعة واحدة لتناول الطعام والراحة فيكون صافي وقت العمل الفعلي ثماني ساعات.⁽¹⁸⁾

أما المشرع الجزائري لقد وازن ذلك، بحيث اعتبر أن نصف الساعة من هذه المدة مأجورة وتدخل في المدة الفعلية لوقت العمل، أما النصف الآخر غير مأجور ولا يدخل في تحديد مدة العمل الفعلي،⁽¹⁹⁾ ومن هنا نستخلص ما يلي:

إذا كان العمل المحدد هو ثماني ساعات مثلا في اليوم، فهنا العامل يعمل إلا سبع ساعات ونصف، أما النصف الآخر فهو مخصص للاستراحة.

إن الذين يستحقون هذه الاستراحة هم العمال الذين يعملون بنظام الدوام المستمر،⁽²⁰⁾ بمعنى الذين يعملون يوميا بالساعات المتصلة ببعضها البعض، وفي هذا الإطار يخرج العمال الذين يعملون

⁽¹⁶⁾ د/ ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العمال في قانون العمل في مصر والدول العربية"، الطبعة

الأولى، سنة 1996، منشأة المعارف، القاهرة. ص 101.

⁽¹⁷⁾ المادة 4/220 من قانون العمل الفرنسي.

⁽¹⁸⁾ د/ ناهد العجوز، نفس المرجع، ص 102.

⁽¹⁹⁾ المادة 6 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج. ر. ع

03 ص 05 لسنة 1997.

⁽²⁰⁾ المادة 6 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

في أعمال متقطعة بطبيعتها، أو الذين يعملون بالتوقيت الجزئي، وكذلك الأعمال التي يستمر فيها التشغيل دون توقف مع تناوب العمل في نظام المناوبات اليومية.

إن هذه الفترة يتولى صاحب العمل تنظيمها، بما يحقق مصلحة العمل، بحيث لا يوجد مانع من أن تكون بالتناوب فيما بين العمال، أو بالعكس تكون موحدة لجميع العمال بحسب خصوصية المؤسسة ونشاطها الخاص، ومن ثم يترك لصاحب العمل تقديرها، فيصبح الاستنفاع بها مرة واحدة في اليوم، ويجوز تجزئتها على أكثر من فترة بحيث لا يسبق أو يلحق فترة الراحة أكثر من ساعات عمل معقولة، كما لا يصح أن تكون كلها أو بعضها بعد انتهاء ساعات العمل، ذلك لأنها تتناقض مع هدفها، وهي استرجاع العامل بعض القواه.

إن قواعد هذه الراحة من النظام العام، بحيث لا يجوز مخالفتها ولو ارتضى العامل بذلك، ولا يجوز التنازل عنها ولو بجزء، في مقابل أن ينصرف باكرا.

يمكن في هذه الحالة للاتفاقية الجماعية أن تنظم هذه المدة بما يوافق ظروف العمل، ومن الملاحظ أن المشرع عندما حدد هذه المدة حددها على الأكثر، وألزم الكل على عدم جعلها تتجاوز ساعة واحدة.⁽²¹⁾

وهناك أعمال أخرى يستحيل فيها تمتع العامل بفترة الاستراحة بين أوقات العمل، وهذا ما نص عليه المشرع المصري الذي أجاز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يحتمل لأسباب فنية أو لظروف العمل استمرار العامل فيها دون الراحة. كما يحدد الأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العامل فيها فترة راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.⁽²²⁾

الفرع الثاني: الغاية من هذه الراحة

إن الهدف من هذه الراحة يكمن في هدفين أساسيين وهما: تناول الغداء، وأخذ قسط من الراحة المعتبرة (النوم الخفيف إن أمكن ذلك، والذي يعرف بالقبيلولة)، ولا يمكن الاستفادة من هذين الهدفين إلا في وجود بعض المرافق الخاصة.

(21) من صياغة المادة 6 من الأمر 03 /97 يتبين لنا أن المشرع ألزم المستخدم على تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن تتجاوز ساعة واحدة.

(22) في هذا الصدد صدر قرارين: القرار الأول رقم 15 لسنة 1982 المؤرخ 1982/2/6 الذي حدد على سبيل الحصر الأعمال التي يجوز فيها استمرار العمل فيها بدون فترة الاستراحة في الوقائع المصرية ع 36 المؤرخ 1982/2/13 مثل: العمل في المستشفيات.

إن من أهم حقوق العمال في فترة الراحة التي ذكرناها سابقاً، أن تكون لهم أماكن خاصة داخل المؤسسة يتناولون فيها الطعام بدل أن يتناولوها في أماكن العمل، فهذا مبدأ أساسي ينص عليه القانون.

إن المقصود بوجبة الغداء هي الوجبة الكاملة المعروفة، أي تلك التي يتناولها الإنسان في الحالة العادية وقت منتصف النهار.

إلى جانب مكان خاص للغداء، لا بد من توفير مكان خاص للراحة، وهذا المكان لا يكون المقهى أو قاعة للانتظار، وإنما مكان خاص بها، وتكون مجهزة ببعض الكراسي المريحة أو السرائر، لأن الراحة بعد وجبة الغداء لها أهمية كبيرة، تجنب الإنسان الغثيان والخمول، لهذا حث النبي صلى الله عليه وسلم على هذه الراحة فقال: "قيلوا فإن الشياطين لا تقبل".⁽²³⁾ (رواه البخاري)

فالعامل لا يمكنه أن يقتصر حقه على ساعة واحدة استراحة فقط، بل لا بد أن يستفيد ببعض المرافق داخل مؤسسته من بينها أماكن للطعام وأخرى مخصصة للراحة، إذا لا بد للمؤسسات أن تتقيد بوجود هذه المرافق، إضافة إلى مرافق أخرى التي لا تقل أهمية عن أمكنة الطعام مثل المغاسل والحمامات والمستودعات الخاصة بالملابس والإيواء الخ.....⁽²⁴⁾.

المطلب الثاني: الراحة اليومية الخارجة عن وقت العمل اليومي

إلى جانب فترة الراحة التي تتخلل وقت العمل اليومي، يستحق العامل راحة أخرى خارج وقت العمل اليومي، وتكون هذه الأخيرة بمجرد الانتهاء من مدة العمل اليومي.

الفرع الأول: مبدأ منح هذه الراحة

(23) ويقصد بالقبولة هو نوم وقت منتصف النهار، والقائلة وقت القبولة، ونرى هذا الحديث يبين لنا فائدة النوم وقت الزوال، وهذا النوم يكون في أغلب الأحيان مدة 20 د، وقد وافق هذا الحديث الذي قاله صلى الله عليه وسلم قبل 14 قرن أبحاث بعض العلماء الذين أثبتوا أهمية هذه القبولة، وأصبحوا يطالبون بتشريعها في قوانين خاصة.

(24) هذه المرافق تناولها المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ج. ر 04 لسنة 1991، حيث تناول هذه المرافق في القسم الرابع تحت عنوان المرافق الصحية، أما بالنسبة للأماكن الإفطار فنصت عليها المادة 22 منه بقولها: "يجب أن يخصص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عاملاً منهم على الأقل يتناولون وجبة الغداء في أماكن العمل. ومنع ترك العمال يتناولون وجبتهم في المشاغل...".

قبل التكلم عن هذه الراحة، لا بد من أن نشير إلى نقطة هامة، وهي مدة بقاء العامل في مكان العمل، لأنها متعلقة بها.

أولاً : مدة بقاء العامل في مكان العمل

ما دام العامل في مكان العمل فهو ليس في راحة، وتتحدد راحته في هذه الحالة متى ينتهي من عمله اليومي، لأن توزيع مدة العمل مرتبطة بالعطل التي يتوجب منحها بصفة دورية إلى العامل في اليوم أو الأسبوع أو السنة.⁽²⁵⁾

إن المشرع لم يكتفي بتحديد ساعات العمل الأسبوعي وفترات الراحة حرصاً منه على عدم إرهاق العامل في مقابل أن يجدد نشاطه، بل أنه حدد أيضاً الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل، وهذا التحديد جاء عن طريق تحديد ساعات العمل اليومي، بحيث لا تتجاوز المدة الفعلية بأي حال من الأحوال إثني عشرة (12) ساعة في اليوم.⁽²⁶⁾ بينما ذهب الفقه المصري على أنه لا يجوز أن تزيد مدة العمل اليومي عن عشر ساعات في اليوم الواحد.⁽²⁷⁾

إن المشرع جعل المدة القانونية للعمل الأسبوعي هي أربعين (40) ساعة في الأسبوع،⁽²⁸⁾ وتوزع على خمسة (5) أيام على الأقل، بمعنى يمكن أن تكون خمسة (5) أيام أو ستة (6) أيام. فمن خلال هذه المعطيات كيف نحدد العمل اليومي؟

في ظل القوانين السابقة فيما يتعلق بالقطاع الخاص كانت توزع مدة العمل الأسبوعي إلزامياً في كل وحدة وفقاً لإحدى الطرق الآتية:

- ثمان ساعات في اليوم خلال خمسة أيام عمل، وأربع ساعات بالنسبة لليوم السادس من العمل.
- تسع ساعات في اليوم خلال أربعة أيام عمل، وثمان ساعات بالنسبة لليوم الخامس من العمل.
- سبع ساعات وعشرون دقيقة في اليوم خلال ستة أيام عمل.

(25) Jean Marc. BERAUD, "Manuel de droit du travail et de droit social", éd, Lussad, Paris 1996, P162.

(26) المادة 7 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

(27) د/ فتحي عبد الرحيم عبد الله ود/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، الطبعة 2002، منشأة المعارف، الاسكندرية، ص 171.

(28) المادة 2 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

■ توزيع غير متساوي بين أيام العمل مع حد أقصى قدره عشر ساعات في اليوم.
ويجوز اختيار هذه الطرق الأربعة من قبل صاحب العمل بعد أخذ رأي القسم النقابي.⁽²⁹⁾
فيمكن للاتفاقية الجماعية في هذه الحالة أن تنظم توزيع العمل على أيام الأسبوع، ولكي يوفق المستخدم في توزيع وقت العمل على أيام الأسبوع لا بد أن يراعي ثلاث جوانب: الحد الأقصى لمدة العمل اليومي إثني عشرة ساعة (12س)، المدة القانونية للعمل الأسبوعي أربعون ساعة في الأسبوع (40س)، وتوزيع الأيام على الأسبوع لا يكون أقل من خمسة أيام ولا أكثر من ستة أيام.
هذه المعادلة تعطينا عدة احتمالات، لكن نحن في هذه الحالة لا يهمننا التوزيع بقدر ما يهمننا مراعاة الجوانب المذكورة أعلاه، وعلى سبيل المثال من خلال هذه المعطيات نستخرج الطرق التالية:

■ ثماني ساعات عمل في اليوم خلال خمسة أيام عمل، واليوم السادس يعتبر راحة أسبوعية ثانية.

■ عشر ساعات عمل في اليوم الأول والأيام الخمسة المتبقية ست ساعات عمل في اليوم.
■ سبع ساعات عمل في اليوم خلال خمسة أيام، وخمس ساعات عمل في اليوم السادس.
■ تسع ساعات عمل في اليوم خلال أربعة أيام، وأربع ساعات عمل في اليوم الخامس.
■ توزيع غير متساوي بين أيام العمل مع حد أقصى قدره 12 ساعة.
وتحتسب هذه المدة ساعة تواجد العامل في مكان العمل، وتحتسب فيها ساعات العمل الفعلية، ونصف ساعة من فترة الاستراحة، وهو ما يتصور حدوثه، حيث تقرر فترات الراحة طويلة خلال ساعات العمل الفعلية، بمعنى أنه لا يجوز أن يسند للعامل عملا متقطعا يقتضي تجارته وتحقيق عدد ساعات العمل الفعلية اليومية بقاءه وتواجده في المشروع لأكثر من المدة المقررة قانونا.⁽³⁰⁾ وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي، بحيث نص أن لكل العمال لهم الحق في الراحة اليومية تعود أقلها إلى إحدى عشرة ساعة (11 س).⁽³¹⁾

إن بعض النصوص القانونية الخاصة ببعض المهن تضع أحيانا حد أقصى لسعة يوم العمل، كذلك إجبارية منح راحة ليلية لا تقل عن اثني عشرة (12) ساعة لفائدة العمال الذين تقل أعمارهم

(29) د/حسين مصطفى حسين، "قانون العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1980، ص 87.

(30) د/ همام محمد محمود زهران، "قانون العمل المصري (عقد العمل الفردي)"، دار المطبوعات الجامعية، مصر 2001، ص 615.

(31) المادة 01/220 قانون العمل الفرنسي.

عن ثمانية عشر سنة تؤدي بصفة غير مباشرة إلى فرض سعة قصوى لمدة اثني عشرة ساعة على العمال الصغار. (32)

ثانيا : توقيت العمل الفردي

مبدئيا يعتبر توقيت العمل جماعيا، يبدأ كل العمال في إطاره العمل وينتهون منه في نفس الوقت. غير أنه ذهب الفقه الفرنسي في هذا المجال على إمكانية وضع توقيت شخصي (فردى) في المؤسسات، بشرط أن لا يعترض عليه أعضاء لجنة المؤسسة، وعند عدم وجودهم يحل محلهم مندوبو العمال، وأن يعلم مفتش العمل مسبقا بذلك.

وعند عدم وجود تمثيل للعمال في المؤسسة يجب أن يمنح مفتش العمل بعد أن يتأكد من موافقة العمال، رخصة للتوقيت الشخصي (الفردي) يحتوي على نموذجين لفترات العمل: يدعى أحدهما القسم الثابت (المساحة) و يجب أن يكون أثناء مدته كل الأجراء في مكان العمل، لكن هذا القسم لا يغطي إلا جزءا من مدة العمل اليومي لكل عامل.

ويكون ما تبقى من هذا الزمن هو القسم المتحرك (المتغير) لا يكون الأجراء ملزمون أثناءه بالحضور. فمثلا يمكن تحديد المساحة المتحركة صباحا من الساعة السابعة (7) إلى الساعة التاسعة (9)، والأخرى في آخر اليوم من الساعة الرابعة (4) إلى الساعة السادسة (6)، ويشمل ما تبقى من يوم العمل مساحة ثابتة من الساعة التاسعة (9) إلى الساعة الثانية عشرة (12)، وأخرى من الساعة الثانية (2) إلى الساعة الرابعة (4).

وفي هذا المثال يمكن للعمال أن يختاروا بكل حرية كل يوم ودون إعلام مسبق ساعة وصولهم ما بين السابعة والتاسعة صباحا، وبين ساعة ذهابهم ما بين الرابعة والسادسة مساء. (33)

من خلال هذا النموذج الذي تبناه بعض الفقهاء الفرنسيين، نرى أنه قد يناسب نشاطات بعض المؤسسات لأن الفترة التي يقوم عليها تامين مدة العمل في إطار التوقيت الشخصي، بحيث يمكن أن تفوق مدة العمل الأسبوعي دون أن يؤدي ذلك إلى تطبيق التشريع الخاص بالساعات الإضافية.

فهذا النموذج لم يتبناه المشرع الجزائري، لكن بموجب القانون رقم 11/90 يمكن لأطراف علاقة العمل أن يتفقوا على ذلك، شريطة مراعاة الجوانب الثلاث

(32) Jean Marc. BERAUD, Op , cit, P 163.

(33)Op , cit, P 164 .

التي ذكرناها سابقا وهي: بأن لا يتعدى مدة العمل اليومي إثني عشرة ساعة في اليوم الواحد، والجانب الثاني بأن لا تفوق مدة العمل الأسبوعي أربعون ساعة في الأسبوع في كل أحوال، أما الجانب الثالث فهو يتعلق بتوزيع وقت العمل على أيام الأسبوع.

إن مدة هذه الراحة في التشريع الجزائري هي إثني عشرة (12) ساعة على الأقل، وهذه المدة حصلنا عليها وفق المعطيات التالية:

✍ العمل اليومي على الأكثر 12 ساعة.

✍ اليوم يقدر مدته بـ 24 ساعة.

✍ والراحة هنا هي المجهولة، إذن:

الراحة = اليوم - العمل اليومي = 24 - 12 = 12 ساعة.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة اليومية

إن هذه المدة ليس كل العمال يشتركون فيها، لذلك هناك بعض استثناءات على هذا المبدأ، وهذا ناتج عن: طبيعة النشاط، وحالة اللجوء إلى رفع أوقات العمل.

أولاً: طبيعة النشاط

تتأثر الراحة بطبيعة النشاط، وبالأخص في حالة العمل التناوبي والعمل الإلزامي.

1. العمل التناوبي :

في حالة العمل المستمر يلجأ المستخدم إلى العمل بنظام الأفواج، لكي يضمن الاستمرارية في العمل، أو ما يعرف بالعمل التناوبي.

إن العمل بالأفواج يهتم المؤسسات التي تعمل بصفة متواصلة، أو تلك التي تعمل بالنظام المتقطع، ولكن العمل بها يتجاوز المدة العادية لكل أجير.

في هذا النطاق تخضع مجموعات العمال إلى مواقيت مختلفة، يمكن أن تتغير من أسبوع لآخر بل من يوم لآخر حسب بعض الدوريات.

يكون العمل قابلاً للتبلور تقنياً في صيغ عديدة، فيكون البعض منها ممنوعة، أو لا تكون مقبولة إلا بصفة استثنائية. وهكذا يكون الأمر بالنسبة للأفواج المتداولة التي يجري العمل اليومي بالنسبة لها في فترتين تفصل بينهما الاستراحة.

وفي هذه الحالة يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم العمل بالأفواج وهذا إما عن طريق فوجين أو أكثر.

2. العمل الإلزامي:

إن العمل الإلزامي هو نظام يعتمد فيه على حاجة الهيئة المستخدمة المحتملة للعامل في فترات الراحة اليومية المقررة له ليبقى على أهبة القيام بما يطلب منه (الخدمة الملزمة) من جهة وحاجة استمرارية العمل في أوقات الراحة والعطل والأعياد (المداومة) من جهة أخرى.

1.2. نظام الخدمة الملزمة:

لم يتضمن تشريع العمل في الجزائر تعريفا للخدمة الملزمة ولا للمداومة والسبب في ذلك يعود إلى أن التشريع المذكور ترك مسألة تنظيم وقت العمل للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وإدارة المستخدم، مما يعني اعتناء كل من الاتفاق والنظام الداخلي بتعريفها والنص على أحكامها.

بينما يعرفها تشريع العمل الفرنسي بأنها: "تمثل فترة يكون خلالها العامل خاضعا لأحكام دائمة ومباشرة من المستخدم ومجبرا للإقامة ببيته أو بمكان قريب من أجل تدابير التدخل للقيام بعمل لصالح المؤسسة، مدة التدخل تعتبر عملا فعليا".⁽³⁴⁾

أما ضمن الاتفاقيات المهنية فتعرف الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك ذلك بالقول: "الخدمة الملزمة هي إلزام العامل بأن يبقى في منزله خارج الساعات القانونية تحت تصرف المؤسسة أو الواحدة من أجل: استقبال المعلومات المتعلقة بالتدخلات، القيام بالتدخل فيما يخص المنشآت، اتخاذ الإجراءات في حالة الحوادث الخطيرة".⁽³⁵⁾

وعلى هذه التعريفات يمكن القول بأن الخدمة الملزمة هي تلك التبعية المفروضة في الخدمة التي تمكن المستخدم من إلزام العامل بالبقاء مهيبا للتدخل خارج أوقات العمل العادية مما يعني أنه يظل خلالها تحت تصرف المستخدم، وتمثل فترة التدخل حين يستدعي العامل للقيام بمهامه عملا فعليا.

وفي سبيل تحقيق هذه الخدمة يلتزم العامل بإعلام الهيئة المستخدمة بمكان تواجدته في فترات الراحة حتى يتسنى لها الاتصال به، غير أن فترات البقاء دون تدخل منه لا تعتبر عملا فعليا ولا بوقت راحة بل تعد وقتا ثالثا،⁽³⁶⁾ فهو باق على الاستعداد في أية لحظة للقيام بعمل يلبي حاجة المستخدم في هذه الفترة.

(34) المادة 4/212 من قانون العمل الفرنسي.

(35) المادة 157 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك.

(36) Phillipe .WAQUET , " Le temps de repos " , droit social . Paris 2000, P288.

وفي الواقع فإننا نميز في هذه الحالة استقلالية مقيدة للعامل الذي يضمن الخدمة الملزمة في الفترات الخارجة عن أوقات العمل العادية مادام أنه مجبرا على البقاء سواء بمنزله أو بمكان قريب متفق عليه مسبقا لكي يتسنى للمؤسسة استدعاؤه متى دعت الضرورة.

ومن هنا لا بد من أن نميز ما بين نموذجين: النموذج الأول يكون فيه العامل على أهبة التدخل متى استدعي للعمل لكن يكون في هذه الفترة في منزله، ففي هذه الحالة لا يمكن أن يمنح أجرا على ذلك، أما الحالة الثانية يكون فيها على أهبة التدخل لكن يكون في هذه الفترة في المؤسسة، ففي هذه الحالة يعرض على أساس بقائه في المؤسسة بعد انتهاء من العمل، وهذا النظام معمول به كثيرا في بعض الميادين.

ونتيجة لما سبق، ستكون هناك قيود على حرية العامل إذ أن الشكل القانوني لهذا الإلزام لا ينظر سوى إلى تواجد المعنى بمنزله أو بمكان قريب، لكن وسائل الاتصال تقلص شيئا من حرية الحركة وهذا ما يجعل فرض تعويض مالي هو أقل الحاجات.⁽³⁷⁾

والملاحظ أن هذا النظام لم يحظى بنصوص قانونية في تشريع العمل الجزائري، بينما تنظمه الاتفاقيات الجماعية، ومن ثم نرى أن المشرع أعطى الحق لأطراف علاقة العمل في تنظيمه.

يمكن كذلك للنظام الداخلي للمؤسسة بأن يتكفل بتنظيم الخدمة الملزمة باعتبارها خارج ساعات العمل العادية و تدخل تحت باب التنظيم التقني لوقت العمل.

ومن هذا المنطلق فإن المستخدم يمكنه وضع نظام داخلي يحدد فيه مناصب العمل المعنية وتخصيص فترات الراحة لبعض العمال أو كلهم كأوقات للخدمة الملزمة ينبغي أن يتواجد العامل المعني من خلالها مهيبا لتلبية حاجات العمل متى استدعي لهذا الغرض.

وعليه فالإلزام العامل بالبقاء في مكان معين ومعروف في وقت راحته يتم من طرف صاحب العمل الذي يوجب عليه القانون عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال.

⁽³⁷⁾ Jean PELISSIER ,Alain SUPIOT,Antoine JEAMMAUD, "droit du travail", éd 20, Dalloz, Paris 2000, P 920.

أما في تشريع العمل الفرنسي فإن أوقات الخدمة الملزمة تنشأ بطريقتين:
✓ إما عن طريق اتفاقية أو اتفاق فرع موسع أو اتفاق مؤسسة أو منشأة.
✓ و إما بقرار أحادي يتخذه المستخدم بعد استشارة لجنة المؤسسة أو مندوبي المستخدمين وبعد إخطار مفتش العمل.

2.2. نظام المداومة:

إن المشرع الجزائري لم يعرف كذلك المداومة، لكن بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها عرفت لنا هذا النظام، حيث نصت المادة 154 من الاتفاقية الجماعية الخاصة بمؤسسة سونطراك بأن المداومة هي التزام بالعمل يفرض على العمال في مناصب عملهم خارج الساعات العادية للعمل. إذا المداومة هي قيام العامل بالعمل في أوقات الراحة والأعياد الرسمية بهدف تلبية احتياجات المؤسسة إلى مثل هذا الإجراء.

إن نظام المداومة في تشريع العمل الجزائري ينظم عن طريق الاتفاقيات الجماعية، بمعنى يمكن لأطراف العلاقة أن يقوموا بتحديد المناصب التي يشملها هذا النظام، وتحديد ساعات العمل له⁽³⁸⁾ العامل المعني بهذا النظام يستحق مقابل مالي على العمل المضاف له، كذلك يستحق راحة تعويضية⁽³⁹⁾.

ثانيا: حالة اللجوء إلى رفع أوقات العمل

يقصد برفع أوقات العمل، رفع عدد الساعات عن المدة القانونية للعمل اليومي في إطار ما حدده القانون أو الاتفاقية الجماعية، حيث تختلف الأسباب التي تسمح باللجوء إلى رفع وقت العمل اليومي مما يؤثر على الراحة اليومية.

1. حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية:

يسمح قانون العمل الجزائري بالساعات الإضافية عن المدة القانونية الأصلية، وتنص في هذا الصدد المادة 31 من قانون 11/90 المتممة والمعدلة بالمادة 5 من الأمر 21/96 على ما يلي:

(38) المادة 120 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل .

(39) المادة 32 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للسيارات: " (02) يومين راحة لكل مداومة ليلية واحدة، (02) يومين راحة لكل مداومة أثناء يوم العيد، يوم واحد راحة لكل مداومة أثناء الخميس أو الجمعة".

"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 للعمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة". ويكون اللجوء إلى الساعات الإضافية في حالات الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث أو إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها أضرار، ولا بد في هذه الحالة من استشارة ممثلي العمال و مفتش العمل.

ويكون في أغلب الأحيان اللجوء إلى الساعات الإضافية في الحالات الاستعجالية، ولقد عرف الأستاذ Gabriel GUERI الأعمال الإستعجالية هي تلك الأعمال التي يكون فيها التنفيذ فوريا وإجباريا لتنظيم تدابير الإنقاذ والوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع وإصلاح أضرار العتاد وتجهيزات المباني (40).

والمشروع الفرنسي جعل المستخدم هو الذي يقرر هذا المبدأ لوحده فقط، مع إخطار مفتش العمل (41) وذهب كذلك على إمكانية إقراره عن طريق اتفاقية جماعية إذا كانت المؤسسة تتوقع تخصيص الراحة اليومية أثناء تزايد النشاط. (42)

والملاحظ من نص المادة 31 من قانون 11/90 أن المشروع الجزائري اشترط اللجوء إلى الساعات الإضافية حالة وجود الضرورة المطلقة للخدمة، ويقصد بها ارتفاع حجم العمل بسبب زيادة الطلب خارج الساعات التي يسترجع فيها الأوقات الضائعة ، أو إتمام العمل لأغراض خارجة عن إرادة المتعاقدين متعلقة بالعوامل الخارجية مثل الإنتاج.

إن اللجوء إلى مثل هذه الزيادة يلحقه كذلك زيادة في الأجر، وهذا ما أكدته المادة 32 من قانون 11/90، والذي حدد الأجر بموجبها لا يقل عن 50% عن الساعة العادية.

ويمكن في هذه الحالة للاتفاقية الجماعية أن تنص على تحديد هذه الزيادة، وهذا ما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات. (43)

(40) Gabriel GUERY, " pratique du droit du travail", éd, Montchrestien .paris. 2001, P 349.

(41) المادة 1/220 قانون العمل الفرنسي.

(42) المادة 2/220 قانون العمل الفرنسي .

(43) المادة 102 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، ونصت المادة 41 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم على ما يلي: "يترتب عن أداء ساعات

إن اللجوء إلى الساعات الإضافية من غير أيام الراحة القانونية يحول للعامل الزيادة في الأجر فقط دون أن ينتفع بالراحة التعويضية.

2. ساعات الاسترجاع:

تنص المادة 2/4 من أمر 03/97 على مايلي: " يمكن استثناء لأحكام المادة 02 أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط".
من خلال هذه المادة يمكن أن نعرف ساعات الاسترجاع هي تلك أوقات العمل الزائدة عن المدة القانونية، وتتميز عن الساعات الإضافية بعدم استحقاقها للأجر، وتكون في حالة تعويض عن الساعات الضائعة.
إن المشرع الجزائري لم يحدد الحالات التي من أجلها تسترجع هذه الساعات الضائعة، وإنما اكتفى بإعطاء الوصف العام عندما عبر عنه "فترات توقف عن النشاط"، على عكس المشرع الفرنسي الذي حدد الحالات التي يسمح فيها باسترجاع الساعات الضائعة مثل: التقلبات الجوية، نقص المواد الأولية، القوة القاهرة، وجود فراغ ليوم أو يومين (pont)....⁽⁴⁴⁾
ولا يمكن أن يكون استرجاع الساعات الضائعة في حالة الراحة والعطل القانونية أو بسبب بعض حالات تعليق علاقة العمل مثل الإضراب.

المبحث الثاني: الراحة الأسبوعية

تكريسا للمبدأ الدستوري حق العامل في الراحة، جاءت المادة 33 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل بأحقية العامل في الراحة الأسبوعية.
لم يتعرض المشرع الجزائري والفقهاء إلى تعريف الراحة الأسبوعية، لأن الأمر لا يعدو أن يكون إلا تحديدا لفترة من الزمن يتوقف أثناءها العامل مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية، كي يستعيد قوته وحماسه.⁽⁴⁵⁾

إضافية الحق في الزيادة تحدد كالأتي: تمنح زيادة بنسبة 50 بالمائة في الساعة بالنسبة إلى الساعات الأربعة الأولى المنفذة ما بعد المدة القانونية للعمل.

تمنح زيادة 75 بالمائة في الساعة بالنسبة إلى الساعات اللاحقة.

تمنح زيادة بالنسبة 100 بالمائة في الساعة بالنسبة إلى الساعات الإضافية التي تتم في الليل وأيام الراحة القانونية والأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

(44) المادة 2-2/212 من قانون العمل الفرنسي .

(45) /أ/ راشد راشد، "شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988، ص 125.

وسنتناول هذه الراحة في هذا المبحث، وسنقسمه إلى مطلبين، نتكلم في المطلب الأول عن مبدأ منح الراحة الأسبوعية، أما المطلب الثاني فنخصه للإستثناءات حول هذا المبدأ.

المطلب الأول: مبدأ منح الراحة الأسبوعية

كرست الراحة الأسبوعية كمبدأ لأول مرة على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية سنة 1921 (46) بموجب الاتفاقية رقم 14 التي تضمنت منح هذه الراحة في المشاريع الصناعية، كي يتسنى للعمال أن يسترجعوا بعض قواهم، فمن غير المعقول أن نرى العامل يعمل لمدة أسبوع بأكمله، لأن استمراره للعمل طيلة أيام الأسبوع قد يؤدي إلى خفض قدرته على الإنتاج وتعرضه إلى الإرهاق، وهذا يتنافى مع المبادئ الإنسانية. لذلك أوجبت التشريعات الدولية هذه الراحة مع احتفاظ كل تشريع بخصوصيته، والتي تخضع لعادات وتقاليد الدول وديانها.

لقد كرس المشرع الجزائري هذه الراحة الأسبوعية في عدة نصوص قانونية، حيث نصت عليها المادة 70 من القانون رقم 12/78، (47) أو المادة 20 من المرسوم رقم 82-184 (48) أو المادة 33 من القانون 11/90 وهذا تماشيا مع المعطيات الدولية.

حيث يستفيد جميع العمال مهما كانت طبيعة عملهم ومهما كانت مدة عقد العمل الذي يربطهم بهذه الراحة.

بمعنى آخر كل عامل سواء كان متربص - أي في حالة تجريب - أو عامل مثبت أو عامل يعمل بموجب عقد غير محدد المدة أو عقد محدد المدة يستفيد منها كذلك.

إن الراحة الأسبوعية هي راحة قانونية (49) وينتج عنها جميع الآثار من حيث الالتزام بها، وهذا ما أكده قانون رقم 11/90، والذي يلزم صاحب العمل أن يمنح هذه الراحة للعامل، وعلى هذا الأخير أن لا يتنازل عنها مهما كان السبب. والسؤال الذي يطرح نفسه هو: ما هي المدة المحددة لهذه الراحة؟ وهل المشرع

(46) قبل هذه الاتفاقية الدولية تبنتها معاهدة فرساي سنة 1919 في المادة 413 منها.

(47) القانون 12/78 المؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق 05 أغشت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي للعامل، ج ر، ع 32، سنة 1978 ص 724.

(48) المرسوم رقم 82/184 مؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق 15 ماي 1982، المتعلق بالراحات القانونية، ج ر 20 لسنة 1982، ص 716.

(49) المادة 33 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت المادة 33 منه على ما يلي: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع".

حدد يوم لمنح هذه الراحة؟ وهل هذا اليوم الذي نص عليه المشرع هو على وجه الوجوب أم الاختيار؟

لكي نجيب على هذه التساؤلات، لا بد من معرفة أن الراحة الأسبوعية تحكمها ثلاثة قواعد إجبارية⁽⁵⁰⁾ وهي: توزيع العمل ومدة الراحة، وتحديد يوما لها.

الفرع الأول: توزيع العمل ومدة الراحة

في هذا الفرع سنتناول شرطين أساسيين متعلقين بالراحة الأسبوعية وهما: توزيع العمل على أيام الأسبوع، ومدة الراحة.

أولا : توزيع العمل على أيام الأسبوع

باستقراء بعض المواد نجد أن هناك قاعدة إجبارية، وهي أن الراحة الأسبوعية تمنح للعمال الذين يتم توزيع عملهم على خمسة (05) أيام على الأقل،⁽⁵¹⁾ على عكس المشرع الفرنسي الذي جعل توزيع العمل يكون موزعا على ستة (06) أيام.⁽⁵²⁾

من خلال هذا الشرط نرى أن الراحة الأسبوعية يستفيد منها العامل الذي يعمل طوال الأسبوع، ويكون عمله موزع على خمسة أيام على الأقل، أي أن المشرع عندما اشترط قضية توزيع العمل على أيام معينة، حددها بالحد الأدنى، وهي خمسة (05) أيام، ونعلم أن أيام الأسبوع هي سبعة، ومن ثم يكون لصاحب العمل أن يوزع على خمسة أيام، أو ستة أيام في الأسبوع، جاز له ذلك. فتوزيع العمل على خمسة أيام هو من النظام العام، فلا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تخالفه، وإذا وزع العمل مثلا على أربعة أيام أو على ثلاثة أيام فهنا قد خالف القانون، بالرغم أن العامل في هذه الحالة يستفيد من الراحة أكثر، إلا أنه مخالف للقانون، لأن حق العامل في العمل وتقاضي الأجر عليه أهم من الراحة، ففي هذا المجال يجب على العامل الذي يعمل في ظرف عادي، أن يكون عمله موزع على طيلة أيام الأسبوع كقاعدة عامة كي يستحق هذه الراحة، إلا أن هناك استثناءات على ذلك مثل العمل بالتناوب، والعمل بالتوقيت الجزئي.⁽⁵³⁾

⁽⁵⁰⁾ Jean Maurice.VERDIER, "droit du travail", éd 10, Dalloz, Paris 1996, France, P 297

⁽⁵¹⁾ المادة 02 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 بمحدد المدد القانونية للعمل.

⁽⁵²⁾ المادة 02/221 قانون العمل الفرنسي.

⁽⁵³⁾ إن توقيت العمل الجزئي لقد نص عليه المشرع في المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في

1997/12/08 ج. ر. عدد 82 لسنة 1997، حيث عرفته المادة 02 من هذا المرسوم كم

ثانيا : مدة الراحة

إن المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 حدد مدة الراحة الأسبوعية بيوم كامل في الأسبوع وهذا ما أكدته المادة 33 منه،⁽⁵⁴⁾ والملاحظ أن هذه المدة المحددة هي مدة دنيا، بمعنى أنه يمكن للعامل أن يستفيد يومين من الراحة الأسبوعية على الأكثر.

وما يميز المادة 33 من القانون رقم 11/90 أنها حددت مدة الراحة الأسبوعية بالأيام، على عكس ما جاء في المادة 02 من المرسوم رقم 184/82⁽⁵⁵⁾ والتي حددتها بـ 24 ساعة، أي حددتها بالساعات.

إن تحديد الراحة الأسبوعية بالأيام أو بالساعات لا يثير إشكال، خاصة وأن المشرع لم يبين موقفه في تحديد المدة، فتارة يحددها بالساعات، وتارة أخرى يحددها بالأيام، فعلى سبيل المثال نصت المادة 314 من القانون المدني الجزائري على أن مدة التقادم تحتسب بالأيام لا بالساعات ومصدرها هي المادة 308 من القانون المدني المصري، والتي يتضح منها أن مدة التقادم تحتسب بالأيام لصعوبة معرفة أية ساعة على وجه الدقة يبدأ سريان التقادم.⁽⁵⁶⁾

والغاية التي حددت بها الراحة الأسبوعية هي بالأيام وليست بالساعات في القانون رقم 11/90، لأن تحديدها بالساعات تثير صعوبة معرفة أية الساعة التي نبدأ الحساب منها.

إن الراحة الأسبوعية عند المشرع الجزائري غير محددة في يوم واحد فقط، بل تتعدى ذلك، فإذا وزع العمل على خمسة أيام، فالمتبقي من سائر أيام الأسبوع تعتبر راحة أسبوعية.

يلي: "يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون

المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل".

من هذا النص يتبين لنا أن المدة القانونية للعمل الجزئي هي أقل من المدة القانونية الأصلية وهي (40) ساعة في الأسبوع، إلا أن المشرع اشترط ألا تكون أقل من نصف المدة القانونية بمعنى أقل من (20) ساعة في الأسبوع، ومن هنا نرى أن المدة القانونية للعمل الأسبوعي يجب ألا تكون أقل من 20 ساعة ولا أكثر ولا تساوي 40 ساعة في الأسبوع على عكس المشرع الفرنسي الذي لم يحدد المدة الدنيا لهذا العمل، وإنما اكتفى بتبيان على أنه أقل من المدة القانونية وهذا ما نص عليه قانون العمل الفرنسي في المادة 2_4/212-2 منه.

(54) المادة 33 من قانون 11/90 بقولها: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع".

(55) المادة 02 من المرسوم 184/82 بقولها: "لكل عامل الحق في راحة أسبوعية مدتها دنيا أربع وعشرون ساعة متتالية".

(56) أ/ مزيان محمد أمين، "النقادم المسقط في القانون المدني الجزائري (رسالة ماجستير)، نوقشت بكلية الحقوق في وهران، بتاريخ 1999/06/24، ص 122.

أما إذا وزع العمل على ستة أيام، فهنا تكون الراحة الأسبوعية يوم واحد، وبطريقة الحساب على أساس أن اليوم يقدر بـ 24 ساعة، نجد أن العامل يستفيد من الراحة حسب المدة التي تكون ما بين [24سا، 48سا]، فـ 24 سا هي المدة الدنيا، أما 48 سا فهي المدة القصوى، على عكس المشرع الفرنسي الذي حددها على الأقل بـ 35 ساعة متتالية.⁽⁵⁷⁾

وهذا ما ذهب إليه المشرع اللبناني حيث نص على وجوب منح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ست وثلاثين ساعة متتالية.⁽⁵⁸⁾ إن الحد الأدنى الذي أقره المشرع للراحة الأسبوعية هو من النظام العام لا بد للاتفاقية الجماعية احترامه، وأية مخالفة تعتبر خرقاً للقانون. والشرط الأساسي في هذه الراحة أن يكون الاستفادة منها على الوجه الكامل، وذلك بأن تمنح جملة واحدة، أي راحة متتالية دون تجزئتها في الحالة العادية.

الفرع الثاني: تحديد يوم للراحة الأسبوعية

لقد سائرت بعض التشريعات في تحديد يوم معين للراحة الأسبوعية، معتمدة في تحديدها على عاداتها ودياناتها.

إن المشرع الجزائري في القوانين السابقة لم يحدد يوم معين للراحة الأسبوعية، بل جعل تحديد هذا اليوم يخضع للأحكام القانونية المعمول بها، وكان اليوم المحدد وفق هذه الأحكام القانونية هو يوم الأحد، الذي يعتبر موروث استعماري، أبقاه المشرع نظراً لظروف معينة، واستمر هذا الحال إلى غاية سنة 1976، تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة، وجعله يوم للراحة الأسبوعية في

(57) المادة 4/221 من قانون العمل الفرنسي.

(58) المادة 36 من قانون العمل اللبناني.

جميع التراب الوطني (59) وهذا ما أكده القانون 11/90. ولقد أحسن المشرع الجزائري عندما حددها بيوم الجمعة، لأن هذه الراحة في أغلب الأحيان تحدد حسب القيم والأعراف، فمثلا الديانة اليهودية يجعلون راحتهم بيوم السبت، وهذا نظرا لوجود اعتقادات دينية محضة، أما الديانة المسيحية يجعلون راحتهم بيوم الأحد، وهذا نظرا لوجود اعتقادات كذلك دينية محضة. (60)

أما يوم الجمعة كذلك له بعد ديني، (61) لذلك بعض البلدان الإسلامية تجعل يوم الجمعة كراحة أسبوعية ومنها الجزائر، كي يتفرغ العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة، نظرا للميزة التي يتميز بها هذا اليوم عند المسلمين. (62)

إن هذا التحديد للراحة الأسبوعية بيوم الجمعة، لم يسلم من بعض الانتقادات على أساس أن التوقف عن العمل في هذا اليوم يضر بالاقتصاد الوطني، خاصة في التعاملات الخارجية.

لكن بالرجوع إلى التشريعات لبعض البلدان الإسلامية، نرى أنها حددت الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة بالرغم أن لها تعاملات واسعة مع الغرب، ولم يحصل أي إشكال لها في ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد أن نفرق بين الراحة الأسبوعية التي تتبناها الدولة، وبين الراحة التي يستحقها العامل فهي تخضع لظروف المؤسسة، فيمكن للعامل أن يعمل في هذا اليوم إذا استدعت

(59) أمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغسطس 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية ج 806 ص 66 سنة 1976 حيث نصت المادة 01 منه على ما يلي: "يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة".

(60) وهذا البعد الديني يتجلى في النصوص الدينية لكل دين بحيث جاء في سفر التكوين في الإصحاح الثالث من ثورات العهد القديم عن خلق الخليفة، وقصة خلق الكون والحياة وتكوين آدم عليه السلام ما يلي: "إن الله خلق النور في اليوم الأول، والسماء في اليوم الثاني، والأرض في اليوم الثالث والنبات في الرابع والشمس والقمر والطير في اليوم الخامس وخلق الحيوان والإنسان في اليوم السادس ثم تعب الرب من العمل فاستراح في اليوم السابع...". العهد القديم، سفر التكوين، الصحاح الثالث، مطبعة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى 1939، ص 33، وبغض النظر عن بطلان الطرح العقائدي افتراء على الله الذي ساقته الثورات على الله تعالى بالتعب ويصوره كإنسان يعمل ويختار يوم السبت ليسبب ويستريح فيه. فلهذا اليهود يعظمون هذا اليوم، ونفس الشيء بالنسبة للدين المسيحي الذي يقدر يوم الأحد على سائر الأيام الأسبوع ويجعلونه راحة أسبوعية وهذا ما نصت عليه في أسفار العهد القديم في الإصحاح الخامس من الفقرة 15 إلى 18، وفي هذا الصدد قررت المحكمة الأوروبية بأن الراحة الأسبوعية للدول الاتحاد الأوروبي هو يوم الأحد.

(61) كان العرب في الجاهلية يطلقون على يوم الجمعة يوم العروبة بمعنى يوم الرحمة، وأول من سمي هذا اليوم بيوم الجمعة هو جد النبي صلى الله عليه وسلم كعب بن لؤي، وروي عن أسباب نزول سورة الجمعة أن اليهود افتخروا على جماعة المسلمين في ثلاث من بينها... أن لهم يوم الراحة السبت ولا يوجد عند العرب مثله فكذبهم الله فيها وشرع للمسلمين يوم الجمعة ليغضب به اليهود / الصابوني صفوة التفاسير ج 3 ص 382.

(62) قال صلى الله عليه وسلم في حق هذا اليوم: "خير يوم طلعت فيه الشمس يوم الجمعة، فيه خلق آدم، وفيه أدخل الجنة وفيه أهبط إلى الأرض، وفيه تقوم الساعة وهو عند الله يوم المزيد". رواه مسلم.

الضرورة الاقتصادية لذلك، لأن العمل في يوم الجمعة من الناحية الشرعية غير منهي عنه، وإنما النهي محصور إلا في وقت صلاة الجمعة⁽⁶³⁾. إن المشرع قد عالج إشكالية تحديد الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة، وذلك بجعل ذلك اليوم لا يكون للراحة الأسبوعية إلا في حالة الظروف العادية للعمل⁽⁶⁴⁾.

إن الراحة الأسبوعية يمكن أن تكون يومين في الأسبوع، لكن المشرع الجزائري في قانون 11/90 لم يحدد اليوم الثاني للراحة الأسبوعية، وبالرجوع إلى القوانين السابقة نراها أنها حددت اليوم الثاني على النحو التالي⁽⁶⁵⁾:

✓ يحدد يوم الخميس كالיום الثاني للراحة الأسبوعية في المصالح الإدارية المفتوحة للجمهور.

✓ يحدد يوم السبت كالיום الثاني للراحة الأسبوعية في الوحدات الاقتصادية المنتجة.

على عكس المشرع المغربي الذي حدد يوم الراحة الأسبوعية على النحو التالي:

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق الأسبوعي⁽⁶⁶⁾.

أما المشرع الفرنسي فلقد حددها بيوم الأحد لجميع فئات العمال وفي جميع الميادين إلا ما استثنى بنص خاص⁽⁶⁷⁾، أما المشرع اللبناني قد ذهب أن لرب العمل اختيار هذا اليوم، وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل⁽⁶⁸⁾.

(63) من الناحية الشرعية العمل بيوم الجمعة غير منهي عنه، وإنما النهي محصور إلا في وقت صلاة الجمعة، والتي يحدد وقتها بوقت الزوال، ولقد أجاز بعض فقهاء المسلمين بترك صلاة الجمعة لعذر وقالوا في هذا الصدد: ويعذر بترك الجمعة وجماعة: مريض، ومدافع أحد الأختين، ومن بحضرة طعام محتاج إليه، وخائف من ضياع ماله، أو فواته، أو ضرر فيه، أو موت قريبه، أو على نفسه من ضرر أو سلطان، أو ملازمة ولا شيء معه، أو من فوات رفقة، أو غلبة نعاس، أو أذى بمطر، أو وحل. - فضيلة الشيخ محمد بن صالح العثيمين، "الشرح الممتع على زاد المستقنع" المجلد الثاني، مركز فجر للطباعة، دار الأثر القاهرة، ص 206.

من خلال هذه الفقرة يتبين لنا أن هناك بعض الاستثناءات تقارب حالة العمل خلال يوم الجمعة هي: قوله وخائف من ضياع ماله: هذه الحالة من الحالات التي رتب عليها العلماء الشريعة الإسلامية بسقوط صلاة الجمعة، ومؤدى هذه الحالة هو عندما يخشى الشخص أن يسرق ماله في حالة ذهابه عنه، ومنهم من رأى أكبر من ذلك تسقط صلاة الجمعة ولو كان يخشى من ضرر فيه كانسان وضع الخبز بالتنور فأقيمت الصلاة فان ذهب يصلي احترق الخبز فله أن يدع الصلاة من أجل أن لا يفوت ماله بالاحتراق - المرجع السابق ص 209. وظاهر كلام المؤلف: أنه لا فرق بين المال الكثير والمال القليل، ومن ثم نقول أن العمل بيوم الجمعة جائز من الناحية الشرعية إذا وجدت ضرورة لذلك خاصة وأن العمل ما هو إلا لحفاظ عن المال الجماعة.

(64) المادة 33 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل.

(65) وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم 184/82 المؤرخ في 1982/05/15 المتعلق بالراحات القانونية.

(66) المادة 206 من مدونة الشغل المغربية.

(67) المادة 05/221 من قانون العمل الفرنسي.

(68) القاضي حسين عبد اللطيف حمادان، "قانون العمل، دراسة مقارنة"، منشورات الجبلي الحقوقية، ط 1، 2005، بيروت، ص 129.

هل يجوز تجميع الراحة الأسبوعية؟

إن المتتبع للنصوص القانونية في قانون العمل 11/90 يرى أن المشرع لم يتطرق إلى قضية تجميع الراحة الأسبوعية.

لكن الدراسة المقارنة تبين لنا أن المشرع المصري والمشرع الأردني نصا على هذا الحق وأخضعاه لبعض الشروط، فمثلا:

■ أن يكون محل العمل بعيدا عن محل السكن، وهذا كون مكان السكن بعيد عن مكان العمل لا يسمح أن يزور العامل عائلته خلال يوم واحد، فلا بد عليه أن يقوم بتجميع الراحة الأسبوعية وبالتالي يحقق جزء من الراحة الأسبوعية.

■ أن يكون حدا لتجميع الراحة الأسبوعية وبالرجوع إلى القوانين العربية المقارنة نرى أن المشرع المصري نص على أن تكون مدة التجميع شهرين متتالين، أي أن العامل يتحصل في شهرين على ثمانية أيام،⁽⁶⁹⁾ على عكس المشرع الأردني الذي نص على أن مدة التجميع هي شهر واحد، ويتحصل العامل فيها على أربعة أيام راحة.⁽⁷⁰⁾

■ لا بد أن يكون الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على التجميع، ويكون هذا الاتفاق مكتوبا، منعا لإثارة النزاعات بين الطرفين حول هذه المسألة.

وأخيرا في قضية التجميع، يبدأ حساب مدة الراحة الأسبوعية المجتمعة للعامل لحظة وصوله إلى منزله وتنتهي ساعة العودة إلى مكان عمله، وهذا من أجل الاستفادة من هذه الراحة.

إن الراحة الأسبوعية المجتمعة هي ليست استثناءات على مبدأ منح الراحة الأسبوعية، بل هي حالة خاصة للعمال الذين يعملون في ظروف خاصة، وهذه الخصوصية تظهر من خلال الشروط التي تناولناها آنفا لمنح الراحة الأسبوعية المجتمعة.

إضافة إلى القواعد الثلاث التي تقوم عليها الراحة الأسبوعية، فإن المشرع المصري أضاف قاعدة أخرى وهي إغلاق المنشأة (المؤسسة) يوم الراحة الأسبوعية، حيث أوجب إغلاق المنشآت يوما كاملا في الأسبوع ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثني بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم

(69) المادة 138 من قانون العمل المصري.

(70) المادة 60 من قانون العمل الأردني.

هذه المادة بقرار منه، وله أن يحدد يوما معيناً للإغلاق الأسبوعي وأن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك الحال.⁽⁷¹⁾

على عكس المشرع الجزائري الذي لم يتكلم على قضية إغلاق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية.

المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية

إن الراحة الأسبوعية إلزامية، لا بد لصاحب العمل أن يمنحها للعامل، دون أن يكون هناك تنازل من الطرفين، لأنها من النظام العام، وهذا نظراً لأهميتها البالغة على العامل، سواء من الجوانب الصحية أو الاجتماعية أو الثقافية،⁽⁷²⁾ خاصة وأن العامل الذي يعمل طوال الأسبوع لا بد عليه أن يستريح يوم أو يومين حسب المؤسسة التي ينتمي إليها، وهذا كله يعود إيجاباً على المؤسسة. إن الحق في الراحة الأسبوعية لم تحميه الدساتير والقوانين الداخلية فحسب، وإنما جاء منصوص عليه في القوانين والاتفاقيات الإقليمية، فلقد نصت المادة 47 من الاتفاقية العربية لمستويات العمل، على أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة (24) متوالية، وتتفق الراحة الأسبوعية بقدر الإمكان بما يتناسب مع ظروف كل بلد وتقاليد وشعائره الدينية.⁽⁷³⁾ بالرغم أن المشرع نص على منح الراحة الأسبوعية للعامل، إلا أن هذا المبدأ قد يتخلله بعض الاستثناءات، بمعنى آخر قد يعمل العامل أثناء راحته الأسبوعية، وهذا راجع لعدة أسباب.

(71) تنص المادة 136 من قانون العمل المصري على أنه يجب إغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثني بعض الجهات والمناطق والحال من حكم هذه المادة بقرار منه، وله أن يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعي وأن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك الحال. وطبقاً لقرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، رقم 16 لسنة 1989 بشأن استثناء بعض الجهات والمناطق والحال من حكم الإغلاق الأسبوعي للمنشآت وتحديد مواعيد الإغلاق الليلي يستثنى من حكم الإغلاق الأسبوعي المنشآت التالية:

- الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهي والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وصلات الموسيقى والغناء، وكافة المحال المشاهدة لها في طبيعة العمل.
- المستشفيات والمصحات والمستوصفات ودور العلاج بما في ذلك معامل التحليل والأشعة وعيادات الأطباء.
- المخابز بكافة أنواعها ومحال بيع الخبز والفطائر والفاكهة والخضر والأسماك والزهور الطبيعية.
- الصيدليات وكذلك مخازن الأدوية في المدن والقرى.
- محال بيع البنزين ومحطات خدمة السيارات والجرجات المعدة لإيوائها.
- محال بيع الصحف اليومية..... الخ.

(72) د/ حمدي عبد الرحمان و د/ محمد يحيى مطر، "قانون العمل"، دار الجامعية، مصر 1982، ص

(73) د/ أحمد زكي بدوي، "علاقات العمل في الدول العربية"، دار النهضة العربية، بيروت 1985، لبنان، ص 190.

إن الأسباب التي تجعل العامل يعمل أثناء راحته الأسبوعية مختلفة، فمنها من تعود إلى طبيعة النشاط مثل العمل التناوبي، ومنها من تعود إلى ظروف متعلقة بضرورة اقتصادية وضرورة تنظيم الإنتاج، ومنها من تعود إلى قرار الوالي، ومن هنا لا بد من معرفة ما ذا نقصد بهذه الأسباب، وما هي حقوق العمال الذين يعملون أثناء يوم الراحة الأسبوعية؟.

الفرع الأول: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية

هناك عدة أسباب من أجلها تؤجل الراحة الأسبوعية، فمنها ما يعود إلى ضرورة اقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج، ومنها ما يعود إلى طبيعة النشاط ومصالح المواطنين.

أولاً: تأجيل الراحة الأسبوعية لضرورة اقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج

يقصد بالضرورة في اللغة هي شدة الحال، والضرورة في الاصطلاح الشرعي هي الحالة الملجئة لتناول الممنوع شرعاً، أي أن الضرورة تبيح الممنوع،⁽⁷⁴⁾ وهذا ما نص عليه المشرع في المادة 01/37 من قانون 11/90،⁽⁷⁵⁾ تؤجل الراحة إذا وجدت ضرورة اقتصادية تجبر المؤسسة على العمل في يوم الراحة الأسبوعية. فالعمل أثناء الراحة ممنوع، وضرورة اقتصادية تبيح ذلك الممنوع، فضرورة اقتصادية لا يمكن حصرها، لأنها خاضعة لعدة عوامل اقتصادية، سواء عوامل خاصة بالمؤسسة أي بنشاطها أو عوامل خارجية. أما ضرورة تنظيم الإنتاج فهي تخضع كذلك لعوامل كثيرة، وهذا نظراً للعلاقة التي تكون بين المؤسسة والسوق بمفهومهما الواسع كمصدر لمداخلاتها أو كمنفذ لمخرجاتها، وهناك العديد من العوامل والأطراف المتداخلة في السوق في إطار علاقات معقدة، وبدون تطرق إلى كيفية حركة السوق، وعلاقة المؤسسة بها وما يتعلق بكل ما يعنيه السوق،⁽⁷⁶⁾ وفي أغلب الأحيان تحكم هذه العلاقة العرض والطلب، وهنا قد تختل الموازنة في ذلك بمعنى أن يزداد العرض على الطلب، ففي هذه الحالة تستدعي ضرورة تنظيم إنتاج العمل أثناء الراحة الأسبوعية. وترتبط عملية تنظيم الإنتاج في

(74) د/ عبد الكريم زيدان، "الوجيز في شرح قواعد الفقهية"، موسوعة الرسالة، لبنان 2003، ص 67.

(75) حيث نصت المادة 1/37 من قانون 11/90 على ما يلي: " يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو تمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج".

(76) د/ ناصر دادي عدون، " اقتصاد المؤسسة"، الطبعة الأولى 98، دار المحمدية الحامة الجزائر، ص 97.

المؤسسة بكيفية إدارة أصول العمل فيها، نظرا للعلاقة القائمة بين إنتاجية السلع والعمل الإنساني اللازم لإنتاجها.⁽⁷⁷⁾

إن تنظيم الإنتاج يعتبر من بين الصلاحيات التي تعترف بها أغلب التشريعات العمالية للمستخدم . صلاحية الإدارة والتنظيم . هذا كي يتماشى مع تنظيم العمل داخل المؤسسة، وهذا التنظيم ينعكس أثاره على العمال، حيث يؤثر على مواعيد العمل، سواء كان التنظيم يصدر بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية ومثلي العمال،⁽⁷⁸⁾ وهذا بغية ضمان تحقيق استمرارية الإنتاج أو ملاءمته مع الواقع الداخلي للمؤسسة، أو واقعها الخارجي، ومن ثم يؤثر مباشرة على أوقات العمل.

فإذا تعلق الأمر بإنتاج موسمي أمكن لصاحب العمل تأجيل الراحة إلى وقت لاحق أو تغيير يوم الراحة لمواجهة ضرورة الإنتاج أو لضرورة ملاءمته مع متطلبات تنظيم الإنتاج التي تستدعي بقاء العمال في مناصب عملهم قصد القيام بعمليات تقنية لا تحتمل التأخير.

يسمح القانون الفرنسي بإعطاء العامل نصف يوم راحة لنفس الأسباب،⁽⁷⁹⁾ على أن يعوض لاحقا وذلك للعمال المهتمين بالمعدات الكهربائية وتشحيم المعدات وتنظيف المحلات الصناعية، وهي أشغال يتعين القيام بها وجوبا يوم الراحة الأسبوعية لباقي العمال، كما يسمح بإيقاف الراحة الأسبوعية للقيام بأشغال مستعجلة ولازمة لتنظيم الإغاثة أو لتفادي الحوادث المحدقة أو لإصلاح آثار الحوادث التي وقعت للمعدات أو البنائات، وكذلك يستفيد من تأجيل المؤسسات التي تستعمل في إنتاجها مواد سريعة التلف.⁽⁸⁰⁾

⁽⁷⁷⁾ د/ صويل عبود، " اقتصاد المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982 ص 78 .

⁽⁷⁸⁾ د/ أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، (الجزء الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 191.

⁽⁷⁹⁾ المادة 221-6 من قانون العمل الفرنسي.

⁽⁸⁰⁾ إن المشرع الجزائري تناول هذه الحالة ونص عليها في القوانين السابقة بحيث كان العامل يمكن أي يستدعى من عطلته الأسبوعية خاصة إذا كانت الحاجة ملحة في ذلك، بحيث نصت المادة 09 من المرسوم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية بأنه: "يمكن إيقاف الراحة الأسبوعية في حالة الأشغال المستعجلة التي أصبح تنفيذها الفوري ضروريا لتنظيم النجدات أو لاتخاذ الاحتياطات ضد

ثانيا: طبيعة النشاط العمل التناوبي

إن المقصود بالعمل بالتناوب هو ذلك العمل الذي ينظم داخل المؤسسة على أساس فرق أو أفواج متعاقبة فيما بينها في العمل التي تؤديه، وذلك حسب ما تطلبه الضرورة وطبيعة الإنتاج أو خدمة خاصة في المؤسسات الإنتاجية أو مؤسسات الأشغال العمومية، بمعنى هناك حتمية اقتصادية تجعل المؤسسة تعمل بهذا النظام فمثلا: في مجال السكن، من المعلوم أن الجزائر تعاني من أزمة السكن، فلكي يرفع الخناق على المواطنين، تقوم الدولة بأشغال بناء من أجل توفير الساكنات، ولكي تكون جاهزة في أقرب الآجال تعمل بالنظام التناوب لكي يكون العمل دائما، ونجد هذا النظام كثيرا في مجال الأمن، فالعمال الذين يعملون أعوان الأمن في مؤسسات معينة، فطبيعة عملهم تستدعي مناوبة فيما بينهم.

إن المشرع الجزائري في قانون 11/90 أجاز العمل بالنظام التناوبي، دون تطرق إلى أحكام هذا النظام، تاركا المجال للاتفاقية الجماعية بتنظيمه، وما يلاحظ أن معظم الاتفاقيات الجماعية اعتمدت في تنظيم العمل التناوبي على المرسوم 14/81 الخاص به الذي ألغي بموجب قانون 11/90، وبالرجوع إليه نرى أن العمال الذين يعملون بالتناوب لا يمكن أن يستحقوا حقوق العمال الذين يتم إشغالهم أثناء الراحة الأسبوعية من تعويض عن الساعات الإضافية، وتعويضهم براحة تعويضية، وهذا لأنهم يعوضون مباشرة لتبعات الخدمة المستمرة جزافا في أوقات العمل اللازمة لإبلاغ التعليمات أو العمل الليلي أو العمل يوم الراحة الأسبوعية أو العمل يوم العيد المدفوع الأجر،⁽⁸¹⁾ ومن هنا يتبين لنا أن نظام العمل بالتناوب هو نظام خاص.

إن المرسوم رقم 14/81 تبنى ثلاث نماذج لنظام العمل التناوبي وهي: العمل في نظام مستمر، العمل في النظام شبه مستمر، العمل في النظام المتقطع.

الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار التي تسببت فيها الحوادث الواقعة". إن هذه الحالة لم يذكرها المشرع في قانون 11/90 وإنما اكتفى بذكر في المادة 37 منه في حالة وجود الضرورة الاقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج، بمعنى أن المشرع في هذه الحالة ذكر عموميات فقط دون التطرق إلى الجزئيات.

(81) المادة 01 من المرسوم 14/81 المؤرخ في 1981/01/31 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 1988/11/02 ج ر ع 1981/05 ص 69 ، 1988/46 ص 195.

- فإذا كان العمال موزعين أفواجا يعملون في نظام مستمر يسمى بـ "ثلاث مرات ثمانية" أي النظام الذي يتم فيه إنتاج السلع أو الخدمات 24 ساعة كاملة، وكل أيام الأسبوع بما في ذلك الراحة الأسبوعية، وأيام العطل، فإن هؤلاء العمال يتقاضون عن هذا العمل تعويضا شهريا يساوي 25% من مرتبهم الأساسي.(82)

أما فيما يخص الراحة المستحقة، فمن المعلوم أنه لدينا ثلاث أفواج، وكل فوج يعمل ثمانية (8) ساعات على الأقل، أي هناك ما بين الأفواج الثلاث 24 ساعة، أي الراحة المستحقة هي:
الراحة = 24 - 8 = 16 ساعة.

وإذا كان كل فوج يعمل 12 ساعة، فإن مجموع الأفواج هو 36 ساعة، أي الراحة المستحقة هي: الراحة = 36 - 12 = 24 ساعة

- أما الحالة الثانية فهي لاتهمنا لأن العامل يتوقف عن العمل في نهاية الأسبوع، ومؤداها هي مثل الحالة الأولى التي رأيناها إلا أن ما يميزها هو أن العمال موزعون كذلك على ثلاث أفواج، ويعملون في نظام شبه مستمر أي النظام الذي يتم فيه إنتاج السلع أو الخدمات طوال 24 ساعة كاملة، مع توقف في نهاية الأسبوع، فهنا يكون التعويض عن العمل التناوبي الشهري يساوي 15% من مرتبهم الأساسي، ففي هذه الحالة يتمتع العمال بالراحة خلال كل عمل تناوبي، إضافة إلى راحة أسبوعية.

- أما الحالة الثالثة، فهي بالنسبة للعمال الموزعين على فوجين، الذين يعملون في النظام المتقطع، أي النظام الذي يتم فيه العمل على نوبتين، نوبة صباحية ونوبة مسائية (نوبة بعد الظهر)، مع توقف في نهاية الأسبوع، فهنا يكون التعويض عن العمل التناوبي يساوي 10% من مرتبهم الأساسي.

ويبقى العامل في منصبه حتى يتم استخلافه شريطة أن لا يتعدى الحدود المنصوص عليها في التشريع الجاري المعمول به فيما يخص مجال العمل اليومي التي هي 12 ساعة، ويتقاضى على هذه الحالة زيادات عن الساعات الإضافية التي أداها.

إن ما يهمنا في هذه الحالات المذكورة آنفا هي الحالة الأولى، العمل في نظام العمل المستمر، لأن العامل فيها يحرم من الراحة الأسبوعية لطبيعة النشاط، و المشرع الجزائري لم ينص على هذا النظام في قانون 11/90، وترك تنظيمه للاتفاقيات الجماعية، فيمكن لهذه الأخيرة أن تنص على خلاف ما

(82) المادة 02 من نفس المرسوم .

رأيناه، لأن المرسوم في حقيقة الأمر ألغي بموجب المادة 157 من قانون 11/90⁽⁸³⁾ خاصة إذا كانت الاتفاقية الجماعية للمؤسسة تنص على ذلك،⁽⁸⁴⁾ وما يلاحظ كذلك في هذا الصدد أن تشريع العمل الجزائري لم ينص على الحالات التي يكون فيها العمل بنظام التناوب.

على عكس المشرع الفرنسي فإنه حدد القطاعات المعنية التي يسري عليها التناوب وتعمل يوم الراحة الأسبوعية وذكر 15 قطاع منها، صناعة المواد الغذائية الموجهة للاستهلاك الفوري والفنادق والمطاعم ومحلات المشروبات، محلات بيع التبغ، محلات الأزهار الطبيعية، المستشفيات بجميع أنواعها ودور المتقاعدين والصيدليات والحمامات....⁽⁸⁵⁾

ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري الذي حدد مجالات التي لا يسري عليها الإغلاق وبالتالي يكون العمل فيها مستمر.⁽⁸⁶⁾

كما ذهب الاجتهاد الفقهي الفرنسي على أنه يمكن للسلطة التشريعية أن تمنح الراحة التناوبية لبعض الجهات.⁽⁸⁷⁾

ثالثا: تأجيل الراحة الأسبوعية لأسباب متعلقة بمصالح المواطنين

تعتبر مصالح المواطنين من أهم الأمور التي تسهر السلطات المعنية على تليتها، ومن هذا المنطلق نرى أن الراحة الأسبوعية لبعض المؤسسات العامة أو الخاصة قد ينجر عنها بعض المشاكل تمس

(83) حيث تنص المادة 157 من قانون 11/90 ما يلي: "تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 إلى 179 ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل والقانون رقم 81-03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81-08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعتل السنوية والقانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها".

(84) قرار المحكمة العليا رقم 234151 المؤرخ في 2002/7/24 : الصادر علة اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد مبدئيا للحكم المستأنف مع رفع التعويض وقد أسس القضاة في مجال تعويض العمل التناوبي على أساس الاتفاقية الجماعية وليس بموجب المرسوم الخاص 14/81 الذي اعتبروه ملغى بموجب المادة 157 المذكورة أعلاه.

(85) المادة 09/221 من قانون العمل الفرنسي .

(86) المادة 136 من قانون العمل المصري.

(87) Gabriel GUERY, Op, cit .P351.

الجمهور فيما يخص بالتموينات الضرورية، وفي هذا الصدد راعى المشرع هذه القضية وأجاز أن تأجل الراحة الأسبوعية لهذه الأسباب إما عن طريق الهيئة المستخدمة (88) أو عن طريق قرار الوالي. (89)

1. عن طريق الهيئة المستخدمة: إضافة إلى طبيعة النشاط الذي من أجله تؤجل المؤسسة الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر، فهناك حالة أخرى ذكرها المشرع الجزائري عندما يتعارض العمل يوم العطلة الأسبوعية مع مصالح المجتمع، فهنا ضرورة تستدعي العمل يوم الراحة الأسبوعية، من أجل تلبية حاجات الناس، وهذه إما في الحالة العادية، أي أن هناك بعض المؤسسات في الحالة العادية تزود كل يوم المواطنين بالضروريات مثل: تزويد المواطنين بالحليب، فهو يتم كل يوم بما فيها يوم الجمعة، أو في الحالات الاستثنائية مثل الأعياد والمناسبات فهنا بعض المؤسسات تعمل لتلبية الطلب المتزايد.

2. عن طريق قرار الوالي: إن الراحة الأسبوعية بقدر ما تكون حق له أهمية بالغة للعامل، كذلك قد تعود سلبا على الحياة الاجتماعية، وهذا ليس في حد الراحة وإنما الآثار التي ينجم عنها وهو التوقف عن العمل.

وعلى هذا الأساس أعطى القانون الحق للوالي أن يقوم بتنظيم هذه الراحة لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها، والغرض من ذلك حماية استقرار الخدمات للمجتمع. (90)

إن هذه القرارات في أغلب الأحيان يصدرها الوالي في المناسبات والأعياد وكذلك خصه المشرع بيوم الجمعة، لكن ما هي المجالات التي تشملها هذه القرارات؟.

إن المشرع في المادة 38 من قانون 11/90 اكتفى إلا بذكر مؤسسات التجارة بالتجزئة أو بعض الهياكل، والملاحظ من خلال صياغة هذه المادة أن المعنى بهذا القرار لا ينحصر في المؤسسات التجارية بالتجزئة وإنما كل من توقفه عن العمل يسبب ضرر للحاجيات الأساسية للمواطنين فهو معني بهذا

(88) المادة 02/37 من قانون 11/90: "... وبحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف

عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم".

(89) المادة 38 من قانون 11/90: "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، وضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها".

(90) المادة 38 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

القرار، سواء المؤسسات التجارية بالتجزئة أو المؤسسات التجارية بالجملة أو المؤسسات التحويلية أو مؤسسات النقل، ومن هنا نرى أن صلاحيات الوالي في هذا المجال يكرسها القانون فهو منظم بولايته. إن الوالي يتدخل بواسطة السلطة المحلية في تحديد أيام الراحة بالنسبة للعمال (بعضهم أو جميعهم) في بعض الهيئات والمؤسسات الاقتصادية، ويراعي في ذلك عدة جوانب منها أهمية المنتج بالنسبة للمواطنين. فهنا يتدخل بواسطة هيكله التنظيمية سواء البلدية أو المصالح التابعة للولاية، ويتم تحديد جدول يشمل تنظيم أيام الراحة خلال جلسة عمل لأية مؤسسة.

هل قرار الوالي في هذا المجال يخضع للقاضي الإداري أم القاضي العادي (القسم الاجتماعي)؟ إن تحديد الطبيعة الإدارية لبعض الأعمال المرتبطة بتحديد الطبيعة الإدارية للهيئات التي تقوم بهذه الأعمال.

ويتميز النظام القانوني الجزائري في هذا الصدد باستعماله كقاعدة عامة للمعيار العضوي، وهذا ما تجلّى في المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية، وتحدد هذه المادة وعلى سبيل الحصر الهيئات الإدارية وهي: الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسة العمومية ذات طابع الإداري.⁽⁹¹⁾

ومن هذا المنطلق يتبين لنا أن قرار الوالي في هذا المجال هو قرار إداري، والطعن فيه يكون أمام القاضي الإداري وليس القاضي العادي (القسم الاجتماعي).

أما فيما يخص الجهة القضائية الإدارية فهنا يكون أمام الغرف الجهوية الإدارية التي أنشأها القانون المؤرخ في 18/08/1990 والتي جعلها تختص بالنظر في دعاوى الإلغاء الموجهة ضد القرارات الولائية وكذلك دعاوى تفسيرها وتقدير مدى مشروعيتها.⁽⁹²⁾

أما بالنسبة للنظام القانوني الفرنسي فإنه لا يفرض غلق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية، إذ يمكن للمستخدم أن يفتح مؤسسته ذلك اليوم خاصة إذا يعمل هو بنفسه مع أعضاء عائلته.

فللحفاظ على الشروط العادية للمنافسة، يسمح المشرع الفرنسي للمحافظ بإصدار قرار غلق المؤسسات خلال 24 ساعة، ويكون هذا القرار إلا بعد المصادقة عليه من قبل منظمات المستخدمين والعمالية المعنية على أساس طلبها.⁽⁹³⁾

⁽⁹¹⁾ أ/ رشيد خلوفي، "قانون المنازعات الإدارية، (شروط قبول الدعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء

الكامل)"، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، ص 29.

⁽⁹²⁾ المادة 217 من قانون الإجراءات المدنية.

الفرع الثاني: حقوق العمال العاملين أثناء الراحة الأسبوعية

إن من أهم الحقوق التي يستحقها العمال الذين يعملون أثناء الراحة الأسبوعية، هو أن العمل الذي يقومون به من باب أداء الساعات الإضافية، وكان باستطاعة المشرع الاكتفاء بهذا الحق فقط، وبالرغم من ذلك أضاف لذلك العامل حق آخر ويتمثل في تعويضه براحة أخرى وهي راحة تعويضية،⁽⁹⁴⁾ وهذا إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع.

أولاً: تعويض العامل عن العمل الذي أداه على أساس الساعات الإضافية

رأينا فيما سبق أنه يمكن أن يعمل العامل أثناء الراحة الأسبوعية، ففي هذه الحالة لا بد من أن ينتفع العامل في زيادة الساعات الإضافية.⁽⁹⁵⁾

إن الحجم الذي يمكن للعامل أن يعمل في هذه الحالة لا بد أن لا يتجاوز 20% من المدة الأسبوعية القانونية.⁽⁹⁶⁾

ومن المعلوم أن المدة القانونية الأسبوعية هي 40 ساعة، ولكي نستخرج المدة بالساعات سنجري العملية الحسابية الآتية:

$$40 \text{ ساعة} - 100\%$$

$$\text{س} - 20\%$$

$$\text{س} = (20 \times 40) \div 100.$$

⁽⁹³⁾ Gabriel GUERY, Op, Cit, p350.

⁽⁹⁴⁾ المادة 36 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقة العمل والتي نصت على ما يلي: "يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقاً لأحكام هذا القانون"

⁽⁹⁵⁾ إن الساعات الإضافية هي عبارة المدة الزائدة عن الوقت القانوني للعمل كما اعتبرها الأستاذ أحمية سليمان بأنها اللجوء إليها أمر استثنائي، وهذا نظر لبعض المشاكل التي يسببها العمل الطويل. بحيث قالت وكالة الإحصاء القومية الفرنسية إن قانون العمل الذي يقضي بخمسة وثلاثين ساعة في الأسبوع أتاح خلق 350 ألف وظيفة منذ بدأ تطبيقه عام 1998 وحتى 2002.

⁽⁹⁶⁾ المادة 31 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل .

س = 8 ساعة.

إن الساعات الإضافية لا تتجاوز ثمان ساعات من المدة الأسبوعية، بينما الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي هو إثني عشرة ساعة، فهل يمكن تجاوز هذا الحجم؟
لكي نجيب على هذا التساؤل، لابد من معرفة الحجم العادي المرخص به قانوناً، والحجم الخاضع للتصريح والموافقة.

1. الحجم العادي المرخص به قانوناً:

هو عدد من الساعات الإضافية التي يجوز لصاحب العمل استعمالها عند الضرورة. وتتمثل في ثماني ساعات في الأسبوع وذلك دون ترخيص من مفتش العمل ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين.

2. الحجم الخاضع للتصريح والموافقة:

وهو عدد الساعات الإضافية التي تفوق ثماني (08) ساعات من المدة الأسبوعية، ويجوز استعماله مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية، ففي هذه الحالة لا بد من استشارة ممثلي العمال، ومفتش العمل في نفس الوقت.⁽⁹⁷⁾
أما فيما يخص التعويض، فإن العامل الذي يعمل ساعات إضافية يستحق تعويضاً مناسباً، إلا أنه اختلف في قضية هذا التعويض، فذهب رأي على أن العامل إذا عمل يوم راحته استحق أجره الأصلي عن ذلك اليوم مضافاً إليه أجره إضافي مضاعف.⁽⁹⁸⁾
وذهب رأي آخر إلى أن النسب فقط هي التي تتضاعف، ففي حالة التشغيل يوم الراحة تصبح 50 بالمائة زيادة على الأجر العادي في النهار، و100 بالمائة على الأجر العادي في الليل.⁽⁹⁹⁾
واتجه رأي ثالث إلى أن كل ما يحصل عليه العامل هو ضعف الأجر الأصلي، أي يحصل فضلاً عن أجر إضافي يساويه.⁽¹⁰⁰⁾

(97) أ/ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 177 .

(98) د/ اسماعيل غانم، " شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، مصر 1976، ص 374.

(99) د/ علي عوض حسن، "الوجيز في شرح قانون العمل الجديد" دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2001، ص 561.

(100) د/ علي العريف، "شرح قانون العمل، عقد العمل الفردي"، مطبعة القاهرة 1983، ص 236.

ويلاحظ هنا أنه قد ثار الجدل أمام القضاء الكويتي فيما تعلق بحساب الأجر في مقابل العمل يوم الراحة الأسبوعية، واستقر على أن يعطى العامل مقابل الساعات التي يقوم بها، مضافا إليها 50 بالمائة.⁽¹⁰¹⁾

بينما المشرع الجزائري اعتبر التعويض المحدد قانونا لا يقل عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة،⁽¹⁰²⁾ ويمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على أكثر من ذلك، أما إذا نصت على أقل من ذلك فهنا تعتبر هذه الاتفاقية الجماعية مخالفة للقانون.⁽¹⁰³⁾

وإذا كان صاحب العمل يمنح عماله راحة أسبوعية يومين في الأسبوع فإن الأجر الإضافي المستحق للعامل يكون إما على يوم واحد أو يومين.

والهدف من استحقاق العامل للأجر الإضافي المضاعف، هو أنه لا يلزم أصلا بالعمل أثناء الراحة الأسبوعية. والأجر هنا قد يحسب بالزمن أي على أساس وحدة زمنية كالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، دون النظر إلى قدر العمل أو كمية الإنتاج التي يحصلها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنية.

وقد يحسب أخيرا على أساس الطريحة (وهي طريقة تقوم على جمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالقطعة بحيث يقدر الأجر على أساس زمني، ولكن مع مراعاة قدر الإنتاج في نفس اليوم، بحيث يزيد الأجر بزيادة كمية الإنتاج أو ينقص بنقصانها).⁽¹⁰⁴⁾

وأخيرا لا بد للمستخدم أن لا يجعل العمل بالساعات الإضافية قاعدة عامة، لأن العمل الطويل له أخطار جسيمة على العامل.

ثانيا : استحقاق راحة تعويضية

إن المشرع اهتم بالعامل الذي يعمل أثناء الراحة الأسبوعية، بحيث رتب له حكما ذو ميزة كبيرة والمتمثل في منح يوما آخر بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال أيام الأسبوع، والذي يطلق عليه بالراحة التعويضية،⁽¹⁰⁵⁾ وهذا الإجراء إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع، فلا يمكن

(101) د/ عبد الرسول عبد الرضا، " الوجيز في قانون العمل الكويتي"، كلية الحقوق 1978، الكويت، ص 179.

(102) المادة 32 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل.

(103) بينما ذهبت بعض اتفاقيات الجماعية على أنه يترتب عن أداء ساعات إضافية أثناء الراحة القانونية الحق في الزيادة 100 بالمائة . الاتفاقية

الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق بمستغانم في المادة 41 .

(104) د/ حسن كبيرة، " أصول قانون العمل"، دار المعارف، الإسكندرية 1979، ص 343.

(105) المادة 36 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 . 4. 1990. المتعلق بعلاقات العمل.

للعامل أن يخير بين التعويض المادي وبين الراحة التعويضية، حتى ولو كيف له المستخدم عمله على أساس أنه يندرج في الساعات الإضافية، ويستحق عليه تعويضاً، فلا بد عليه أن يمنح له راحة تعويضية مماثلة، وهذا يتماشى مع العدل والمنطق.

ذلك أن صاحب العمل حين يضطر إلى تشغيل العامل يوم راحته، فإن منبعت اضطرابه هو حاجته لجهوده، فيجب أن يحصل على مقابل مادي عن ذلك الجهد يوازي المزايا التي تعود على صاحب العمل، وهذا المقابل المادي لا يمكن أن يكون إلا يوماً آخر للراحة يعطيه صاحب العمل وفق مشيئته المطلقة، حتى ولو كان في الأسبوع الموالي للراحة الأسبوعية التي عمل فيها العامل.⁽¹⁰⁶⁾ وتعويض هذا اليوم يكون مباشرة بعد العمل الاستثنائي الذي قام به العامل أثناء راحته الأسبوعية، فلا يمكن أن يؤجل اليوم التعويضي، لأنه إذا منح له هذا اليوم بعد أسبوع آخر فهنا لا تبقى ميزة الراحة الأسبوعية، لأن الغرض منها هي راحة عن كل أسبوع عمل المحدد عند المشرع الجزائري بخمسة أيام على الأقل، ولا يمكن للمستخدم أن يجعل هذا الاستثناء كقاعدة عامة، اللهم إلا إذا كان طبيعة العمل يستدعي ذلك، على عكس المشرع اللبناني الذي جعل العامل الذي يعمل أثناء راحته الأسبوعية بسبب تكليفه من طرف المستخدم، يخير بين منحه راحة تعويضية تعادل الراحة الأسبوعية وبين قبض الأجر عن الساعات التي عمل فيها.⁽¹⁰⁷⁾

(106) د/ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 566.

(107) د/توفيق حسن فوج " قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد"، دار الجامعة 1986، بيروت لبنان، ص 388.

الفصل الثاني: أيام الأعياد

جری العرف عند الأمم المختلفة أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعيادا بالأحد - س . بي وقعت في ذلك اليوم، وقد يتعلق بيوم بناء أو انتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة. وأيام الأعياد تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها، لكنها تتفق في أنها أيام راحة. لكن ماذا نقصد بالعيد؟.

يعرف العيد لغة ، كل ما يتجدد عودته كل سنة، أما في الاصطلاح القانوني لم يعرفه المشرع الجزائري وإنما اكتفى بتعداد هذه الأعياد على سبيل الحصر.

ويمكن أن نعرف العيد بأنه راحة قانونية يستفيد منها العامل في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع.

ومن ثم نرى أن أي يوم لا يعتبر عيداً يستحق العامل من خلاله راحة قانونية إلا إذا أقره القانون وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون 11/90.⁽¹⁾

(1) المادة 34 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقة العمل والتي نصت على ما يلي: " يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر. "

المبحث الأول: التحديد القانوني لأيام الأعياد

توفيقا بين اعتبار تمكين العامل من مشاركة أسرته بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة في الأعياد والمحافظة على القدرة الإنتاجية للمؤسسة، قرر المشرع الجزائري للعامل التمتع بالراحة بمناسبة حلول عيد رسمي، لذا صدر قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية⁽¹⁰⁸⁾ إن المنتبغ لهذا القانون المعدل يرى أن المشرع راعى في تحديده لهذه الأعياد ثلاث جوانب وهي: البعد الوطني والدولي، والبعد الديني، وسنتناول في هذا المبحث الأعياد التي حددها المشرع الجزائري في قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05.

المطلب الأول: الأعياد الوطنية والدولية

نتناول في هذا المطلب نوعين من الأعياد الرسمية التي تنبأها المشرع الجزائري في القانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 وهي الأعياد الوطنية والدولية.

الفرع الأول: الأعياد الوطنية

إن التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع بها أحداث هامة، مما جعلتها في ذاكرة الشعب، ومن بين هذه الأيام الهامة هناك أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الرسمية، وهذا ما أكده قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05، يحتفل بها الشعب عامة والعمال بصفة خاصة، وتعتبر من أيام الراحة القانونية، وتعرف هذه الأيام بالأعياد الوطنية.

في ظل قانون 278/63 قبل تعديله كان عدد الأعياد الوطنية ثلاثة، عيد الثورة، وعيد الاستقلال، وعيد 19 جوان 1965.

أما بموجب تعديل قانون 278/63 بالقانون 06/05 أصبح عدد هذه الأعياد الوطنية اثنان.

لقد أسقط القانون 06/05 المعدل للقانون 278/63 صفة "العيد الوطني" عن تاريخ 19 جوان، الذي ظل طوال عقود عطلة رسمية مدفوعة الأجر، وعنوان مهذب لانقلاب عسكري وقع ضد الرئيس أحمد بن بلة عام 1965.

(108) القانون 278/63 المؤرخ في 26 / 7 / 1963، ج. ر. ع 53 لسنة 1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 17 ربيع الأول 1426

الموافق 26 أبريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ج. ر. ع 30 ص 05 لسنة 2005.

ولقد اختلف حول هذا اليوم، فمنهم من يراه أنه انقلاب عسكري، لأن التسلم لمقاليد السلطة تم بواسطة القوة.

ومنهم من يرى هذا اليوم على أساس أنه تصحيح ثوري، بسبب للأوضاع المتردية التي أصبحت تعيشها البلاد في ذلك الوقت، وكذلك عدم الانسجام في العمل السياسي بين مختلف القيادات،⁽¹⁰⁹⁾ فقرر الرئيس الراحل هواري بومدين رحمه الله القيام بحركة التصحيح الثوري والمتمثل في إسقاط السيد بن بلة من هرم السلطة وهو ما تم في 19 جوان 1965.

إن الأعياد الوطنية في الجزائر بموجب قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 محددة في عيدين هما: عيد الثورة وعيد الاستقلال.

أولا: عيد الثورة

يصادف هذا اليوم أول نوفمبر عام 1954 تاريخ اندلاع الثورة التحريرية، التي تعتبر من أعظم الثورات في القرن العشرين، حيث استيقظ الشعب الجزائري في هذا اليوم على وقع هجمات مسلحة قامت بها مجموعة من الفدائيين، فكانت إعلان على بداية الثورة التحريرية ضد الاستعمار الفرنسي.

فبعد عدة محاولات منذ 1830 من أجل إخراج الاستعمار الفرنسي من الجزائر بداية بالمقاومات الشعبية، مرورا بالمقاومة السياسية إلى أن استقر الأمر في 23 مارس 1954 على تأسيس اللجنة الثورية للوحدة والعمل بمبادرة من قدامى المنظمة السرية وبعض أعضاء اللجنة المركزية لحزب انتصار الحريات الديمقراطية، فعينوا لجنة مكونة من 22 عضوا حضرت للكفاح المسلح، وانبثقت منها لجنة قيادية تضم ستة زعماء حددوا يوم أول نوفمبر 1954 موعدا لانطلاق الثورة التحريرية.

بعد مضي سبع سنوات من أول نوفمبر نالت الجزائر استقلالها، فكان على المشرع أن يجعل من هذا اليوم عيداً وطنياً، نتذكر فيه أمجادنا وأبطالنا الذين أسهموا بدمائهم الزكية في جلب الاستقلال لهذا البلد، وهذا كله كي نعرف مغزى عيد الثورة، لأن العامل لا يقتصر حقه في احتفال بعيد الثورة عن طريق الراحة القانونية الذي أقرها المشرع في هذا اليوم وإنما لا بد عليه معرفة معنى هذا اليوم الذي يحتفل لأجله.

ثانيا : عيد الاستقلال

(109) أ/سعد بن البشير العمامرة ، "هواري بومدين الرئيس القائد 1932-1978"، المطبوعات الجميلة، الجزائر، ص 62.

يصادف هذا اليوم 5 جويلية 1962 تاريخ استقلال الجزائر من الاستعمار الفرنسي، بعد الكفاح المسلح لمدة سبع سنوات استطاعت الثورة أن تجبر أعظم قوة استعمارية آنذاك على التفاوض، إلى أن استقرت المفاوضات (إيفيان) بصفة رسمية على توقيع اتفاقية إيفيان مساء 18 مارس 1962 ودخل وقف القتال يوم 19 مارس 1962 على الساعة الثانية عشرة ظهرا.

وفي يوم 1 جويلية 1962 تقدم الشعب الجزائري إلى صناديق الاقتراع وصوت لصالح الاستقلال، ومن ثم تحدد يوم 5 جويلية موعد رسمي لإعلان الاستقلال بعد مضي 132 سنة، استعادت الجزائر سيادتها.

إن الأعياد الوطنية في الجزائر هي عيدين، على عكس المشرع المصري الذي جعل عدد الأعياد الوطنية هي أربعة أعياد وهي:

- يوم الثامن عشر من يونيو (عيد الجلاء).
 - يوم الثالث والعشرين من يوليو (عيد الثورة).
 - يوم السادس من أكتوبر (عيد القوات المسلحة).
 - يوم الرابع والعشرين من أكتوبر (عيد مدينة السويس والمقاومة الشعبية).⁽¹¹⁰⁾
- وهناك أعياد وطنية لكن المشرع الجزائري لم يتناولها في قانون 278/63، مثل 19 مارس تاريخ وقف اطلاق النار، 19 ماي عيد الطالب، 16 أفريل يوم العلم....
- إن ما يميز الأعياد الوطنية أنها غير مستقرة مقارنة بالأعياد الدينية، وهذا نظرا لتعلقها بالأحداث التي تطرأ على البلاد سواء الداخلية أو العوامل الخارجية.
- لذلك لا بد من توافر شروط في الحدث كي يكون عيد رسمي تتبناه الدولة في قوانينها، ومن بين أهم هذه الشروط أن يكون هذا الحدث له أثر كبير على الدولة ومنعطف كلي في مسارها إلى جانب أن يستقر عليه رأي كل الشعب لأن العيد الوطني هو جزء من الهوية الوطنية.

الفرع الثاني: الأعياد الدولية

(110) د/ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص377

إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها آنفاً، هناك أعياد تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليها العامل راحة قانونية ذات الطابع الدولي.

إن هذا نوع من الأعياد يشترك فيه معظم شعوب العالم في الاحتفال بها، والمنتبع للأعياد الدولية يرى أنها كثيرة، فهناك عيد الشجرة، وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة الخ.....، وليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم. لذا نرى أن معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدولي وهما: عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية، وهذا ما سار إليه المشرع الجزائري. (111)

أولاً : عيد العمال

يصادف عيد العمال الدولي اليوم الأول من ماي كل سنة، وهو عيد العمال في العالم كله.

يعزي أصل هذا العيد إلى الإضراب الكبير في مدينة شيكاغو بالولايات الأمريكية عام 1886 م.

في عام 1877 بدأ أول إضراب على المستوى الوطني في تاريخ أمريكا، حيث نظم العمال مظاهرة كبيرة واندفعوا إلى الشوارع، مطالبين تحسين ظروف العمل، وتقصير دوام العمل إلى ثماني ساعات يومياً، وازداد عدد المظاهرين والمضربين بسرعة، فاضطرت الحكومة الأمريكية التراجع عن مواقفها شيئاً فشيئاً.

وفي أكتوبر عام 1884 اجتمعت ثماني نقابات كندية وأمريكية في شيكاغو الأمريكية وقررت الدخول في إضراب شامل.

واستمر النضال العمالي إلى غاية 1890 حيث بادر العمال في أمريكا وأوروبا إلى احتفال بالإنجازات التي قاموا بها، وهكذا ولد عيد العمال الدولي.

أما في الجزائر يحتفل العمال فيها بهذا اليوم تأسياً بإخوانهم العمال في العالم بأسره، خاصة وأن طبقة العمال في الجزائر عانت كثيراً في الفترة الاستعمارية، فعومل العامل الجزائري بأسوأ معاملة آنذاك، أما بعد الاستقلال فساهم العامل الجزائري مساهمة إيجابية في بناء دولته إلى يومنا هذا.

(111) القانون 278/63 المؤرخ في 1963/7/26، والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26 أفريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية.

ثانيا: عيد السنة الميلادية

يصادف هذا العيد يوم أول جانفي من كل سنة جديدة، وهذا العيد الدولي يحتفل به جميع شعوب العالم، حيث يطغى عليه الجانب الديني في المجتمعات الغربية، على أساس أنه ولد فيه سيدنا عيسى عليه السلام الذي يلي الشهر الذي ولد فيه في 25 ديسمبر.

لكن نحن العرب المسلمون نحتفل به على أساس أن الشعوب العالم تعارفت على احتفال برأس السنة الجديدة من باب العرف الدولي، وليس من باب اعتقادات دينية لأنها تختلف مع عقيدتنا الإسلامية.

وخير دليل على ذلك، أن هذا الاحتفال بالسنة الميلادية ليس مقتصر عليها لوحدها، بل هناك احتفال بالسنة الهجرية، وكذلك بعض الشعوب تحتفل عرفيا بالسنة التي تخصها، مثل الاحتفال في بعض المناطق في الوطن بالسنة الأمازيغية.

ففي كل سنة تحتفل بعض شعوب المغرب العربي بذكرى حلول السنة الأمازيغية إلى جانب مناسبة الربيع الأمازيغي.

إن المشرع الجزائري لم ينص عليها في القانون الخاص بتحديد قائمة الأعياد الرسمية، لكن هذا لا يعني أنه منع الاحتفال بها، وخير دليل على ذلك أن في هذا اليوم نرى أن معظم الشعب الجزائري يحتفل بها عن طريق طهي نوع خاص من الأطعمة إلى جانب بعض العادات الخاصة به.

ومن هنا نرى أن الأعياد الدولية الرسمية التي تبناها المشرع الجزائري هي عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية الجديدة. على عكس بعض التشريعات الدولية التي أضافت إلى هذين العيدين عيد آخر وهو عيد المرأة الذي يصادف 8 مارس وهذا ما لم يتبناه المشرع الجزائري إلا أننا نرى في هذا اليوم تمنح للعمال في بعض المؤسسات الإدارية نصف يوم مدفوع الأجر بالرغم إن المشرع لم ينص عليه.

فلا يمكن أن نجعل جميع الأيام المتميزة الوطنية أو الدولية أعياد رسمية يستحق العامل فيها للراحة القانونية.

المطلب الثاني: الأعياد الدينية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي رأيناها سابقا، هناك بعض أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل والموظف راحة عليها، وتنتم هذه الأعياد بالطابع الديني.

إن الطابع الديني يخضع للدين الذي تتبناه الدولة، ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام.⁽¹¹²⁾ وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض أيام على أساس أنها أعياد دينية.

إن المتتبع لقانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية، يرى أن المشرع في الأعياد الدينية لم يقتصر على الأعياد التي تخص المسلمين فقط، بل خص كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة، لذا سنتناول في هذا المطلب هذه الأعياد الدينية، بحيث نخصص الفرع الأول للأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين، أما الفرع الثاني الأعياد الدينية بالنسبة لغير المسلمين.

الفرع الأول: الأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين

من خلال تتبعنا للقانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية، نرى أن المشرع تبنى خمسة أعياد دينية خاصة بالمسلمين، يتوقف العامل فيها عن العمل، مهما كانت طبيعة دينه، وسواء كان جزائريا أو أجنبيا، وتتميز هذه الأعياد أنها ثابتة مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير حسب النظام السياسي بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى، وتتميز كذلك أن تقويم هذه الأعياد يكون على أساس الأشهر القمرية. وتتمثل هذه الأيام في: عيد الفطر والأضحى وعيد المولد النبوي وعاشوراء وأول محرم.

أولا: عيد الفطر وعيد الأضحى

يتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كون أنهما مرتبطين بعبادة معينة، فعيد الفطر ارتبط بانتهاء صيام رمضان، ورمضان هو الذي أنزل فيه القرآن على سيد الأنام، فناسب أن يكون الذي يلي ذلك الشهر هو عيد الفطر.

أما عيد الأضحى ارتبط بموسم الحج، ويأتي عقب يوم عرفة والذي يسمى يوم الحج الأكبر، ويصادف يوم العاشر من شهر ذي الحجة.

ويتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كذلك كون أن هناك نصوص شرعية أجازت الاحتفال بهما، وهو عندما هاجر رسول الله صلى الله

(112) المادة 2 من الدستور 1996: "دين الدولة هو الإسلام".

عليه وسلم إلى المدينة المنورة وجد الأنصار يحتفلون بيومين، فلما سألهم عنها قالوا: إن آباءهم كانوا يحتفلون بهما في الجاهلية، فقال: **إن الله قد أبد لكم بهما خيرا منهما: يوم الفطر، ويوم الأضحى.** (رواه أبو داود)

وهناك بعض الخصائص يتميز بها هذان العידان وهي:

- إن عيد الفطر وعيد الأضحى يحملان معنى التميز الذي أرادته الله للمسلم في عدد من تشريعاته، وتأكيدا للمعنى الديني الذي يرتبط بهما، فقد شرع الإسلام صلاة في هذين العيدين تسمى بصلاة العيد، ومن ثم نرى أن هناك أمور تعبدية في هذين اليومين تستدعي العامل أو الموظف التوقف عن العمل للتفرغ لهذه الأمور.

- هناك معاني إنسانية ذات أبعاد سامية في السلوك الإنساني في هذين العيدين، حيث أن الله تعالى شرع في عيد الفطر إخراج صدقة محددة وتسمى بركة الفطر، توزع على الفقراء في هذا اليوم لتكون عوناً لهم، وليشاركوا بقية أفراد المجتمع في الإحساس بمعنى العيد، وهذا مصداقاً لقوله صلى الله عليه وسلم: " أغنوهم عن السؤال في ذلك اليوم".

وشرع في عيد الأضحى ذبح الأضاحي التي تعتبر سنة سيدنا إبراهيم عليه السلام، والعبرة ليس في الأضحية وإنما في الألفة والمودة والمحبة التي يجتمع عليها أفراد العائلة.

ومن المعاني الإنسانية في هذا اليوم صلة الرحم وما أعظمها عظمة الخير التي فيها، لذلك يهتم المسلم في زيارة رحمه.

هذا كله يجعل من هذين العيدين أيام للراحة، لتضمنهما عدة وقفات يتوقف عندها المسلم فلا يمكن أن يعمل في الحالة العادية، وهذين العيدين كل الفقهاء اتفقوا على جعلهما عيدين يتوقف المسلم فيهما عن نشاطه المعتاد ليتفرغ للأمر التي شرعت في هذين العيدين.

ثانياً: المولد النبوي الشريف، عاشوراء، أول المحرم

إن ما يميز هذه الأعياد الدينية الثلاث، مقارنة بعيدي الفطر والأضحى، أنها محل خلاف بين فقهاء الشريعة الإسلامية في جعلها أعياداً يحتفل بها، وهذا نظراً لعدم وجود نص تشريعي يبيح ذلك.

فمنهم من رأى أن هذه أيام لا ترقى إلى درجة عيد، بل تعتبر مناسبة، بمعنى أنه هناك بعض التواريخ العربية تميز بين الأعياد والمناسبات، فيوم الفطر يعتبر عيداً لأنه مثبت عن طريق السنة النبوية على أنه عيد، أما مثلاً أول محرم فهو ليس عيداً وإنما مناسبة دينية، لكن المشرع الجزائري لم يخض في هذه المعاني، وأعطى وصف العيد لجميع الأعياد التي تنبأها في القانون.

1. المولد النبوي الشريف:

يمثل هذا العيد الديني مولد الرسول محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم، حيث ولد صلى الله عليه وسلم في فجر يوم الاثنين لاثنتي عشرة ليلة مضت من شهر ربيع الأول 20 أغسطس سنة 570م.⁽¹¹³⁾

إن الاحتفال بذكرى مولد سيد الكونين وخاتم الأنبياء والمرسلين نبي الرحمة وغوث الأمة سيدنا ومولانا محمد صلى الله عليه وآله وسلم من أفضل الأعمال وأعظم القربات، التي فيها تعظيم لشعائر الله تعالى، كما جاء في الذكر الحكيم **"ومن يعظم شعائر الله فإنها من تقوى القلوب"**⁽¹¹⁴⁾ وقد درج سلفنا الصالح منذ القرن الرابع والخامس على الاحتفال بمولد الرسول الأعظم صلوات الله عليه وسلامه بإحياء ليلة المولد بشتى أنواع القربات من إطعام الطعام وتلاوة القرآن والأذكار وإنشاد الأشعار والمدائح في رسول الله عليه الصلاة والسلام.

وهذا ما ذهب إليه غير واحد من المؤرخين مثل الحافظين ابن الجوزي وابن كثير، والحافظ ابن دحية الأندلسي، والحافظ ابن حجر، وخاتمة الحفاظ جلال الدين السيوطي رحمهم الله تعالى، وألف في استحباب الاحتفال بذكرى المولد النبوي الشريف جماعة من العلماء والفقهاء بينوا بالأدلة الصحيحة استحباب هذا العمل بحيث لا يبقى لمن له عقل وفهم وفكر سليم إنكار ما سلكه سلفنا الصالح من الاحتفال بذكرى المولد النبوي الشريف، وقد أطال ابن الحاج في المدخل في ذكر المزايا المتعلقة بهذا الاحتفال، وذكر في ذلك كلاما مفيدا يشرح صدور المؤمنين. وقال في ذلك أيضا الإمام أبو شامة الشيخ النووي: ومن أحسن ما ابتدئ في زماننا ما يفعل كل عام في اليوم الموافق ليوم مولده صلى الله عليه وسلم من الصدقات والمعروف وإضهار الزينة والسرور.⁽¹¹⁵⁾

لكن في المقابل هناك بعض الفقهاء لم يجيزوا الاحتفال بهذا المولد الكريم على أساس أنه من الأمور المستحدثة التي لم يفعلها النبي صلى الله عليه وسلم وأصحابه.

إن المشرع الجزائري اعتبر هذا المولد عيداً دينياً يستحق عليه العامل راحة قانونية، وفي هذا أهمية لهذا الأخير، خاصة وإذا علمنا أنه جرى في عرفنا أن في مثل هذه المناسبة تقام في الجزائر مجالس ذكر دينية تذكّر المسلمين بنبيهم الكريم صلى الله عليه وسلم، وكذلك تحتفل الأسرة الجزائرية بهذا اليوم بطهي نوع معين من المأكولات وزيارة الأهل والأصحاب، وعرف هذا اليوم في الجزائر باسم

(113) محمد رضا، "محمد صلى الله عليه وسلم"، لدار الكتاب العربي، بيروت 2005، ص 21.

(114) الآية 32 من سورة الحج.

(115) محمد رضا، المرجع السابق، ص 24.

"سيدنا" ويعم في هذا اليوم الفرحة به وهذا مصداقا لقوله تعالى: " قل بفضل الله وبرحمته فبذلك فليفرحوا. " (116)

2. أول محرم:

يعتبر أول محرم من كل سنة هجرية عيد ديني، فهو بداية عن السنة الهجرية الجديدة، ويعتبر أول من سن العمل بالتاريخ الهجري هو الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، حيث شهدت الخلافة الإسلامية في عهده التوسع وصارت لها إدارة ودواوين وبيت مال، وكثرت المكاتبات والمرسلات بين الخليفة والولاة وغيرهم في الداخل والخارج، مما جعل المسلمين يشعرون بأهمية التاريخ، فبحث هذا الموضوع في السنة الخامسة من تولي عمر رضي الله عنه الخلافة (17هـ/639م)، وقدمت له عدة اقتراحات تدعو للتاريخ منها: مولد النبي صلى الله عليه وسلم، مبعثه صلى الله عليه وسلم... إلى أن استقر الأمر على أن يكون التاريخ الهجري بداية بالهجرة النبوية الشريفة.

إن التقويم الهجري بدأ بشهر محرم وهذا ما درج عليه منذ زمن طويل، على أساس بداية الهجرة النبوية الشريفة، لكن المتبع للسيرة النبوية الشريفة يرى أن العديد من المرويات تفيد أن هذه الهجرة قد بدأت يوم 01 من ربيع الأول 622 م تاريخ خروجه صلى الله عليه وسلم من مكة المكرمة إلى غاية 12 ربيع الأول 622م تاريخ وصوله إلى المدينة المنورة،⁽¹¹⁷⁾ ومن ثم نرى أن هذا التاريخ يصادف تاريخ مولده صلى الله عليه وسلم.

لكن اليوم نرى العالم الإسلامي يحتفل بأول محرم على أساس أنه يصادف تاريخ الهجرة النبوية الشريفة، بالرغم أنه هناك عدة مرويات في هذا الشأن تفيد على أن تاريخ الهجرة ليس في محرم وإنما في شهر ربيع الأول.

ويعتقد أن اختيار شهر محرم كان بسبب كونه الشهر الذي يلي انصراف الناس من الحج، بالإضافة إلى أنه آخر الأشهر الحرم المتتابعة.

(116) الآية رقم 58 من سورة يونس

(117) الشيخ أبي محمد بن عبد الملك، "السيرة لابن هشام"، دار المعارف، بيروت 2005، ص126 و الإمام الحافظ إسماعيل بن كثير، "البداية والنهاية" الجزء الثالث، دار المنار للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2001، بيروت، ص 175.

3. عاشوراء :

سمي هذا العيد بالعاشوراء، لأنه يصادف يوم العاشر من شهر محرم، والمغزى من هذا العيد أن رسول الله صلى الله عليه وسلم لما قدم المدينة رأى اليهود يصومونه ويعظمونه لأن الله أنجى فيه موسى عليه السلام وقومه من الغرق واغرق فرعون وقومه، فصامه موسى عليه السلام شكرا لله، فصامه رسول الله صلى الله عليه وسلم وأمر بصيامه قائلا: "نحن أحق بموسى منكم". (رواه البخاري)

وهناك بعض الطوائف الإسلامية تحتفل بهذا اليوم على أساس الأحداث التي وقعت فيه، حيث يصادف عاشوراء تاريخ استشهاد الإمام الحسين بن علي رضي الله عنه في العاشر من محرم، فتقوم الطائفة الشيعية بالاحتفال بهذا اليوم وذلك بالخروج في مسيرات تأبينية للإمام الحسين رضي الله عنه. أما الطوائف السنية تقتصر في هذا اليوم بصومه كما أمر بذلك رسول الله صلى الله عليه وسلم، وهذا هو المعمول به في الجزائر لأنها بلد مسلم على المذهب المالكي رضي الله عنه ، والمشرع المصري لم يعتبر عاشوراء عيد ديني. (118)

كان على المشرع الجزائري أن يحدوا إلى ما حدا إليه المشرع المصري في عدم اعتبار عاشوراء عيد ديني يستحق راحة قانونية، لأنه مناسبة دينية فقط.

الفرع الثاني: الأعياد الدينية لغير المسلمين

إن المتتبع لنص المادة الأولى من القانون 278/63 يرى أن هذه الأعياد يستحقها كل العمال والموظفين المقيمين بالتراب الوطني، مهما كانت جنسياتهم وديانتهم، ملزمون إلى الخضوع لأحكام هذا القانون، وما يميز القانون 278/63 أنه لم يخص العمال المسلمين فحسب، وإنما خص كذلك بعض العمال الذين يدينون بديانات غير الإسلام، سواء كانوا من الجزائريين أو الأجانب، وهذا من أجل فسح المجال للعمال من المشاركة في مظاهر أعيادهم الدينية.

ولقد منح المشرع الجزائري العمال الذين يدينون بدين غير الإسلام أعياد خاصة بهم بموجب المادتين 3 و4 من قانون 278/63، وهذا نظرا لعدة عوامل منها الموروث الاستعماري الذي ورثه الشعب الجزائري بعد الاستقلال في بقاء عدة مستوطنين في الجزائر، ومن المعلوم أن الاستعمار

(118) القرار رقم 22 لسنة 1975 في شأن تحديد أيام الأعياد والمناسبات الرسمية . د/ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 337.

الفرنسي بقي في الجزائر لمدة 130 سنة، ومن بين الآثار الذي تمخضت عن ذلك هي ازدياد من نسبة المسيحيين واليهود في الجزائر، وبالرغم من ذلك تعتبر الطائفة المسيحية واليهودية في الجزائر قليلة جدا مقارنة ببعض البلدان العربية التي تتواجد فيها الطائفة المسيحية بكثرة.

أولا: الأعياد الدينية التي تخص الطائفة المسيحية

إن المشرع الجزائري في المادة 3 من قانون 278/63 منح للعمال الجزائريين والأجانب المسيحيين في الإدارات والدواوين العامة والمصالح الخاصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والمقاولاتية والفلاحية الأيام التالية: الاثنين الفصح، 15 أوت، 25 ديسمبر.⁽¹¹⁹⁾ أما بالنسبة للعمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم.

ومن ثم نرى أن الأعياد التي تخص هذه الطائفة هي:
الاثنين الفصح.
15 أوت.
25 ديسمبر.

هذه الأعياد تخص إلا الطوائف المعنية بذلك، فلا تعتبر من النظام العام، ولا يمكن للمؤسسات الإدارية مثلا أن تتوقف نشاطها في هذه الأيام.⁽¹²⁰⁾
إن المشرع المصري منح كذلك الطائفة المسيحية أيام أعياد خاصة بها، لكنه فرق بين الطائفة المسيحية للأقباط الأرثوذكس فمنح لهم: (عيد الميلاد المجيد، عيد الغطاس، أحد الزعف، خميس العهد و عيد القيامة ويجوز السماح لهم بالتغيب حتى الساعة العاشرة صباح يوم عيد رأس السنة القبطية)، والطائفة المسيحية للكاثوليك والبروتستانت فمنح لهم (نفس الأعياد للطائفة الأولى إلا أنه أجاز لهم بالتأخير إلى غاية الساعة العاشرة صباحا في حد الزعف).⁽¹²¹⁾

ثانيا: الأعياد الدينية الخاصة باليهود

⁽¹¹⁹⁾ المادة 3 من القانون 278/63 المؤرخ في 26 / 7 / 1963 ج ر ع 53 لسنة 1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 17 ربيع الأول 1426 الموافق 26 أفريل 2005 المحدد قائمة الأعياد الرسمية ج ر 30 ص 05 لسنة 2005.

⁽¹²⁰⁾ د/ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 337.

⁽¹²¹⁾ المادة 4 من القانون 278/63 المؤرخ في 26 / 7 / 1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26 أفريل 2005 المحدد قائمة الأعياد الرسمية

إن المشرع الجزائري في المادة 4 من قانون 278/63 منح كذلك للعمال الجزائريين والأجانب اليهود أعياد قانونية مدفوعة الأجر، والذين يعملون في الإدارات والدواوين العامة والمصالح الخاصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والمقاوتية والفلاحية الأيام التالية: يوم روش أشانا، يوم كبور، يوم بساح.

أما بالنسبة للعمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم.

أما المشرع المصري منح للطائفة اليهودية عيدين وهما عيد الفصح وعيد رأس السنة العبرية، ومن ثم نرى أن المشرع المصري اهتم بالطائفة المسيحية على الطائفة اليهودية، وهذا راجع إلى أن الطائفة المسيحية متواجدة بكثرة من الطائفة اليهودية.

أما بالنسبة للعمال غير اليهود الذين يتوقفون عن العمل، فإنهم يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الأعياد

إن الأعياد الرسمية المحددة وفق القانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المحدد قائمة الأعياد الرسمية قد ترتب بعض الأحكام القانونية بالنسبة للعامل، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى الأحكام التي ترتبها هذه الأعياد، من حيث مبدأ منح راحة يوم العيد، والعمل خلال يوم العيد.

المطلب الأول: مبدأ منح راحة يوم العيد

إن من أهم ما يميز راحة يوم العيد أنها من النظام العام، لا يمكن في أي حال من الأحوال التنازل عنها مهما كان السبب إلا إذا استدعت ظروف العمل لذلك، وعلى عكس ما رأيناه في الراحة الأسبوعية في أنها تحكمها ثلاث قواعد تخص مبدأ منحها (توزيع العمل على أيام الأسبوع، مدة الراحة، اليوم المخصص للراحة) فإن راحة يوم العيد تحكمها قاعدتين فقط وهي مدة الراحة، ومصادفة الراحة يوم العيد الرسمي المحدد قانوناً.

الفرع الأول: مدة راحة يوم العيد

إن مدة راحة أيام الأعياد في القانون الجزائري إجمالياً، هي إثني عشرة يوماً في السنة، على عكس المشرع المصري الذي جعلها ثلاثة عشرة يوماً في السنة،⁽¹²²⁾ بينما المشرع اللبناني جعلها أربعة عشرة يوماً.⁽¹²³⁾ وتكون هذه المدة موزعة حسب كل عيد وطبيعته، سواء بالنسبة للأعياد الوطنية والدولية والأعياد الدينية.

مدة الراحة بالنسبة للأعياد الوطنية والدولية: تكون المدة الإجمالية للراحة في هذه الأعياد أربعة أيام موزعة كالتالي:

أولاً: مدة الراحة بالنسبة للأعياد الوطنية والدولية

إن مدة الراحة بالنسبة للأعياد الوطنية هي كالتالي :

أول نوفمبر: يوم راحة واحد.

الخامس من جويلية: يوم راحة واحد.

ومن ثم نرى أن مدة الراحة بالنسبة للأعياد الوطنية هي يومين موزعة بين عيد الثورة وعيد الاستقلال، على عكس المشرع المصري الذي جعل مدة الراحة بالنسبة للأعياد الوطنية هي أربعة أيام.

أما بالنسبة للأعياد فمدة الراحة فيها هي كالتالي :

أول ماي: يوم راحة واحد.

أول جانفي: يوم راحة واحد.

ثانياً: مدة الراحة بالنسبة للأعياد الدينية

تكون المدة الإجمالية للراحة في هذه الأعياد سبعة أيام وتكون موزعة كالتالي:

عيد الفطر: يومان، الأول والثاني من شوال.

عيد الأضحى: يومان، العاشر والحادي عشر من ذي الحجة.

مولد النبوي الشريف: يوم واحد.

عاشوراء: يوم واحد.

أول محرم: يوم واحد.

⁽¹²²⁾د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 650.

⁽¹²³⁾د/ حمدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 231.

ومن ثم نرى أن مدة الأعياد الدينية هي أكثر مدة مقارنة بمدة الأعياد الوطنية والدولية، وهي المدة نفسها التي تبناها المشرع المصري.

والملاحظ من خلال هذه المدد، نرى أن هناك مدد محددة عن طريق الأشهر الشمسية وتمثل في الأعياد الوطنية والدولية، أما الأعياد الدينية فهي محددة عن طريق الأشهر القمرية أو ما يعرف بالأشهر الهجرية، حيث جرى في التشريع الإسلامي العمل بها.

الفرع الثاني: وقوع الراحة في يوم العيد

لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يتمتع العامل بيوم العيد من غير الأعياد التي تبناها المشرع الجزائري في قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، فكل عامل يتغيب بسبب عيد لم يتبناه المشرع الجزائري يعتبر تغيبه غير قانوني، ويمكن أن يتعرض إلى جزاءات تأديبية.

ما حكم المستخدم الذي يضيف أعيادا غير الأعياد التي نص عليها القانون؟

إن المشرع لم يتناول هذه الحالة، وبالرجوع إلى الفقه نرى أن هناك من ذهب إلى أن العدد الأقصى لأيام راحة الأعياد الرسمية قيد يرد على التشريع، ويجوز الاتفاق في عقد العمل أو في لائحة المنشأة على إجازات للعامل زيادة على ما فرضه التشريع في أيام أخرى، فيلتزم صاحب العمل بإعطائها له. وتتجه بعض الآراء الفقهية بأنه لا مانع من إضافة أيام أخرى إما بواسطة الاتفاق أو عن طريق النظام الداخلي. (124)

يمكن لهذه العطل المضافة عن طريق الاتفاقية الجماعية، أن تصبح التزاما على عاتق صاحب العمل، إذا ما اتخذت صفة الاستمرارية. (125)

كانت في الجزائر بموجب القوانين السابقة، رقابة إدارية خاصة على المستخدم الذي يريد أن يضيف أعيادا أخرى زيادة عن الأعياد التي حددها المشرع، بحيث كان عليه أن يطلب إذن بالإغلاق من طرف المجلس الشعبي البلدي التي تقع المؤسسة في دائرة اختصاصه، وترسل نسخة من قرار المجلس

(124) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 651.

(125) د/ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 450.

إلى مديرية العمل والشؤون الاجتماعية للولاية المختصة، وفي حالة هذا الغلق لا بد أن يتقاضى العمال أجورهم كاملة عن الأيام التي لم يعملوا فيها بسبب الغلق. (126)

إن هذه الحالة يمكن أن ينظمها المستخدم لوحده، دون الرجوع إلى التفاوض مع العمال، لكن دون المساس بحقوقهم، وهو تقاضي الأجر. والعادة المتكررة في منح هذا اليوم الإضافي عن كل سنة تقوم مقام الاتفاق الجماعي، خاصة ونحن في الجزائر هناك عدة أعياد عرفية محلية، سواء تلك المرتبطة بمناسبات موسمية مثل عيد التمرور في مناطق الجنوب، أو تلك المرتبطة بعادات عرفية، مثل ما يعرف يناير في منطقة القبائل (وهو الاحتفال بالسنة الأمازيغية)، ومناسبات متعلقة بإحياء ذكرى بعض الأولياء الصالحين.

* ماهو أثر تداخل أيام الأعياد ببقية العطل الأخرى ؟

إن من أبرز ما أقره المشرع حول هذه الراحة أنها راحة قانونية ومدفوعة الأجر وما يميزها كذلك أنها أيام غير مستقلة عن غيرها من العطل، حيث أنها تحتسب من العطلة السنوية وذلك باعتبارها أيام عمل فعلية، حيث ذهب البعض على أنه إذا وافقت راحة يوم العيد الرسمي راحة أسبوعية غير مدفوعة الأجر، يستحق العامل فيها الراحة بأجر كامل، ومن ثم فإنه بالرغم من هذه الموافقة يستحق العامل أجره كاملاً لأن القول بغير ذلك أي بحرمان العامل من أجر هذا اليوم يمنع من إنتاج الأحكام القانونية المتقدمة لأثارها ويفوت عليه الفائدة التي قررها له القانون. وترتيباً على ذلك يكون على صاحب العمل أن يفي للعامل أجره الكامل، وهو في ذلك يلتزم بالتزام فرضه القانون ولا يعتبر منفصلاً. (127)

وهناك خلاف فيما يخص أثر تداخل العطل فيما بينها. فذهب بعض الفقه إلى استقلال الإجازات في الغاية منها، ومدتها وشروط استحقاقها بما فيها، أيام الأعياد، الراحة الأسبوعية، العطلة المرضية، حتى لا يكون التداخل بينها وبين العطلة السنوية، ومن ثم يمنح للعامل إضافة إلى مدة العطلة السنوية، أياماً مقابلة لأيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد التي تخللت العطلة السنوية. وإن لم تزد العطلة السنوية بقدر أيام العطلات فإنه يجب أن يعرض عنها، حتى لا تستغرق الإجازة السنوية باقي أنواع العطل. (128)

(126) د/حسن مصطفى حسن، المرجع السابق، ص 98.

(127) د/علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 133.

(128) د/يحيى عبد الودود، "شرح قانون العمل"، جامعة القاهرة، مصر 1964، ص 258.

وهناك بعض الفقهاء يرون خلاف ذلك بأن العامل لا يستحق التمديد، فإذا صادف يوم العيد العطلة السنوية فلا تمتد هذه الأخيرة بمدة راحة العيد الذي صادفتها، وهذا يسري على جميع العطل فيما بينها.

إن المشرع لم يتناول قضية مصادفة الراحة الأسبوعية بيوم العيد أو مصادفة عيدين معا في قانون رقم 11/90 وبالرجوع إلى قانون رقم 184/82 نرى أنه تناول هذه الحالة، بحيث أنه إذا وافق الراحة الأسبوعية بيوم عيد رسمي فإن الهيئة المستخدمة لا تعطي إلا يوما واحدا مدفوع الأجر.⁽¹²⁹⁾ وهذا ما ذهب إليه الفقه الكندي الذي جعل العامل في حالة تداخل الأعياد فيما بينها، يستحق إلا عيدا واحدا.⁽¹³⁰⁾

أما اليوم فيمكن للاتفاقية الجماعية أن تمنح للعامل يومين في حالة مصادفة يوم العيد مع الراحة الأسبوعية، أو تنقيد بمنحه يوما واحدا، ومن هنا نرى أن هناك بعض الأحكام في القوانين السابقة الملغاة بموجب القانون 11/90 ما زالت سارية المفعول مثل الحالة المذكورة آنفا.

* ما هو حكم اليوم الذي يفصل يوم العيد الرسمي والعطل الأخرى (pont)؟ لا يمكن الإجابة على هذا السؤال في غياب النصوص القانونية، ولكن بالرجوع إلى الفقه الفرنسي نرى أنه تناول هذه الحالة، وصورتها تقع كثيرا، خاصة وإذا علمنا أن بالنسبة للأعياد الدينية التقويم يكون على أساس الأشهر القمرية، وبقية الأعياد التقويم يكون فيها على أساس الأشهر الشمسية، أي تكون هذه الحالة إما بين عيد وطني وعيد ديني أو بين الأعياد والراحة الأسبوعية فمثلا عيد الأضحى المبارك لسنة 2005 وقع يومي الثلاثاء والأربعاء ومن المعلوم أن الجمعة راحة أسبوعية فيوم الخميس يعتبر هنا يوم فاصل بين عطلتين عطلة العيد والراحة الأسبوعية. فهل في هذه الحالة يأخذ العامل يوم الخميس راحة على أساس أنه يوم فاصل بين يوم العيد ويوم الراحة الأسبوعية؟ والفقه الفرنسي أجاز للعامل أخذ يوم أو يومين مفتوحة التي تكون بين عطلتين.⁽¹³¹⁾

(129) نصت المادة 13 من المرسوم 184/82 على ما يلي: "عندما يلتقي يوم الراحة بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة أن لا تمنح إلا يوما واحدا للراحة مدفوع الأجر".

(130) WWW. Radcc.gc.ca – p 08.

(131) Gabriel GUERY , Op , cit , p 354

المطلب الثاني: العمل يوم العيد

المبدأ العام هو أن يمنح العامل يوم العيد الرسمي راحة مدفوعة الأجر، (132) لكن هل يمكن للعامل أن يعمل يوم العيد سواء عند صاحب العمل أو آخر؟

الفرع الأول: العمل عند صاحب العمل

إن المشرع الجزائري لم يورد نصا خاص حول هذه النقطة في القانون رقم 11/90. ولكن بالرجوع إلى المادة 36 من نفس القانون نرى أنه يمكن للعامل أن يعمل يوم الراحة القانونية بما فيها يوم العيد، ويستحق التعويض على ذلك (راحة تعويضية، وتعويض على أساس الساعات الإضافية). (133) ومن ثم يجوز استدعاء العامل للعمل يوم العيد حسب الظروف وطبيعة العمل بشرط النية الحسنة للمستخدم.

إن المستخدم في هذه الحالة يستند إلى تشغيل العامل يوم العيد إلى سلطته في تنظيم وقت العمل، حيث يسمح قانون العمل للمستخدم بتنظيم أوقات العمل وأوقات الراحة عن طريق توجيه الأوامر الفردية وهذا ما نصت عليه المادة 1/73 من قانون 11/90 أنه تعد من بين الأخطاء الجسيمة رفض الأوامر: "إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة".

وذهب بعض الفقهاء على أنه يجوز لصاحب العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه (مثلا العمل أثناء الراحة القانونية، لأن الأصل فيها عدم العمل).

والضرورة المقصودة حسب هؤلاء الفقهاء هي دفع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عن حادث، أما القوة القاهرة مفهومها نفسه ما تناوله القانون المدني، وحالة الضرورة لا بد أن يكون مفهومها مرنا. (134)

(132) المادة 35 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

(133) المادة 36 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بالعلاقة العمل والتي نصت على ما يلي: "يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، وينتفع الحق في زيادة ساعات إضافية، طبقاً لأحكام القانون".

(134) د/ قدرى عبد الفتاح الشهاوي، "موسوعة قانون العمل (القانون رقم 12 لسنة 2003)", منشأة المعارف، مصر 2002، ص 205.

ونستنتج مما قلناه سابقا أن قانون العمل الجزائري يجيز العمل أثناء الراحة القانونية التي تضم الأعياد، وهذا العمل يأخذ طابعا استثنائيا، حيث يغلب طابع مصلحة العمل على مصلحة العامل في تمتعه بالراحة القانونية.

إن الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى العمل يوم العيد هي نفسها التي ذكرناها عندما تناولنا أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية، والعامل الذي يعمل أثناء يوم العيد له حقوق قانونية تتمثل في التعويض المالي واستحقاقه راحة تعويضية.

أولا : استحقاق العامل تعويضا ماليا

إن تشريعات العمل اختلفت حول منح استحقاقات مالية للعامل في فترة العيد بسبب حرمانه من التمتع بها، حيث يمنح المشرع الجزائري تعويضا ماليا لا يقل عن 50 بالمائة من أجر الساعة العادية وهذا ما أكدته المادة 32 من قانون 11/90. (135)

ويرى بعض الفقهاء على استحقاق العامل الذي يعمل يوم العيد أجر مضاعف، و الحكمة من ذلك يعود إلى طبيعة العيد هذا من جهة و من جهة أخرى يعتبر عطلة مدفوعة الأجر. ففي هذه الحالة لو كان قد استراح في هذا اليوم ولم يقم بأداء العمل لكان من حقه الحصول على أجره كاملا غير منقوص (136).

وعندما نقول مضاعفة أجر العامل أثناء راحته إذا اشتغل، فهنا غير مقصود أن يدفع للعامل ضعف أجره، لكن ما يقصد بها هو إضافة مقدار الساعات الإضافية للعمل كما رأيناها سابقا إضافة إلى الراحة التعويضية.

ثانيا: منح العامل الذي يعمل يوم العيد راحة تعويضية

(135) هناك بعض الاتفاقيات الجماعية نصت على أن التعويض في حالة العمل أثناء الراحة القانونية هو 100 بالمائة وهذا يخدم العامل كثيرا. مثل ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية للمجمع صناعة الورق بمستغانم في المادة 72 الفقرة الأخيرة التي جاء فيها:

Art 72- 100 % pour les heures effectuées de nuit .le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

(136) د/ أنور سليم ، المرجع السابق، ص 596.

إن المشرع اهتم بالعامل الذي يعمل أثناء يوم العيد، بحيث رتب له حكماً له ميزة كبيرة والمتمثل إلى جانب التعويض المادي، هناك تعويض آخر هو منح له يوماً آخر بدلاً عن اليوم الذي عمل فيه خلال يوم العيد، والتي يطلق عليها بالراحة التعويضية.

وهذا ما أكدته في المادة 36 من قانون 11/90 بقولها: "يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها...". فلا يمكن للعامل أن يخير بين التعويض المادي وبين الراحة التعويضية، حتى ولو كيف له المستخدم عمله على أساس أنه يندرج في الساعات الإضافية، ويستحق عليه تعويض، فلا بد عليه أن يمنح له راحة تعويضية ماثلة، وهذا يتماشى مع العدل والمنطق.

وتعويض هذا اليوم يكون مباشرة بعد العمل الاستثنائي الذي قام به العامل أثناء راحة يوم العيد، ولا يمكن للمستخدم أن يجعل هذا الاستثناء كقاعدة عامة، اللهم إلا إذا كان طبيعة العمل يستدعي ذلك، على عكس المشرع اللبناني الذي جعل العامل الذي يعمل أثناء راحته بسبب تكليفه من طرف المستخدم، يخير بين منحه راحة تعويضية تعادل هذه الراحة وبين قبض الأجر عن الساعات التي عمل فيها. (137)

الفرع الثاني: العمل عند صاحب عمل آخر

إن الحق في راحة أيام الأعياد يشمل كل عامل مهما كان انتماءه، ومهما كان عدد العمال في المؤسسة، وأياً كان نوع النشاط الذي يمارسه، لكن قد يحدث أن العامل يعمل أثناء راحته عند مستخدم آخر، فهل ذلك مشروع أم لا؟

إن المتتبع للنصوص القانونية يرى أن المشرع الجزائري لم يحظر ذلك لا في قانون 11/90 ولا في القوانين السابقة، وبالرجوع إلى الفقه نرى أنه اختلف في ذلك، فمنهم من يرى جواز ذلك، وآخرون يرون غير ذلك، حيث يرى بعض الفقهاء المصريين أن العامل إذا عمل لدى صاحب العمل آخر يوم العيد الرسمي، فإنه يجرم من أجره عن هذا اليوم، قياساً على المادة 46 من قانون العمل المصري. (138)

(137) د/توفيق حسن فرج، المرجع السابق، ص 388

(138) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 650

فهناك آخرون يرون أنه مما يمنع القياس على نص المادة 46، هو ما ورد في الفقرة 02 المادة 48 من قانون العمل المصري من جواز تشغيل صاحب العمل للعامل بغير تعليق، وذلك على موافقته خلال هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل، مما يظهر معه أن العمل خلالها لا يضيع الغرض منها، بحيث إذا لم يتوفر لدى صاحب العمل ظروف التشغيل التي تدعوه إلى استخدام العامل خلال راحة العيد، فلا يجوز النعي على العامل من الاستفادة بإجازته بما يحقق نفعه متى لم يكن عمله ما يتعارض مع مقتضيات حسن النية، مثل العمل لدى رب عمل منافس، خارج إطار المشروع، ولا تعارض بين جمعه بين الأجرين لاختلاف سبب استحقاقهما، باعتبار أن سبب استحقاق الأجر خلال الإجازة يستند إلى نص القانون(139).

(139) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص650

الباب الثاني: النظام القانوني للعطل

لقد عرف علماء اللغة العطلة على أنها فقدان والترك والخلو من الشيء، وتعني كلمة العطلة الترك، فنقول عطلت الدار أو العمل إذا تركتها، وقال ابن الأثير أن العطلة هي ترك العمل مع القدرة عليه.

والعطلة والعطالة اسم من تعطل وعطل إذا بقي الرجل بلا عمل، وقد جاء في القرآن الكريم قوله تعالى: "وإذا العشار عطلت"⁽¹⁴⁰⁾ ويستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلو من الشيء أو تركه.

أما اصطلاحاً فلم يعرف المشرع العطلة، إذ ليس من مهام التشريع أن يهتم بالتعريفات إلا في حدود معينة ومحصورة جداً .

ولقد عرفها بعض الفقهاء على أنها هي رخصة انقطاع الموظف عن العمل دون أن يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة.⁽¹⁴¹⁾ وتسمى العطلة في قوانين المشرق العربي بالإجازة، والتي تشترك مع العطلة في كونهما تدلان على التوقف عن العمل، إلا أن الإجازة تبقى أنسب من العطلة من ناحية القوة اللغوية، فهي عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل.

وستتناول في هذا الباب هذه العطل بحيث نقسمه إلى فصلين، نتكلم في الفصل الأول حول العطلة السنوية، أما الفصل الثاني سنخصصه للعطل الخاصة.

(140) الآية 04 من سورة التكوير.

(141) Gerard LUPI , "Positions des fonctionnaires" .revue administrative .n 5, année 1956

الفصل الأول : العطلة السنوية

إن المتتبع لنصوص قانون العمل 90 / 11 يجد أن المشرع نص على حق العامل في العطلة السنوية، دون التطرق إلى تعريفها.

وبالرجوع إلى الفقه نجد هناك عدة تعريفات تكاد تكون متقاربة، فلقد عرفها بعض الفقهاء على أن العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها العامل بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل. (142)

وعرفها البعض على أنها فترة لازمة للانقطاع عن العمل لتوفير الراحة وتجديد النشاط. (143) وعرفها آخرون بأنها فترة لازمة للانقطاع عن العمل بحثا عن الراحة والاستجمام لأيام عدة مستمرة. (144)

وهذا ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي جاء فيه: " لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر ". (145)

ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي أقرت هذا الحق عن طريق الاتفاقية الدولية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر.

إن مسألة العطلة السنوية تطورت تطورا هاما في العالم، حيث كانت في بداية الأمر معترفة من قبل 12 دولة وذلك في سنة 1934، (146) ثم كرسست سنة 1952 من طرف 54 دولة. (147) أما اليوم أصبحت معظم القوانين الدولية تعترف بهذا الحق، خاصة في بعض البلدان التي لم تكن تعترف بها.

ولا ريب في أن الغرض من تقرير المشرع لحق العمال في الحصول على العطلة السنوية مدفوعة الأجر، هو العمل على راحتهم وعدم استنفاد قواهم بالعمل المستمر، ولذا كان لا بد من حصولهم

(142) د/ أنور سليم، المرجع السابق، ص 570.

(143) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 473.

(144) د/ حمدي عبد الرحمان ود/ محمد يحيى مطر ، المرجع السابق ، ص 223.

(145) المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948.

(146) Nicolas VALTICOS." droit international du travail."ed .Daloz .Paris 1970, p 358

(147) د/ جلال الدين قريشي، المرجع السابق، ص 224.

على عطلة متصلة وطويلة نسبيًا، يستطيعون خلالها استعادة نشاطهم وقواهم، حتى يمكنهم العودة إلى العمل بجد ونشاط، بما يكفل زيادة الإنتاج، ويحقق مصلحة كل من العامل ورب العمل في نفس الوقت. (148)

وفي هذا الصدد يظهر اهتمام المشرع الجزائري بهذه العطلة في قانون 11/90، حيث تضمن 17 مادة خاصة بها، من المادة 39 إلى غاية المادة 52 مكرر. لذا سنتناول في هذا الفصل كل ما يتعلق بهذه العطلة من حيث الإطار القانوني لها، وحقوق العامل أثناءها.

المبحث الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية تعتبر من أهم الحقوق التي يستحقها العامل، فهي تنمى للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب، ومن ثم لا بد من عطلة أطول نوعًا ما منها. وإذا كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل، فإن العطلة السنوية رهينة بسنة عمل.

ولمعرفة أحكام هذه العطلة خصصنا لها هذا المبحث، والذي نتكلم فيه حول الإطار القانوني لها، والذي يتمثل في دراسة الأحكام العامة المتعلقة بمدتها، والخصائص القانونية لها.

المطلب الأول: الأحكام العامة المتعلقة بمدة العطلة السنوية

إن مدة العطلة السنوية لها أهمية بالغة، لذلك يجب تحديد كيفية حسابها، ومواعيد التمتع بها، وقضية الجمع والتأجيل، وفترات تحديدها.

الفرع الأول: مدة العطلة السنوية ومواعيد التمتع بها أولاً: مدة العطلة

إن مدة العطلة قد تختلف من تشريع إلى آخر، وهذا راجع لخصوصية كل تشريع، وقد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى، وهذا ما سنتناوله.

1. المدة الرئيسية :

إن المشرع الجزائري أوجب العطلة السنوية لاستعادة العمال نشاطهم وقواهم المادية والمعنوية، ومن ثم الإقبال إلى العمل وتنمية الإنتاج، وتعتبر العطلة السنوية حق دولي يتمتع به جميع العمال عبر أنحاء العالم، لكن التمتع بهذا الحق يختلف من بلد إلى آخر من حيث المدة، فمنهم من أمدها إلى ثلاثين يوم في السنة ومنهم من جعلها أقل⁽¹⁴⁹⁾.

لقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون رقم 11/90، وحدد مدة العطلة السنوية بثلاثين يوم في السنة⁽¹⁵⁰⁾ على الأكثر، وما يلاحظ أنه نص على أقصى مدة التي يمكن للعامل أن يأخذها، على عكس ما رأيناه في الراحة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يوم كامل في الأسبوع، إن هذه المدة يتمتع بها جميع العمال، شريطة أن يعملوا 160 س⁽¹⁵¹⁾ في الشهر، على عكس المشرع المصري الذي حددها على ثلاث مستويات:

المستوى الأول: مدة شهر في السنة ويتمتع بها من تجاوز الخمسين من عمره أيا كانت مدة خدمته ومن أمضى في الخدمة عشرة سنوات متصلة من الخدمة.
أما المستوى الثاني: مدة 21 يوم وهو الذي لم تتوفر فيه الشروط الأولى، بمعنى أنه عمل أقل من عشرة سنوات متصلة ولم يبلغ خمسين سنة.
أما المستوى الثالث: مدة 15 يوم في السنة للذي لم يستكمل مدة العمل الموجبة للإجازة الكاملة سنة كاملة.⁽¹⁵²⁾

إن المشرع الجزائري لم يحدد إلى ما حذا إليه المشرع المصري، بأن يحدد مدة العطلة السنوية حسب الفئات، بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر الذي أدى فيها العامل عمله خلال السنة المنصرمة، والتي تحسب من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية، وهذا ما نصت عليه المادة 40 من قانون 11/90 من علاقة العمل.⁽¹⁵³⁾

2. المدة الإضافية:

(149) لقد حددت هذه المدة حسب الاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر ب12 يوم.

(150) المادة 41 من قانون 11/90 بقولها ".....دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة".

(151) د/ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 185.

(152) المادة 47 قانون العمل المصري

(153) نصت المادة 40 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل على ما يلي: " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس

العمل المتم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة . وتحتسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف".

إن تشريعات العمل تكتفي بتحديد الحد الأدنى للإجازة في المدة المشار إليها في قوانينها، إذ نجد أن تشريعات لبعض البلدان العربية تقرر الحد الأعلى للعمال الذين يشتغلون في الأعمال المرهقة أو الضارة، مع وجود اختلاف بينهما بخصوص مدى إلزامية هذا الامتياز ومدته.

ففي الوقت الذي جعل فيه المشرع العراقي هذا الحق وجوبا مع تحديد مدة الإجازة في شهر كامل⁽¹⁵⁴⁾، نجد المشرع المصري جعله اختياريا، بحيث أجاز أن تمد الإجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر.⁽¹⁵⁵⁾

أما عند المشرع الجزائري فهذه الزيادة في مدة العطلة السنوية، محصورة إلا للعمال الذين يعملون عملا شاقا، والعمال الذين يعملون في الجنوب.

فبالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجنوب، تمدد عطلتهم السنوية بمدة عشرة أيام عن المدة الرئيسية،⁽¹⁵⁶⁾ ويمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من 10 أيام،⁽¹⁵⁷⁾ وهذه المدة المضافة لها نفس أحكام المدة الرئيسية.

أما بالنسبة للعمال الذين يؤديون أعمالا ذات طبيعة شاقة، فإن التمديد يخضع للاتفاقية الجماعية⁽¹⁵⁸⁾. إن الهدف من تمديد العطلة للعمال الذين يمارسون أنشطة خطيرة هو من أجل استرجاع بعض قواهم البدنية والمعنوية.

إن المشرع لم يحدد هذه الأنشطة وإنما اكتفى بإعطائنا الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة، ومن ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالاتفاقية الجماعية، إضافة إلى ذلك إن المشرع لم يحدد هذه المدة، على غرار المدة المضافة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب الذي حددها بـ 10 أيام.

ومن ثم نرى أن تنظيم هذه المدة تبقى من صلاحيات الاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة، تراعي فيها طبيعة العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يؤديون عملا شاقا أو خطيرا أو يسبب متاعب بدنية أو عصبية.

(154) المادة 73 قانون العمل العراقي.

(155) المادة 43 قانون العمل المصري.

(156) إن المدة المقررة بثلاثين يوما كحد أقصى، يمكنها أن تتضاعف إلى أربعين يوم بمعنى ثلاثين يوم + عشرة أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب، وهذا ما أكدته المادة 42 من قانون 11/90 معدلة بالأمر رقم 21/96.

وهذا استثناء نظرا للظروف القاسية المناخية التي يعمل فيها العمال بالجنوب حيث أن الظروف المناخية سواء كانت درجة الحرارة العالية أو الظروف المناخية العرضية تستدعي هذه الزيادة في العطلة السنوية

(157) لقد ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية منها اتفاقية لجمعية مؤسسة سونطراك على تبي مدة تفوق المدة المحددة في القانون، حيث نصت المادة 157 منها: " يستفيد العمال العاملین بولايات الجنوب كما هو مبين في التنظيم المعمول به، من عطلة إضافية تقدر بـ 20 يوما تقويميا متواصلًا، مع ممارسة بصفة دائمة في الجنوب خلال 12 شهرا في السنة المرجعية للعطلة السنوية، مع اعتبار أحكام المادة أعلاه".

(158) المادة 45 من قانون 11/90 بقولها: " يجوز تمديد مدة العطلة السنوية للعمال الذين يؤديون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تسبب في متاعب بدنية أو عصبية، وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة".

هل يمكن تمديد مدة العطلة السنوية بسبب الأقدمية؟
إن المشرع الجزائري لم يتناول العطلة الأقدمية، أو ما يعرف بالتمديد بسبب الأقدمية في قانون 11/90، ونعني بها زيادة في مدة العطلة السنوية المستحقة للعمال كلما امتدت خدمتهم، فمثلا كان الأجراء في الاتحاد السوفيتي يتمتعون بعطلة قدرها ثلاثة أيام إضافية بعد سنتين من العمل في الفروع الأساسية على أقل تقدير. (159)

إن المشرع نظم هذه الحالة في القوانين السابقة، حيث كان لكل عامل علاوة على العطلة السنوية، الحق في العطلة الأقدمية مدفوعة الأجر تحدد كما يلي:

- أربعة أيام من العطلة بعد عشرين عاما من العمل.
- ستة أيام من العطلة بعد خمس وعشرين عاما من العمل.
- ثمانية أيام من العطلة بعد ثلاثين عاما من العمل.

وتحسب الفترة التي يترتب عليها الحق في هذه العطلة على أساس العمل الفعلي، وهذه العطل الخاصة المضافة إلى العطلة السنوية العادية لا يجوز أن تزيد على أربع وعشرين يوما في السنة. (160)

حيث كان احتساب هذه المدة كالتالي: إذا تجاوزت خمسة وعشرين عاما من العمل تبلغ مدة العطلة أربع وثلاثون يوما في السنة، على أن تزداد العطلة بمعدل ستة أيام خلال الفترة المحصورة بين خمسة وعشرين وثلاثين عاما من الخدمة الفعلية، وبمعدل ثمانية أيام في السنة عن المدة التي تتجاوز ثلاثين عاما من الخدمة الفعلية، فلو افترضنا أن عاملا اشتغل ستة أشهر وله أقدمية واحد وثلاثون سنة فإنه يستحق سبعة عشرة يوم عطلة سنوية، ثلاثة عشرة يوم عطلة سنوية اعتيادية، وأربعة أيام عن العطلة الأقدمية، إن هذا الإجراء ألغي بموجب قانون العمل 11/90، (161) لكن يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص على ذلك.

إن المشرع الجزائري لم يفرق بين مدة العطلة التي يستحقها العامل الحدث أو العاملة، بل وضع قيود عامة تحكم هذا الإطار، ولذلك كان من المفروض أن نرى خصوصية السن أو الجنس في تحديد مدة العطلة السنوية.

ثانيا: مواعيد التمتع بالعطلة السنوية

إن العطلة السنوية تمنح وفق لبرنامج الشروع في العطلة، وهذا البرنامج يتم إعداده من قبل الهيئة المستخدمة بعد مشاوره ممثلي العمال في ذلك، (162) ويتم

(159) د/ جلال الدين قرشي، المرجع السابق، ص 226

(160) حسن مصطفى حسن، المرجع السابق، ص 97.

(161) المادة 157 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 التعلق بعلاقة العمل.

(162) المادة 51 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

ذلك بمراعاة متطلبات العمل وأحواله، وكذا مصالح العمال الحق في أخذ العطلة السنوية إن طلبوا ذلك. (163)

إن المشرع الجزائري لم يحدد موسم معين للعطلة السنوية، وإنما ترك تحديده لظروف العمل، ويرى بعض الفقه الفرنسي أن القانون حدد فترة يتعين على صاحب العمل أن يحدد العطلة السنوية خلالها، وهي من أول ماي إلى 31 أكتوبر من كل عام، لكن هذا الحكم ليس ملزماً، إذ يجوز بمقتضى اتفاقية جماعية تحديد العطلة خلال شهور السنة كلها، (164) أما المشرع المصري فلم يحدد موسم معين لها، ومن ثم فلصاحب العمل حرية مطلقة في اختيار وقتها، فيستطيع إعطائها لبعض العمال تلو البعض مع استمرار النشاط، أو إعطاءها لجميع العمال دفعة واحدة وإغلاق المؤسسة، (165) مما يجعل ذلك حقا لصاحب العمل تقتضيه طبيعة العمل، خاصة في بعض الصناعات التي تحتاج إلى صيانة شاملة للآلات والمكائن والمعدات، أو تضطر إلى إيقاف العمل موسمياً. (166)

إن حرية المستخدم في تحديد موسم العطلة السنوية ليس مطلقة، فلا يفاجئ العامل بها، بل لا بد أن يخطره قبل حلول موعدها، وهذا ما لم يتكلم عليه المشرع الجزائري في القانون 11/90، على عكس ما نص عليه القانون 08/81 المتعلق بالعتل السنوية إذ حدد مدة الإخطار بشهر قبل حلول موعد العطلة، (167) ولما كان الوفاء صاحب العمل بالتزامه بمنح العامل العطلة السنوية كان عليه أن يخطره بموعدها ليسمح له بالإعداد والترتيب لها. (168)

ويكون حساب مدة العطلة السنوية في تشريع العمل الجزائري على أساس يومين ونصف من كل شهر، وهذا ما أكدته المادة 41 من قانون 11/90. (169)
إن مسألة تقويم الشهر وضع له المشرع آليات لتحديده، فالشهر هنا ليس الشهر المعروف في القانون المدني. لذا المشرع الجزائري حدد الشهر على النحو التالي:

1. كل فترة تساوي 24 يوم فهي تعادل شهر.

(163) د/راشد راشد ، المرجع السابق، ص 105.

(164) J.VATIN et TREMAU, "droit de travail et droit social fiscal", éditions fou cher, Paris 1973, P101

(165) د/ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 456.

(166) د/ محمد عبد المطلب حمد، "شرح قانون العمل الليبي"، طرابلس 1970، ص 106.

(167) المادة 14 من قانون 08/81 المؤرخ في 17/6/1981 المتعلق بالعتل السنوية، ج ر ع 26، ص 638، لسنة 1981.

(168) د/ همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ، ص 643.

(169) المادة 41 من قانون 11/90 بقولها: " تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل ، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة ".
الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة ."

2. كل فترة تساوي أربعة أسابيع فهي تعادل شهر. (170)

3. تعادل الفترة التي تتعدى 15 يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل. شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر. (171)

أما فيما يخص بالعمال الموسمين والعمال المؤقتين، فيتحدد عن طريق الساعات، وليس بالأيام. فالشهر يتحدد عن طريق ساعات العمل وبالتالي شهر = 180 ساعة وهذا نظرا لطبيعة العمل الذي يعملونه.

والعمل الموسمي هو ذلك العمل الذي يتخذ في مواسم دورية منظمة، بمعنى الذي يتم في مواسم متعارف عليها، أي أن عقد العمل محدد بموسم معين إذا كانت مدة الموسم محددة تحديدا حقيقيا في وجهة نظر المتعاقدين.

إن القانون لم يعرف الأشغال الموسمية، وقد عرفتها وزارة العمل في فرنسا بأنها تلك الأعمال التي تتكرر سنويا وفي نفس التاريخ تقريبا حسب وتيرة الموسم أو طرق العيش الجماعية، والتي تنجز كحساب المؤسسة يخضع نشاطها لنفس تغيرات.

من خلال هذا التعريف نرى أن الأعمال الموسمية متعلقة بالموسم الذي هو عبارة عن فترة معينة متكررة، أي لها طابع دوري، ومدة الموسم غير محددة في قانون 11/90، على عكس القوانين السابقة التي حددتها بـ 3 أشهر.

إن الموسم متعلق إما بالقطاع الزراعي أو القطاع الصناعي بحكم صلتهاما الوطيدة بالإنتاجيات الموسمية أو متعلق بالفصول، فكل واحد منها له طابع خاص معين به.

تلك الخصوصية تكون ناشئة لبعض الأعمال، وبالتالي يكون العمل لصيق بالفصل، مثل فصل الصيف ينشأ لنا موسم الحصاد، فالحصاد لا يكون إلا في الصيف، وتحديد مدة الموسم قد لا تتعلق بمدة الفصل، فمثلا موسم الحصاد في بعض مناطق البلاد يكون في فترة ماي وهذا نظرا لطابع الأرض، وهناك بعض مناطق الحصاد يكون في أواخر جويلية وأوائل أوت، وهذا نظرا لأن الأراضي فيها نوع من البرودة، لكن يمكن أن يحدد الموسم بـ 3 أشهر على الأرجح أو يحدد بطريقة تحديد الفصول.

لا بد أن نفرق بين تزايد الأعمال والأعمال الموسمية، فالأخيرة رهينة الموسم الذي هو في أغلب الأحيان رهين بفصل معين من فصول السنة، أما تزايد

(170) المادة 43 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 بقولها: "كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عملي، إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر. وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي."

(171) المادة 44 من قانون 11/90 المعدل والمتمم بالأمر 96-21 نصت على ما يلي: "تعادل الفترة التي تتعدى خمسة عشرة (15) يوم عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل، شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر".
والسنة المرجعية يقصد بها السنة التي تكون قبل استحقاق العطلة السنوية.

العمل هو متعلق بالموسم أو مناسبة أو فترات متميزة، بمعنى أن تزايد الأعمال أعم من الأعمال الموسمية. (172)

الفرع الثاني: تجزئة، تأجيل وقطع العطلة السنوية وفترات تحديدها أولاً: تجزئة، تأجيل وقطع العطلة السنوية

يجوز أن نجزأ العطلة السنوية المدفوعة الأجر إذا اقتضت أو سمحت المصلحة بذلك، حيث يجوز للمستخدم استناداً لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل تأجيل أو تجزئة العطلة السنوية وهذا ناتج عن الأسباب التي تدعوه لشيء من ذلك، فلا بد أن تكون أسباباً موضوعية تخرج عن مقتضى الظروف العادية للعمل.

لكن ماذا نقصد بالتجزئة و التأجيل ؟

إن المقصود من التجزئة هو أن العامل لا يأخذ عطلته دفعة واحدة، وإنما يقسمها إلى شطران أو ثلاث أشطر، وهذا لأسباب تجبره على ذلك. (173)

لقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في المادة 51 من القانون رقم 11/90، (174) وما يلاحظ أنه لم يتم التطرق إليها بالتفصيل، وإنما ترك تنظيمها لصاحب العمل وسلطته التقديرية بعد أخذ رأي لجنة المشاركة . فكان على المشرع على الأقل أن يضع الإطار العام الذي من أجله يمكن تجزئة العطلة السنوية، ووضع الشروط اللازمة لذلك، فهذا لا يخالف المبدأ التعاقدية في علاقة العمل.

وهذا ما ذهب إليه في القانون رقم 08/81، بحيث أعطى إمكانية تجزئة العطلة السنوية، لكن شريطة أن تقتضي ضرورات الخدمة بذلك، ولا بد قبل التجزئة استفادة العامل جزء من العطلة لا يمكن أن تقل عن 15 يوماً، بمعنى أن المشرع أعطى شروطاً للتجزئة، ومن ثم ترك حرية التعاقد في هذا المجال. (175)

وهذا ما ذهب إليه قانون العمل الأردني حيث نص على أنه إذا لم تؤخذ العطلة السنوية دفعة واحدة، ورجب صاحب العمل بتجزئتها حسب مقتضيات العمل أو بطلب من العامل، فلا يجوز أن يقل الجزء منها ستة أيام متواصلة (176).

(172) أ/ عيد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 138.

(173) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق ، ص 637.

(174) نصت المادة 51 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل على ما يلي : " يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية

وتجزئتها ، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى القانون ، إن وجدت".

(175) المادة 18 من المرسوم 08/81 مؤرخ في 17 جوان 1981 المتعلق بالعطلة السنوية .

(176) د/ عبد الواحد كرم، "قانون العمل في التشريع الأردني"، مكتبة دار الثقافة، عمان 1998، ص 161.

أما حالة التأجيل فيقصد بها تعديل موعد القيام بالإجازة لموعد آخر من السنة أو إلى السنة الثانية، وما يلاحظ أن المشرع كذلك لم ينص على الآليات التي بها تمنح هذه الحالة في القانون 11/90، أو الشروط التي يمكن من أجلها التأجيل، على عكس القانون رقم 08/81 الذي نص على أنه لا يجوز إرجاء جزء من العطلة السنوية أو العطلة كلها من سنة إلى سنة أخرى إلا مرة واحدة، وفي حدود سنة واحدة على الأكثر، وذلك في الحالات التالية:

- للضرورة الملحة أو المصلحة العامة.
- لوقاية من حادث متوقع أو إصلاح حادث محقق.
- تدريب التكوين السياسي أو المهني.
- الالتزامات العائلية الصريحة أو حادث معترف به أو مثبت قانوناً.
- إذا كان العامل لا يتمتع بحق الاستفاضة من 16 يوماً متتالية من العمل في سنة استخدامه⁽¹⁷⁷⁾.

ففي هذه الحالة يمكن إرجاء العطلة السنوية أو تأجيلها، وهذه الحالات على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال.

لكن اليوم في ضوء قانون 11/90 يمكن للمستخدم أن ينظم هذه الحالات عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما لم نراه من خلال بعض الاتفاقيات الجماعية المدروسة، لأنه لا يسمح للعامل أن يجعل من عطلته وعاءاً ادخارياً من خلال ترحيل مددها إلى تراخي في استعمالها أياً كان مقدارها، ثم تجميعها بعد الانتهاء من الخدمة على ما يقابلها من الأجر⁽¹⁷⁸⁾.

ذلك أن هذا المسلك من العامل يضع المصلحة الاجتماعية التي تقرر من أجلها العطلة السنوية في مقابل أنه يستحق أجراً عن العطلة السنوية أياً كان مدتها إذا كان تفويتها منسوب إلى رب العمل⁽¹⁷⁹⁾ وذهب بعض الفقه إلى وضع قيود لهذه الحالات⁽¹⁸⁰⁾.

وغالبا ما تتغلب إرادة صاحب العمل في منح العطلة جملة واحدة أو مجزأة، وذلك حسب ما تقتضيه مقتضيات العمل.

(177) المادة 18 من قانون 08/81 المؤرخ في 17 جوان 1981 المتعلق بالعطل السنوية.

(178) د/أنور سليم، المرجع السابق، ص 587.

(179) د/ همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ، ص 649.

(180) اشترط د/ علي عوض حسن لا يمكن أن تكون التجزئة إلا بشروط وهي : أن تكون راجحة لحاجات العمل، أن لا تكون التجزئة واردة على

6 أيام وإنما تشمل ما يزيد من إجازته السنوية ، أن لا يكون العامل قاصراً.

ومن هنا نقول أن المشرع لم يتكلم على قضية تأجيل العطلة السنوية من سنة لأخرى، وقد تركها للاتفاقيات الجماعية كي تنظمها،⁽¹⁸¹⁾ وكان من المفروض على الأقل أن يعطي حدود لهذا الحق، من أجل أن لا يتعسف المستخدم فيه. إن هذا التأجيل والتجزئة لا تمس بعض العمال الذين يمارسون أعمالاً شاقة، حيث أوجب المشرع أن يتمتع بها أولئك دفعة واحدة.⁽¹⁸²⁾

أما قطع العطلة السنوية فمعناه استدعاء العامل من عطلته بعد بدئها إلى عمله، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون 11/90، ويكون بسبب الضرورة الملحة للخدمة، وتمنح له عطلة إضافية تقدر بأيام العمل الذي عمل فيها، وتعويض له المصاريف التي قد تنجر عن الاستدعاء.⁽¹⁸³⁾ فلا بد أن يتدخل المشرع الجزائري لتنظيم بعض الأمور، الجمع، التأجيل، التجزئة، قطع العطلة السنوية وتكريس طابعها الاستثنائي.

- هل طلب العطلة من حق العامل أو المستخدم ؟

إن قانون العمل 11/90 لم يفصل في هذه المسألة، وظاهرياً نرى من النصوص القانونية الخاصة بقانون العمل أنها تدخل في إطار صلاحيات المستخدم.

ومن ثم نرى أن هذا الأخير هو الذي يقرر العطل السنوية لعماله، وهذا نظراً لكونه هو المسؤول الأول في تنظيم المؤسسة وإدارتها، لكن هناك عدة تساؤلات فيما يخص بعض الفئات من العمال التي تزاوّل دراساتها في المعاهد والمدارس الرسمية، ونعلم أن هذه المعاهد في أواخر السنة تقوم بإجراء امتحانات، فهل هذا الدافع يشفع للعامل لدى المستخدم من أجل أن يمنح له العطلة السنوية ؟.

إن المشرع الجزائري لم يتناول هذه الحالة، وإنما تكلم عليها في الغيابات المنصوص عليها في قانون العمل 11/90،⁽¹⁸⁴⁾ حيث أعطى الحق للعامل الذي يريد تكوين أكاديمي بأن تمنح له مدة معينة للراحة لا تدخل في نطاق العطلة السنوية، على خلاف المشرع المصري الذي أعطى الحق للعامل في تحديد

(181) نصت المادة 6/66 من الاتفاقية الجماعية مؤسسة اتصالات الجزائر: "تؤخذ العطلة السنوية دفعة واحدة، كما يمكن تجزئتها بطلب من المؤسسة

لضرورة الخدمة، أو بطلب من العامل للياقة شخصية أو لأسباب هامة مبررة، وذلك بعد موافقة السلطة السلمية."

(182) جلال الدين قريشي، المرجع السابق، ص 229.

(183) المادة 48 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الاتصالات

الجزائر في المادة 9/66: "يمكن للعامل في عطلته أن يستدعي للضرورة الملحة للخدمة في هذه الحالة تمنح له عطلة إضافية تقدر بيومي عمل

وتعويضاً عن المصاريف التي قد تنجر عن الاستدعاء."

(184) المادة 54 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم

21/96 المؤرخ في 1996/07/09

موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما للامتحان في إحدى مراحل التعليم ، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشرة يوما على الأقل. (185)

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في القانون الصادر عام 1957 للعامل أن يطلب هو تحديد عطلته الدراسية أو الثقافية بما لا يتجاوز 12 يوما في السنة وتكون واجبة الأداء على رب العمل، بشرط أن تكون الدراسة مجازة بإحدى المدارس الرسمية، وهي عطلة غير مدفوعة الأجر ويمكن للنقابات أن تتحمل أجر العامل باعتبارها منحة دراسية.

ثانيا: فترات تحديد العطلة السنوية

إن من أهم المبادئ التي تقوم عليها العطلة السنوية، أنها لا تمنح للعامل إلا إذا عمل حسب مقتضاه القانون أو التنظيم، بمعنى أنه لا يمكن أن نتصور عامل بدون عمل يطالب بالعطلة. فمن بين المبادئ التي يقوم عليها الأجر، أنه لا يكون إلا في مقابل عمل، وهذا ينطبق كذلك على العطلة.

ومن هذا المنطلق نقول أن الفترات التي لا يعمل فيها العامل لا تدخل في حساب العطلة السنوية، إلا ما استثنى بنص قانوني، أو اتفاق جماعي.

فما هي الفترات التي تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية ؟

إن القانون جاء ببعض الحالات التي يكون فيها العامل غائبا عن عمله في حين أنها تدخل في حساب العطلة السنوية. فحددت لنا المادة 46 من القانون 11/90 الفترات التي تدخل في حساب العطلة السنوية وهي:

1. فترات العمل المؤدى: لتحديد مدة العمل، لأبد أنها تحسب ابتداء من الخدمة الفعلية، وليس من تاريخ إبرام العقد، والخدمة العملية سواء إذا كان العامل أثناء الفترة التجربة⁽¹⁸⁶⁾ أو بعد هذه الفترة.

إن المقصود بالعمل الفعلي هو أن يضع العامل تصرفه تحت صاحب العمل ويهيئ نفسه للعمل وليس مباشرة العمل. (187)

2. فترة العطلة السنوية: مادامت هذه العطلة قانونية فهي كذلك تدخل في حساب العطلة السنوية الأخرى.

(185) المادة 49 من قانون العمل المصري.

(186) لتحديد أي مدة التي يستحقها العامل تحتسب المدة ابتداء من خدمة العامل الفعلية وليس من تاريخ إبرام العقد بحيث يدخل أيام العمل الفعلية أو الحكيمية مثل مهلة الإخطار وتحتسب هذه الأخيرة ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها العامل الإجازة السنوية.

(187) د/هشام رفعت هشام، "عقد العمل في الدول العربية"، الدار القومية للطباعة والنشر القاهرة

3. فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يخصص بها المستخدم: وهذه الغيابات المدفوعة الأجر ذكرها المشرع في المادة 54 من قانون 11/90 وهي كالتالي:

- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، والمشاركة في الامتحانات الأكاديمية أو التعاقدية.
- يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل، وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى أو لزوج أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل، تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

4. فترات الراحة القانونية المنصوص في قانون العمل 11/90: وهي الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد، هذه الأيام تدخل في حساب العطلة السنوية، على عكس التشريع المصري حيث لم يحتسب مدة الراحة الأسبوعية ضمن مدة العطلة السنوية وكذلك الأعياد والمناسبات، بل تحتسب الإجازة كاملة من الأيام التي كان يجب على العامل أن يعمل فيها. (188)

5. فترات الغيبيات بسبب الأمومة أو المرض المبرر.
- 6- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد: من المعلوم أن الجزائر تأخذ في الميدان العسكري بنظام الجيش الاحتياطي، ولهذا يصبح تأدية مهام الخدمة العسكرية واجب على كل المواطنين الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق، وفي مقابل ذلك أعطى المشرع بعض الحقوق لهذه الفئة في قانون العمل مثل أن تأدية المهام العسكرية لا تقطع علاقة العمل بل تصبح علاقة العمل معلقة، أو حالة التجنيد للمرة الثانية، وهذه الأخيرة تكون في أغلب الأحيان في حالة الطوارئ سواء نتيجة الظروف الداخلية أو الخارجية.
- إن هذه الأيام كلها تدخل في حساب العطلة السنوية فلا يمكن مخالفتها ولو بالاتفاقيات الجماعية.

وما يلاحظ أن المادة 46 من قانون 11/90 عندما حددت لنا الفترات التي تدخل في حساب العطلة السنوية، فنصت على بعض الحالات التي تدخل في تعليق علاقة العمل، مثل فترات بقاء في الجيش وإعادة التجنيد، وفترات الغيابات لسبب المرض أو الأمومة.

ونعلم أن التعليق نصت عليه المادة 64 من قانون 11/90، بمعنى آخر هل الحالات الأخرى من تعليق علاقة العمل تدخل في حساب العطلة السنوية؟. إن المادة 46 من قانون 11 / 90 لم تتكلم على الحالات التي تدخل في تحديد العطلة السنوية إلا التي رأيناها آنفاً، وبالتالي بقية حالات التعليق المنصوص عليه في المادة 64 من قانون 11/90 لا تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية.

المطلب الثاني: الخصائص القانونية للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية لها عدة خصائص قانونية، وهذا نظراً لأهميتها بالنسبة للصحة النفسية والجسدية للعامل.

الفرع الأول: العطلة السنوية من النظام العام وذات طابع دوري

من أهم ما يميز العطلة السنوية أنها متعلقة بالنظام العام، وفي نفس الوقت أنها مستمرة أي لها طابع دوري.

أولاً: العطلة السنوية من النظام العام

إن العطلة السنوية وما تهدف إليه من توفير الراحة جراء عناء من العمل طوال السنة، بما يمكن للعامل الاستفادة من نشاطه وقوته، والترويح عن نفسه، والالتحام مع أسرته، اعتبرت كحق متصل بالنظام العام،⁽¹⁸⁹⁾ لا يجوز استبداله بحق آخر، يحقق أغراض أخرى.

إن المشرع الجزائري أقر بتعلق هذا الحق بالنظام العام، حيث منع العامل من التنازل عن عطلته السنوية سواء كان تنازله كلياً أو جزئياً، وهذا ما نصت عليه المادة 02/39 من قانون 11/90، نتيجة لذلك نرى أن المشرع الجزائري اعتبر أن العطلة السنوية ضرورة تطلبها المصلحة العامة وليست مجرد مصلحة العامل الشخصية، وبالتالي أي اتفاق مسبق يقضي بحرمان العامل من هذه العطلة يعتبر باطلاً وبعيد الأثر، ولو كان هذا الاتفاق بمقابل.⁽¹⁹⁰⁾

وكذلك لا بد عليه أن لا يسمح للعامل بأن يعمل في عطلته، وإلا اعتبر مخالفاً للقانون، وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الإجازة السنوية حقا أوجبه المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية، مما يجعل هذا الحق متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه،⁽¹⁹¹⁾ ويستوي بدهاء أن يكون هذا النزول صريحاً أو ضمناً.

(189) د/سيد محمود رمضان، " الوسيط في شرح قانون العمل "، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الطبعة 2004، عمان الأردن، ص 353.

(190) د/حمدي عبد الرحمان ود/محمد يحيى مطر، المرجع السابق، ص 487.

(191) د/عصمت الهواري، " قضاء النقض في منازعات العمل والضمان الاجتماعي " المكتبة الأنجلومصرية، القاهرة 1976، ص 95.

وهذا ما ذهب إليه المشرع الأردني حيث منع التنازل عن العطلة السنوية واعتبرها من النظام العام،⁽¹⁹²⁾ وكذلك بالنسبة للمشرع المغربي الذي منع منعاً باتاً من تشغيل الأجراء أثناء العطلة السنوية، حتى لو أراد العامل أن يتنازل عنها ففي هذه الحالة لا بد للمستخدم أن لا يقدم له أجراً إذا عمل في وقت العطلة، وهذا من أجل أن نصد العمال الذين يتقاضون أجراً على حساب عدم أخذ العطلة.⁽¹⁹³⁾ إن من نتائج تعلق هذا الحق بالنظام العام، يجعل عدم تمكين العامل منها - ولو دون طلبه - امتناعاً من جانب صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه، فمن المستحيل عملاً من صاحب العمل تنفيذ الالتزام عينا بعد مرور السنة المستحقة، إذا كان هذا الإخلال من جانب العامل.⁽¹⁹⁴⁾

ثانياً: العطلة السنوية ذات طابع دوري

إن من أهم ميزة لهذه العطلة أنها سنوية ذات طابع دوري، بمعنى أنها متعلقة بالسنة التي قضاها العامل في العمل، أي أنها تدخل في مدة السنة العملية، ومن ثم تجدد كل سنة بعد عمل طويل، وذلك أن الميزة السنوية لهذه العطلة، لا يحقق أهدافها الصحية إذا استطاع العامل التخلي عن عطلته، لنقلها للسنة اللاحقة.⁽¹⁹⁵⁾ ومن هنا يدور التساؤل هل يجوز للعامل أن يؤجل عطلته السنوية إلى السنة المقبلة؟

من خلال النصوص القانونية نرى أن المشرع لم يتناول هذه الحالة. وبالنظر إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها لم تنص على هذه الحالة كذلك، لكن بالرجوع إلى ميزة هذه العطلة والهدف منها، نرى أن هذه الحالة تتنافى مع أهداف العطلة السنوية، لأن الهدف منها أنها تمنح للعامل بعد كل سنة عمل فعلي، فإذا أجلت إلى السنوات المقبلة فهذا الهدف من هذه العطلة لا عبرة منه. لذلك لا بد للعامل أن يأخذ عطلته في وقتها المحدد، دون إرجاعها إلى وقت لاحق، حتى تدخل في نطاق السنوات المقبلة هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد أن تؤخذ العطلة بلا انقطاع إلا في حالات التجزئة والتأجيل الواردة في المادة 51 من قانون 11/90.

ولا يقبل القول بأن عدم طلب العطلة السنوية يسقط الحق فيها باعتباره تنازلاً ضمناً، ومن ثم فإن خروج السنة التي كان يستحق عليها العطلة دون تمكينه منها ولو لم يطلبها العامل يعتبر بذاته إخلالاً من صاحب العمل بالتزام جوهري.

(192) المادة 64 من قانون العمل الأردني.

(193) المادة 263/262 من مدونة الشغل المغربية.

(194) د/حسن كيرة، المرجع السابق، ص 496.

(195) د/ جلال الدين قريشي، المرجع السابق، ص 239.

والعامل أن يواجه هذا الموقف السلبي لصاحب العمل وفقا للقواعد العامة في تنظيم الالتزام، حيث أنه يصير المدين - صاحب العمل - بعد إنذاره على تنفيذ التزامه تنفيذا عينيا، بإعطائه العطلة السنوية ولو في السنة التالية إذا كان ذلك ممكنا.

وفي حالة استحالة التنفيذ - لسبب يعود إليه - فإنه قد يصبح مسؤولا عن التعويض بدلا من التنفيذ العيني، أما إذا كانت الاستحالة بسبب أجنبي لا يد للمدين فيه، انقضى الالتزام كلية وامتنع على الدائن حتى أن يطالب بالتعويض، وهناك بعض آراء فقهية رأيت خلاف ذلك،⁽¹⁹⁶⁾ وهذا كله نابع من أن التنظيم القانوني لكيفية القيام بالعطلة السنوية، لا يتطلب بالضرورة القيام بها في ذات السنة، بل يتصور ضمها أو تأجيلها في الحدود المقررة تشريفا للسنوات التالية، سواء بناء على طلب العامل، أو عن طريق تقدير صاحب العمل. ومن ثم فإن للعامل أن يطلب بجملة من إجازاته على السنة التالية في السنة التي تتم فيها المطالبة، بغير حد أقصى، على اعتبار أن تفويت الحصول على إجازة كان من جهة صاحب العمل وليس من جهته.

إن تنفيذ الالتزام بالتمكين من العطلة السنوية سرعان ما يتحول من التنفيذ العيني إلى التنفيذ بالمقابل، حيث تكون المطالبة بالتنفيذ العيني - إجازة بديلة - إرهابا لصاحب العمل، لأن سكوت العامل على طلب الإجازة السنوية إلى ما بعد انقضاء السنة، يجعل تنفيذ الالتزام عينا له مستحيلا، فيقتصر حق العامل على تعويض الضرر الذي لحقه، نتيجة عدم تنفيذه، فضلا عن حقه في الأجر الذي كان يؤدي له أثناء العطلة السنوية.

ويكون وفاء صاحب العمل بالتزامه هذا - تمكين العامل القيام بالعطلة السنوية وفقا لموجبات حسن النية في تنفيذ الالتزام⁽¹⁹⁷⁾ وهذا من أجل أن يخطر العامل بموعد الإجازة في الوقت المعلوم، يسمح له بإعداد لها، دون توقف على طلب أو موافقة من طرف العامل، فعدم إخطار العامل بذلك وعدم تمكينه من القيام بإجازته السنوية يمثل إخلالا من جانب صاحب العمل بالالتزام الجوهري من التزاماته،⁽¹⁹⁸⁾ وإذا وقع النزاع فعلى الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه.

(196) د/ اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص 31.

(197) المادة 01/148 من قانون العمل المصري .

(198) د/ همام محمود زهران ، المرجع السابق ، ص 640.

الفرع الثاني: استقلالية العطلة السنوية وانتهاء العقد قبل حلول موعدها.

أولاً: استقلالية العطلة السنوية

إن الهدف من استقلال العطلة السنوية عن باقي العطل من حيث المدة والشروط استحقاقها، هو عدم طغيان عطلة على عطلة أخرى.

ولهذا ثار خلاف فيما يخص أثر تداخل العطل على مدة العطلة السنوية. فذهب بعض الفقه إلى استقلال الإجازات في الغاية منها، ومدتها وشروط استحقاقها بما فيها الراحة الأسبوعية، أيام الأعياد، العطلة المرضية، حتى لا يكون التداخل بينهما وبين العطلة السنوية، ومن ثم يمنح للعامل إضافة إلى مدة العطلة السنوية، أياماً مقابلة لأيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد التي تخللت العطلة السنوية. وإن لم تزد العطلة السنوية بقدر أيام العطلات فإنه يجب أن يعرض عنها، حتى لا تستغرق الإجازة السنوية باقي أنواع العطل. (199)

وذهب رأي آخر (200) على أن العطلة السنوية التي تتخللها أيام الراحة الأسبوعية، وفي بعض الأحيان تصادف بعض الأعياد، هذه الراحة تحتسب ضمن مدة العطلة السنوية، على اعتبار أن الحكمة من العطلة الأسبوعية والمتمثلة في توفير الراحة للعامل، وكذا حكمة عطلة الأعياد والمتمثلة في تمكين العامل من المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية.

بينما ذهب رأي ثالث إلى أن العبرة هي بسبب استحقاق الإجازة، باعتبار أنه سبب الاستحقاق هو ما أداه العامل من العمل الفعلي خلال سنة استحقاقها، بحيث يستحق بما يقابلها من الإجازة توفير له الراحة من عناء العمل السابق، فإن أيام الأعياد يستحقها العامل للمشاركة في المناسبة الدينية والقومية استناداً للقانون كمصدر الحق، وهذا ما تبناه المشرع المصري. (201)

إن المشرع الجزائري لم يتبنى هذه الآراء بحيث اعتبر أن مصادفة أيام الراحة للعطلة السنوية لا يزيد من مدة العطلة، وذلك لأنه جعل من هذه الأيام فترات لتحديد مدة العطلة السنوية، وبالتالي لم يعطي لنا الحق في تمتع بالراحة الأسبوعية من جهة، ومن جهة أخرى تمتع بالعطلة السنوية، لأن كما قلنا هذه الأيام تدخل في حساب مدة العطلة السنوية. (202)

(199) د/ يحي عبد الودود ، المرجع السابق ، ص 258.

(200) د/ محمود جمال الدين ركي ، المرجع السابق ، ص 458.

(201) المادة 47 من قانون العمل المصري.

(202) المادة 46 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل

إن المتتبع للنصوص القانونية يرى أن المشرع لم يتكلم على قضية تداخل العطل فيما بينها، لكن بالرجوع إلي بعض القوانين السابقة نجده يتناول ذلك بصورة مغايرة وهي في حالة إلتقاء يوم الراحة الأسبوعية بيوم راحة العيد، فهنا يلزم على المؤسسة أن لا تمنح إلا يوماً وحدا للراحة مدفوعة الأجر. (203)

وبالتالي فإن العطلة السنوية التي تتضمن راحة أسبوعية أو تصادف يوم عيد قانوني فالعامل يكتفي هنا إلا بالعطلة السنوية، ولا يمكنه أن يطلب تمديد هذه العطلة حسب أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد.

وهذا ما لم يتبناه القانون الفرنسي حيث يستبعد من العطلة السنوية أيام الأحد وأيام الأعياد، وبعض المؤسسات لا تعمل يومي السبت والاثنين وهي ليست أيام عمل ولذلك هي مستبعدة كذلك. (204)

فمن جهة أخرى قد يقع للعامل في بعض الأحيان عارض (المرض) أثناء عطلته السنوية، فهل تدخل مدة العطلة المرضية في مدة العطلة السنوية ؟ لقد ذهب رأي إلى أنه لا أثر لمرض العامل خلال إجازته السنوية على مدة العطلة، فلا تمتد ولو بغير أجر بقدر فترة المرض الذي ينتابه أثناءها، ويجب عليه العودة بعد انتهاء المدة المقررة للعطلة السنوية.

بينما يذهب رأي آخر يقوم على أساس سبب استحقاق كل إجازة، إلى أن مدة الإجازة السنوية تمتد بقدر ما وقع خلالها من أيام تستحق عنها إجازة مرضية، من تاريخ تحويلها إلى إجازة مرضية، بحيث تسترسل هذه الأيام التي حصل فيها على الإجازة المرضية من المدة الإجمالية للإجازة السنوية. (205)

ومن بين الميزات التي ميزت العطلة السنوية هي أنها إذا تخللتها عطلة مرضية، يمكن للعامل أن يوقف العطلة السنوية ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها، (206) وهنا تعتبر العطلة المرضية مثل الخدمة الفعلية، من حيث تحديد مدة العطلة السنوية ، أي أن العامل الذي يمرض أثناء عطلته السنوية، ينقطع عن العطلة ويستفيد من العطلة المرضية ، لكن بشرط إثبات طبي يقدم إلى المستخدم، وهنا لا نفرق بين المرض العادي والمرض المهني، وفي هذه الحالة يستفيد العامل من كل الحقوق التي تكون مرتبطة بالعطلة المرضية.

(203) المادة 13 من المرسوم 184/82 المؤرخ في 18 ماي 1982 المتعلق بالراحات القانونية .

(204) J . VATIN et TREMAU op, cit , P102

(205) د/ همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق، ص 631.

(206) المادة 50 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على ما يلي: "يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية اثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها ."

وعند الانتهاء من العطلة المرضية يباشر العامل في إكمال عطلته السنوية، سواء يكمل الاستئناف بها مباشرة بعد انتهاء العطلة المرضية، أو يعود إلى عمله ويؤجل ما تبقى من عطلته السنوية إلى موعد آخر، وهذا يخضع لتقدير المستخدم. إن المشرع المصري خالف المشرع الجزائري في ذلك، فأجاز للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة، وتحتسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل. (207)

ولقد عرفت الإجازة العارضة: هي التي يقوم بها العامل بسبب ظروف خارجة عن إرادته، لم يكن بوسعها توقعها سلفاً، فلا يكون أمامه من سبيل سوى الانقطاع عن العمل، ثم الإبلاغ بعد ذلك بأسباب الانقطاع، وقد يكون السبب العارض معروفاً للعامل مقدماً.

أما فيما يخص العطلة المرضية الطويلة فهنا العامل لا يستحق إلا شهر واحد من العطلة السنوية وفي هذه الحالة لا يمكن لنا أن نتكلم على استفادة العامل من العطلة السنوية بسبب المدة الطويلة التي قضاها العامل وهو مريض، لكن أبقى له الحق في التعويض عن العطلة السنوية لمدة شهر واحد دون النظر إلى مدة هذه العطلة المرضية. (208)

ويمكن أن نلمس طابع الحماية الاجتماعية التي أصبغها المشرع أثناء الإصابة بالمرض أو حادث وذلك من أجل الاستفادة مما تبقى من العطلة والحقوق المرتبطة بها. (209)

ثانياً: انتهاء عقد العمل على الحق في العطلة السنوية

لا بد على العامل الذي يعمل طوال السنة أن يستفيد من العطلة السنوية، لأنها كما رأينا أنفاً هي من أهم الحقوق التي يمتاز بها، لكن ما هو الحال بالنسبة للعمال الذين تنتهي عقودهم قبل انتهاء السنة؟

يقصد بإنهاء عقد العمل هي تلك الحالات التي يجيز القانون فيها والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بانتهاء علاقة العمل مع الالتزام باتباع الإجراءات المقررة لذلك، والالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر.

- ما هي حالات انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري؟
إن حالات انتهاء علاقة العمل في قانون العمل الجزائري هي التي تضمنتها المادة 66 من قانون 11/90 وهي كالتالي:

(207) المادة 44 من قانون العمل المصري.

(208) د/أحمد علي عوض، "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل الجديد"، الطبعة 2001، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص 152.

(209) د/ بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية"، الطبعة الأولى 2001، دار ربحانة، الجزائر، ص 151.

الاستقالة، الوفاة، التقاعد، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، التسريح للتقليص من عدد العمال، عجز العامل، العزل، انتهاء العقد المحدد المدة. من خلال تتبعنا لحالات انتهاء علاقة العمل، نرى أن هذه الحالات منها ما تعود إلى إرادة العامل، ومنها ما تعود إلى إرادة المستخدم، وبعضها تعود إلى عوامل خارجة عن الإراديتين، فمن هنا نتساءل بالنسبة للعطلة السنوية، هل يتمتع العامل بعطلته مهما كان سبب انتهاء علاقة العمل؟ أو نميز بين هذه الحالات الثلاث؟.

إن المشرع الجزائري لم يجب على هذه التساؤلات، وبالرجوع إلى الفقه المقارن نرى أنه تطرق إلى هذه الحالات، حيث ذهب بعض الفقهاء على وجوب تمتع العامل بالعطلة السنوية، ففي حالة استحالة التمتع بها عوض له على أساس أجر، لأن العامل إذا كان يستحق الإجازة وانتهى عقد العمل فلا مجال للكلام عن إعطاء الإجازة.

ويكون للعامل الحق في المقدار المالي عن مدة العطلة، ذلك أن العطلة التي تعطى للعامل قد استحققت له، فإذا قام ما يعوق عن تنفيذها كان للعامل بدلها، ويستحق الأجر على النحو السابق أيا كان سبب انتهاء العقد.⁽²¹⁰⁾

والمشرع الفرنسي أورد لفظاً أدق في هذا الشأن حيث نصت المادة 53 من قانون العمل الفرنسي، للعامل الحق في التعويض عن العطلة السنوية إذا وقع إنهاء أو فسخ للعقد قبل قيام العامل بها.⁽²¹¹⁾

وهناك من يرى أن حق العامل في مقابل العطلة السنوية ينتقل إلى ورثته في حالة وفاته، وإذا كان المشرع يحرص على رعاية العامل حياً، فإن الرعاية تكون أوجب لأسرته بعد وفاته.

ولقد نصت المادة 06 من الاتفاقية الدولية رقم 52 لسنة 1936 بشأن العطل السنوية، أن كل عامل يفصل بسبب يرجع لصاحب العمل قبل أن يحصل على العطلة السنوية المستحقة، له الحق أن يصرف له تعويض على العطلة السنوية، وهذا باعتبار أن مدة العطلة تحسب على أساس أيام العمل الفعلية. فإن للعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام العطلة المستحقة في حالة تركه العمل قبل استعماله لها، وسواء كان سبب الإنهاء منسوباً للعامل أو منسوباً لصاحب العمل، وسواء كان السبب مشروعاً أو غير مشروع، وذلك على اعتبار أن حقه في

(210) د/توفيق حسن فرج ، المرجع السابق ، ص 396.

(211) د/علي عوض حسن ، المرجع السابق ، ص 351.

العطلة يثبت له عن عمله الفعلي خلال السنة السابقة، وبالتالي لا يتأثر بسبب الفصل بصرف النظر عن مبرره.⁽²¹²⁾
وعلى صاحب العمل للتخلص من ذلك إثبات حصول العامل على عطلته أو رفضه أو امتناعه عن الحصول عليها.
ولما كان بانتهاء العقد، لا يمكن للمستخدم أن ينفذ التزامه عينا بإعطاء العامل عطلته، كما لا يطلب بمدة العقد حتى يتمكن العامل من الحصول على عطلته، فإنه يطالب بتنفيذ التزامه.⁽²¹³⁾

المبحث الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة السنوية

يستفيد العامل من حماية ذات طابع قانوني وإداري، إضافة إلى استحقاقه تعويض عن العطلة السنوية، سواء من طرف المستخدم أو من طرف صندوق خاص.

المطلب الأول: حماية العامل أثناء العطلة السنوية

إن العطلة لوحدها غير كافية بتوفير للعامل الرخاء والراحة معا، بل لا بد من أن يتضمن هذا الحق حماية، وتتمثل هذه الأخيرة في الحماية القانونية، والحماية الإدارية المتمثلة في رقابة مفتشية العمل.

الفرع الأول: الحماية القانونية

إضافة إلى ما رأيناه، هناك حماية أخرى خص المشرع الجزائري العامل بها، بحيث لا يمكن لصاحب العمل أثناء العطلة السنوية أن يعلق علاقة العمل أو يقطعها، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 49 من قانون 90/11.⁽²¹⁴⁾

أولاً: عدم تعليق علاقة العمل

لقد جاء في المادة 49 من قانون 11/90 ما يلي: "لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية". واعتمادا على هذا النص القانوني لا يمكن

(212) د/ فتحي عبد الصبور " الوسيط في عقد العمل الفردي " دار الكتاب العربي، القاهرة 1961، ص 286.

(213) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 648.

(214) المادة 49 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل، والتي نصت على ما يلي: "لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطل السنوية".

اعتبار العطلة السنوية فترة من فترات تعليق علاقة العمل، وإنما علاقة العمل تبقى قائمة خلالها.

ثانياً: عدم قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية

لا يمكن قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية، لذلك نص المشرع في المادة 49 من القانون 11/90 على أنه: "... ولا قطعها أثناء العطلة السنوية". إن هذا القطع استبعد سواء كان بفسخ عقد العمل، أو تسريح العامل تأديبياً، بمعنى أن يقوم المستخدم بتسريح العامل وهو غائب عن عمله بسبب العطلة السنوية.

لذلك أوجد المشرع الحماية القانونية للعامل أثناء عطلته السنوية بحيث لا يمكن قطع علاقة العمل أثناءها، وهذا ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا بقرار رقم 184445 المؤرخ في 09/11/1999م الصادر على اثر الطعن بالنقض في حكم القاضي برجوع العامل إلى عمله.

لكن إذا قام صاحب العمل بالإجراءات المنصوص عليها في القانون من أجل تسريح العامل، وتزامن طرد هذا العامل مع فترة العطلة السنوية، فهنا يجوز له ذلك، لأنها ليست الحالة المقصود بها في نص المادة 49 من القانون 11/90 شريطة أن يقدم له تعويضاً عن العطلة السنوية.

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية (مفتشية العمل)

إن الحق لا يكفي أن يجمعه القانون بالنصوص القانونية فحسب. لا بد من مراقبة ما مدى تمتع العامل بهذا الحق، وهذا تطبيقاً للمادة 39 من قانون 11/90. (215)

فالدور الرقابي في هذا المجال بصفة خاصة، ومجالات أخرى من علاقة العمل بصفة عامة، ضروري وهام من أجل ذلك أنشئت مفتشية العمل لهذا الغرض.

لقد خص المشرع الجزائري مفتشية العمل الاهتمام الأكبر، فصدر قانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10/06/1996 المتعلق بمفتشية العمل. (216)

إن المهام الرقابية لمفتشية العمل أساساً يصب على مدى تطبيق القوانين، والتي من خلالها يستطيع مفتش العمل التحقق من مدى التزام المستخدم بالوفاء بالتزاماته اتجاه عماله، في منحهم عطلة سنوية.

(215) لقد نصت المادة 39 من القانون 11/90 على ما يلي: " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ، بمنحها إياه المستخدم . وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعدم الأثر".

(216) قانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالأمر 11/96 المؤرخ في 10/06/1996 والمتعلق بمفتشية العمل ، ج. ر. ع ، ص 6 ، ص 237 لسنة 1990 ، ج. ر. ع 36 لسنة 1996.

إن هذه المهمة الأساسية لا تكون إلا في وجود صلاحيات كبيرة لمفتش العمل، التي منحها له القانون 03/90، ومن بين هذه الصلاحيات التي يمارسها مفتش العمل نذكر:

زيارة أماكن العمل: وذلك من خلال زيارة أماكن العمل، والوقوف على وضعية العمال، وطرق عملهم، والقيام بمعاينة لأي قصور في تطبيق التشريع، والتسفير الذي يتعلق بهذا الحق.

التحقيق: من بين المهام الأساسية التي يختص بها مفتش العمل، أنه يمكن إجراء التحقيق وسماع أطراف العلاقة، في حالة وجود إخلال بحق الراحة القانونية. ويتم هذا التحقيق سواء بالرجوع إلى الهيئة المستخدمة أو إلى ممثلي العمال وهذا بغية معرفة الحقيقة.

الإطلاع على السجل الخاص بالعتل والراحت: تكتسي عملية مراقبة السجلات القانونية والوثائق أهمية بالغة بالنسبة لمفتش العمل، حيث منحه القانون سلطة الإطلاع عليها، وطلبها عند الحاجة، وإلزام صاحب العمل بتقديم هذه السجلات والوثائق من أجل السماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية والتحقق من مطابقتها للقانون واستنساخها. (217)

لكي يحافظ على تنظيم العمل سواء من حيث فترات العمل أو العطل المدفوعة الأجر ألزم المشرع المستخدمين بإعداد الدفاتر والسجلات ولقد حدد هذه السجلات ومن بينها السجل الخاص بالعتلة المدفوعة الأجر. (218)

إن هذا السجل يتضمن العناصر الآتية:

اسم العائلة ولقبه.

منصب العمل المشغول.

تاريخ التوظيف.

مدة العتلة.

تاريخ الذهاب.

تاريخ استئناف العمل.

مبلغ تعويض العتلة.

توقيع العمل. (219)

إن هذا السجل والسجلات الأخرى الخاصة المذكورة في المادة 2 من المرسوم 98-96، لا بد أن تراجع من طرف المستخدم بصفة دائمة، وتحت

(217) المادة 32 / 01 من القانون 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج ر رقم 04 لسنة 1988.

(218) المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج ر رقم 17 لسنة 1996.

(219) المادة 4 من نفس المرسوم السابق.

مسؤولياته، ودون شطب أو إضافة، وتقدم و تبلغ إلى مفتشية العمل المختص إقليميا والى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها.

ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذا السجل الخاص أثناء عملية المراقبة ولو في غياب المستخدم نفسه. كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها،(220)

وهذا كله لأن طبيعة هذا السجل ما هو إلا دليل يستند إليه العامل في حالة الفراغ، وعامل تنظيمي للمؤسسة.

ولا بد على المستخدم أن يقدم هذا السجل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لترقيمه والتوقيع عليه(221) والتفهرس في سجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض، ولا بد كذلك على المستخدم أن يقوم بتسهيل مهمة مفتشية العمل الرقابية، وذلك بأن يوضع هذا الدفتر والسجل الخاص تحت تصرفه في جميع أماكن العمل الذي يشتغل بها العمال.

أما بالنسبة لمدة صلاحيات أو الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات، خاصة السجل المتعلق بالراحة والعطل مدفوعة الأجر هي 10 سنوات ويبدأ سريان هذه المدة من تاريخ اختتامها.(222)

الملاحظات والاعتذارات ومحاضر المخالفات:

إن المشرع لقد خول كذلك لمفتش العمل صلاحيات أخرى، تتمثل في توجيه الملاحظات والاعتذارات وإعداد محاضر المخالفة.

الملاحظات:

المقصود بالملاحظات هنا هي الملاحظات الكتابية، لأن هذه الأخيرة هي التي تعتمد بمعنى أن للملاحظات الشفهية ليست ذو أثر قانوني، على خلاف التشريع الفرنسي الذي يعتمد عليها.

وهذه الملاحظات تكون موجهة إلى المستخدم، إذا ما كان هناك أي توظيف في تطبيق القانون أو الاتفاقيات الجماعية الخاصة بحق العامل في الراحة.

ويتم تسجيل هذه الملاحظات في سجل الملاحظات والاعتذارات المعد من طرف المستخدم، والذي يجب أن يكون مرقما وموقعا من طرف مفتش العمل والمستخدم.

(220) المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 6 مارس 1996 ، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها.

(221) المادة 16 من نفس المرسوم السابق.

(222) المادة 17 من نفس المرسوم السابق.

- تحرير محاضر المخالفة:

إن المستخدم الذي لا يمتثل للإنذارات مفتش العمل وملاحظاته، يكون أمام الأخير اتخاذ إجراءات أخرى، تتمثل في تحرير محاضر المخالفة.

المطلب الثاني: تعويض العطلة السنوية

إنه من البديهي أن العامل لا بد عليه من أن يتمتع بالعطلة السنوية، والهدف من الاستفادة بهذا الحق لا يكتمل إلا إذا ألقناه ببعض الحقوق المتميزة، ومن ضمنها الأجر أو المقابل المالي المستحق. فما هو الأساس الذي من أجله يستحق العامل أجرا خلال عطلته السنوية؟

إن العامل يستحق هذا المقابل المالي مهما اختلفت تسميته على أساس:

- اعتبار فترة العطلة السنوية فترة عمل فعلية، رغم عدم أداء العامل خلالها العمل فعلا، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري على اعتبار فترة العطلة السنوية فترة عمل فعلية.⁽²²³⁾

- اعتبار هذا الأجر المصروف للعامل خلال عطلته، كمقابل لما أداه فعلا من عمل خلال السنة المستحقة عنها في العطلة، فكأنه أجر مقتطع منه عن فترة عمل سابقة حتى يصرف له في فترة العطلة.⁽²²⁴⁾

الفرع الأول: تعويض العطلة من قبل الهيئة المستخدمة:

إن العامل الذي يعمل عند المستخدم فهو في علاقة تبعية له، ولهذا لا بد عليه أن يمنح له أجرا خلال العطلة السنوية، لذا سنتناول في هذا الفرع استحقاق العامل التعويض و اشتغاله أثناء العطلة.

أولا: استحقاق العامل تعويض العطلة السنوية

لقد حدد المشرع الجزائري تعويض العطلة السنوية، بحيث نص على أنه يساوي كل شهر من أشهر السنة العملية أو المرجعية بما يعادل الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل،⁽²²⁵⁾ والسنة المرجعية هي تلك السنة التي تسبق موعد التمتع بالعطلة السنوية على أن لا يقل هذا التعويض عن الأجر الذي كان يمكن أن يقبض خلال فترة العطلة فيما لو استمر العامل بالعمل. أما

(223) المادة 46 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

(224) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 530.

(225) المادة 52 من قانون 11/90 التي نصت على مايلي: "يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة".

بالنسبة للمشرع الفرنسي فإن تحديد الأجر يكون على أساس العشر (10/1) خلال المدة التي يستحق العامل عنها العطلة حيث تسمى هذه القاعدة قاعدة 10/1، (226) أما عند المشرع المصري لم ينص على قواعد مماثلة، فالعبرة دائما بالأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل قبل العطلة، فإذا كان أجره شهريا، اعتبر الشهر ثلاثين يوما، وإذا كان أجره بالساعة، أو بحسب حاصل العمل، قدر أجره اليومي على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة. (227)

من خلال مقارنة بين المشرع الجزائري والمصري، نرى أن المشرع الجزائري قد أحسن عندما قاس الأجر خلال العطلة السنوية مثله مثل الأجر في بقية الشهور. وجعل الأجر خلال العطلة كأنه أجر خلال أيام العمل.

لكن من استقراء المادة 52 من قانون 11/90 والمتمعن فيها يرى أن المشرع اعتمد كلمة التعويض ولم يستعمل مصطلح الأجر.

لقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن ما يعطى للعامل في هذه الحالة ليس أجرا بالمعنى الصحيح، لأن الأجر مقابل العمل، أما الرأي الآخر فيرى أن التعويض يدفع جبرا لضرر ما، وبالتالي فإن إدخال فكرة التعويض لا تسمح بتفسير كثير من الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية، ويعتقد بعض الفقهاء أن التكيف الصحيح هو أن ما يحصل عليه العمال هو تعويض في حدود الأجر المعلوم. (228)

إن مقدار الأجر الذي يصرف للعامل خلال العطلة السنوية عنى به المشرع بالنص على أنه "الأجر الكامل" (229) فكأن العطلة لا يجب أن تنقص من مقدار الأجر الذي كان ليقبضه العامل لو أنه كان يؤدي العمل فعلا، وإلا كانت العطلة التي تهدف إلى راحة عبئا عليه، حيث تحرمه من أجره.

ويقصد بالأجر، الأجر الثابت، وهو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه، ويشتمل لجميع ملحقاته التي لها تكيف الأجر كبدايات عن ظروف العمل ككونه خطرا أو شاقا أو ليليا.

لكن هل جميع ملحقات الأجر يتحصل عليها العامل أثناء العطلة السنوية ؟ يتفق الفقه على أن العامل يحصل بالإضافة إلى الأجر الأساسي على إعانة غلاء المعيشة والبدلات المعتبرة جزءا من الأجر، كبذل طبيعة العمل وبذل الأعمال الخطيرة وبذل الاغتراب.

(226) Gabriel, GUERY . Op,cit, p361.

(227) د/أنور سليم، المرجع السابق، ص 574.

(228) د/ اسماعيل غانم، المرجع السابق، ص 182.

(229) هذا ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 52 من قانون 11/90.

أما البدلات التي ترتبط بممارسة العمل مثل بدل الانتقال، فلا تستحق أثناء الإجازة.⁽²³⁰⁾ ولا يشمل أجر الإجازة الملحقات التي تصرف للعامل سنويا، مثل المنح والمكافآت ونسب الأرباح، فهذه الملحقات تصرف كاملة للعامل سنويا ولا ينقص منها مقابل الأيام التي لم يعمل فيها لحصوله على إجازته السنوية.

أما المزايا العينية، فالقاعدة أن العامل يحصل عليها أثناء الإجازات، إذا كانت لا ترتبط بالقيام بالعمل، مثل المسكن والعلاج الطبي، فلا يعقل أن يترك العامل مسكنه أثناء الإجازة أو أن يحرم من العلاج. أما إذا كانت الميزة العينية ترتبط بمباشرة العمل، مثل نقل العامل بسيارات الشركة إلى مقر العمل و منه إلى مكان إقامته، فلا يلتزم بها صاحب العمل أثناء الإجازة.

وفيما يتعلق بالطعام الذي يوفره صاحب العمل للعامل مجانا أو بمقابل ثمن منخفض وما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفيره أثناء الإجازة، ذهب بعض الفقهاء إلى أن العامل من حقه أثناء الإجازة أن يحصل على مقابل نقدي لهذا الطعام، يقدر على أساس ما يتكلفه صاحب العمل باعتبار أن المزايا العينية جزء من الأجر ولا يكون كاملا بدونها.

وذهب البعض الآخر من الفقهاء إلى أن العامل يستحق الطعام عينا أثناء الإجازة، بحيث يكون له أن يطالب به إذا ذهب لتناوله في الموعد والمكان المحددين لتقديمه، فإذا لم يكن له أن يطالب بمقابل نقدي.⁽²³¹⁾

ولا يحتسب ضمن الأجر المستحق للعامل مقابل الإجازة السنوية، أجر ساعات العمل الإضافية، إذا لم يكن للعمل الإضافي إلا الصفة الطارئة.⁽²³²⁾

أما إذا كان العمل الإضافي قد اكتسب صفة الدوام والاستقرار الكافي، فيجب احتساب أجر ساعات هذا العمل ضمن الأجر المستحق للعامل في الإجازة، إذ بهذا الدوام والاستقرار للعمل الإضافي أصبح أجره جزءا من الأجر المعتاد، الذي يحصل عليه العامل والذي يجب ألا ينتقص منه أثناء الإجازة.

ثم إنه تثور الصعوبة بشأن ملحقات الأجر غير الدائمة، فهل تدخل هذه الملحقات في حساب الأجر المستحق للعامل أثناء الإجازة؟

كان يخيم على هذه المسألة، خلاف في الرأي، فكان يتجه رأي فقهي وجيه إلى أنه لا تحتسب ضمن الأجر المستحق للعامل مقابل الإجازة السنوية عمولة التوزيع التي تصرف لبعض العمال فوق أجورهم الأصلية، إذا لم تكتسب هذه العمولة صفة الثبات والاستقرار، فإذا اكتسبت صفة الثبات والاستقرار لا يأتي استبعادها من حساب أجر الإجازة.

(230) د/ أنور سليم ، المرجع السابق، ص 566.

(231) د/ أنور سليم، المرجع السابق، ص 567.

(232) د حمدي عبد الرحمان ، د محمد يحي مطمر، المرجع السابق، ص 227.

ثانياً: العمل أثناء العطلة السنوية

إن المشرع الجزائري لم ينص على قضية العمل أثناء العطلة السنوية في قانون 11/90، على عكس ما كان في السابق في القوانين الماضية الذي نص عليها صراحة على منع العامل من العمل أثناء العطلة السنوية، ومن ثم حرمان العامل الذي يثبت عمله أثناء العطلة السنوية من الأجر المستحق.⁽²³³⁾

ونرى أن هناك بعض الفقهاء أجازوا لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر.⁽²³⁴⁾ وتكمن حكمتها التشريعية في أنه لا جدوى ولا فائدة من تمتع العامل بإجازة سنوية إلا إذا كانت تهدف في تجديد نشاطه وقواه، بفضل تجرده من نظام العمل اليومي، وهو ما ينعدم إذا عمل لدى صاحب عمل آخر خلال العمل اليومي، أثناء الإجازة السنوية. ولذلك فقد جعل لصاحب العمل الحق في توقيع جزاء حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، فإذا كان قد دفع له أجر الإجازة، جاز لصاحب العمل استرداد ما دفعه له من أجر عنها.⁽²³⁵⁾ وعلى أي حال فهذا الجزاء مقصور على الحالة الوارد بشأنها فحسب وهي حالة ثبوت اشتغال العامل خلال الإجازة لحساب صاحب عمل آخر فلا ينصرف إلى حالات قيام العامل أثناء الإجازة بعمل مستقل لحسابه. وقد لا توجد هناك حكمة ظاهرة لهذا التمييز، ولكن الصفة الاستثنائية لهذا الجزاء توجب التضييق في تفسيره، وعدم القياس عليه. ومع ذلك فقد يكون في عدم حرمان العامل، الذي يشتغل مستقلاً لحسابه، خلال فترة الإجازة من أجره عنها ما يشجع العمال من أصحاب الهويات على استغلالها في هذه الفترة. وذهب بعض الآراء إلى أن العمل أثناء العطلة السنوية لا يجوز إلا إذا كانت الظروف المالية تستدعي ذلك،⁽²³⁶⁾ وذهبت بعض التشريعات العربية في هذا المجال بعدم منع العامل من العمل أثناء العطلة السنوية.⁽²³⁷⁾

الفرع الثاني : تعويض العطلة من قبل الصندوق:

إن من بين القواعد العامة في علاقة العمل، هو أن تسديد أجر العطلة السنوية يكون على عاتق المستخدم، إلا أن قانون العمل في مادته 52 مكرر خص صندوقاً لتعويض العطلة السنوية لبعض فئات العمال الذين يمارسون أنشطة معينة، ويثور حول هذه النقطة تساؤلات من بينها، ما هي طبيعة هذا الصندوق ؟ وما هي

(233) المادة 4 من قانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية: "لا يجوز للعامل أن يمارس أي نشاط مدفوع الأجر أثناء العطلة السنوية".

(234) د/ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 331.

(235) المادة 46 من قانون العمل المصري.

(236) د/ حسن كيرة، المرجع السابق، ص 181.

(237) المادة 39 من قانون العمل الليبي.

الأنشطة المعنية في ذلك ؟ وما هي الشروط التي من أجلها يعرض هذا الصندوق هؤلاء العمال ؟

أولاً: طبيعة الصندوق

إن الصندوق الذي قصده المادة 52 مكرر من قانون 11/90 هو الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويعتبر هذا الصندوق من الصناديق التكميلية إلى جانب صندوق التأمين على البطالة.

أنشأ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/97 وكان من مهامه الأساسية التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية،⁽²³⁸⁾ التي تجعل العمل مستحيلاً، وخطيراً على العمال، نظراً لطبيعة العمل المنجز في هذه الحالة، ثم أنيط إليه مهام جديدة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 45/97 وهو تعويض العطل السنوية،⁽²³⁹⁾ ولهذا سمي بالصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

إن موضوع العطل المدفوعة الأجر والتأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لا يعتبر موضوعاً جديداً في التشريع الجزائري، حيث تعرضت إليه القوانين السابقة وذلك بموجب المرسوم 65/72 المؤرخ في 72/03/21 الذي أنشأ نمطين من التسيير، أول نمط اختص بدفع التعويضات عن العطل السنوية غير الإرادية المدفوعة الأجر، والتي كان يسيرها الصندوق الوطني للتعويض الإضافي للبناء والأشغال العمومية للعطل المدفوعة الأجر، والثاني اختص بدفع التعويضات عن العطل السنوية المدفوعة الأجر⁽²⁴⁰⁾ (كان موجود في ثلاث مناطق: الجزائر - وهران - قسنطينة)، ثم تحولت هذه الصناديق في ظل النظام الأحادي في الضمان الاجتماعي إلى الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي،

(238) المرسوم 01/97 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال والري ويحدد شروط منحه وكيفية ج. ع. 3 سنة 1997.

(239) المادة 01/04 من المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04/02/1997 ويتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر. العدد 08 ص 05 لسنة 1997.

(240) المرسوم 65/72 المؤرخ في 21/03/1972 المتضمن إعادة التنظيم الإداري لصناديق العطل المدفوعة الأجر، ج. ر. العدد 27 ص 399 لسنة

والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بموجب المرسوم رقم 404/84، (241) وبشروع صندوق CNASAT في تسيير النظام الأحادي تحولت نشاطات الأنظمة الخاصة بتسيير العطل إليه إلى غاية تعليقها عام 1992، وقد استرجعت نشاطاتها وأجهزتها في عام 1997.

إن المنتبغ إلى المهام التي يمارسها الصندوق cacobatph يجد أنه ينفذ تشريعين لقانونين مختلفين، فالتأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية هي من موضوعات الضمان الاجتماعي، أما تسديد تعويض العطل السنوية هي من موضوعات قانون العمل. لكن هذا التنفيذ لا يطرح أي إشكال لأن المهام الأصلية لهذا الصندوق هو التأمين على البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، وهذا لأن التوقف عن العمل لا يرجع إلى صاحب العمل أو المستخدم، وإنما يعود إلى أسباب خارجية متعلقة بالتقلبات المناخية.

إن هذا الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويدعى في صلب النص "الصندوق".

أما من ناحية تنظيم وعمل هذا الصندوق، فيتولى إدارة هذا الصندوق مجلس إدارة ويسيره مدير عام ويتكون مجلس الإدارة من واحد وعشرون (21) عضواً، (242) أما بالنسبة للمدير فيعين بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالعمل بعد الأخذ برأي مجلس الإدارة، (243) وبخصوص العون المكلف

(241) المرسوم 404/84 المؤرخ في 1984/12/24 المتضمن حل صناديق العطل المدفوعة الأجر وتحويل نشاطها الى هيئة الضمان الاجتماعي، ج ر العدد 71 ص 2534 لسنة 1984.

(242) نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي 45/97 على ما يلي : يتكون مجلس الادارة من واحد وعشرين (21) عضوا موزعين كالاتي :

- سبعة (7) أعضاء يمثلون العمال تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً.
- أربعة (4) أعضاء يمثلون القطاع الخاص تعينهم منظمات العمل بحسب نسب تمثيلها الوطني .
- عضوان اثنان (2) يمثلان مستخدمي القطاع العام الذين يمارسون النشاطات المرتبطة بالبناء ومواد البناء.
- عضو واحد (1) يمثل مستخدمي القطاع العام الذين يمارس النشاطات المرتبطة بالأشغال العمومية والري.
- ممثل الوزير المكلف بالسكن.
- ممثل الوزير المكلف بالتجهيز .
- ممثل الوزير المكلف بالعمل .
- ممثل الوزير المكلف بالصناعة.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية..
- عضوان اثنان يمثلان عمال الصندوق يعينان طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

(243) المادة 30 من نفس المرسوم.

بالعمليات المالية فيكون تحت سلطة المدير العام و يمارس مهامه تحت مسؤوليته الخاصة وتحت رقابة مجلس الإدارة وتقوم المسؤولية المالية للعون المكلف بالعمليات المالية طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بها. (244)

ثانيا: الأنشطة المعنية بذلك

إن المشرع الجزائري حدد قائمة النشاطات والمهن التي تخضع لهذا الصندوق⁽²⁴⁵⁾ وهي كالتالي:

- إصلاح المساحات المسقية.
- تصريف المياه الزراعية.
- حماية الأراضي واصلاحها.
- إقامة مشاريع لإنتاج المحروقات وتحويلها ونقلها وتوزيعها.
- الخدمات الأخرى والأشغال البترولية.
- مقالع الحجر للبناء والصناعة.
- استخراج الرمل وتحضيره.
- استخراج الجبس وتحويله.
- استخراج أحجار الكلس وتحضيرها.
- مقالع الطين.
- استخراج إسفلت القار وتحضيره.
- البنايات المعدنية(صناعة الوحدات وتركيبها مقرونة أو منفردة.
- دق الأحجار وقطعها، صناعة الأدوات الحجرية وقطع الإردواز.
- الرخامة الجنائزية(وتشمل وضع واصلاح الضروح الجنائزية من غرانيت ورخام واحجار)
- الصنع الجاهز من الباطون "الخرسانة" (تكسية واجبات البناء بالبطون والمصنوعات الجاهزة الباطونية الأخرى للبناء).
- الغرف الصحرأوية والمصنوعات الجاهزة المعدنية الأخرى.
- المباني الجاهزة الصنع من الخشب.
- صناعة المباني (المباني السكنية، التربوية، الصحية، السياحية، مباني الرياضة والثقافة، المباني ذات الطابع الديني، مباني الإدارة، الزراعة، الصناعة، التجارة، النقل والمباني الأخرى).

(244) المادة 34 من نفس المرسوم.

(245) المادة 02 من المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 1997/02/04 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للتعطيل المدفوعة الأجر، جـر العدد 08 ص 12 لسنة 1997 والمعدل والمتمم بالأمر 212/98 المؤرخ في 20 يونيو 1998 ج ر 45 لسنة 1998.

- البناء والأشغال الخصية: الأشغال بالأسمنت والباطون المسلح الخاصة بالبناء وأعمال الحفر وهدم المباني.
 - هياكل البناء الخشبية والتجارة المتعلقة بالبناء ووضعها.
 - التغطية، الرصاصة، المسافة، عوازل الصوت.
 - كفالة البناء.
 - تنصيب مكيفات الهواء غير الصناعية (تكييف التبريد أو الساخن والبارد المتوأمين أو تكييف التسخين فقط أو التهوية أو نقل السوائل)
 - الوقاية من الحرائق (تنصيب المنتوجات المصنفة في 209: الوات الإطفاء، ومضخات مضادة للحرائق، وتجهيزات الإطفاء، وتجهيزات آليات الضخ للمكافحة الحرائق).
 - صناعة المواد وتنظيف المداخن غير الصناعية.
 - دهان المباني.
 - زخرفة المحلات المختلفة وتجهيتها وتركيب الستائر بأنواعها.
 - تركيب المباني (ويشمل تنصيب اللافتات الضوئية).
 - التجهيز الكهربائي (ويشمل تنصيب اللافتات الضوئية).
 - منشآت الأشغال العمومية والأشغال في باطن الأرض.
 - أشغال الحفر والأشغال الريفية ...
- إن المشرع حدد هذه النشاطات على سبيل الحصر لا المثال، ومن ثم فالصندوق ملزم بتسديد مبلغ العطلة السنوية للعمال الذين يعملون في النشاطات المذكورة سابقا.
- ولكي يقوم الصندوق بتسديد مبلغ العطلة السنوية لا بد للمستخدم بتسديد الاشتراكات إليه، بحيث تحدد نسب الاشتراكات كالتالي:
- تحدد نسب الاشتراكات في العطل المدفوعة الأجر بمقدار 12.21 بالمائة، وتحسب على أساس وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي، بحيث يتحمل أعباء هذه الاشتراكات المستخدم وحده، على عكس فيما يخص بالاشتراكات في البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، فإنه يتقاسم أعباؤها كلا من العامل والمستخدم، فـ 0.375 بالمائة من حصة صاحب العمل، و0.375 بالمائة من حصة العمال. (246)

(246) المادنين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 46/97 المؤرخ في 1997/02/04 يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق cacobatph.

الفصل الثاني: العطل الخاصة

إلى جانب العطلة السنوية، يمكن أن يتمتع العامل بعطل أخرى تتمثل في العطل الخاصة عن العطلة السنوية، كون الأخيرة رهينة بوقت العمل، فلا يستحقها العامل إلا إذا أمضى الخدمة الفعلية، أما العطل الخاصة فهي رهينة بالأحداث التي تتحدد بموجبها، والعطلة السنوية تتميز بالطابع الدوري على عكس العطل الخاصة.

إن العطلة السنوية تتسم بالصفة العمومية، أي أن كل العمال يستحقونها، وتكون مقررة مسبقاً، أما العطل الخاصة فتتسم بالخصوصية حسب كل حالة التي من أجلها تمنح للعامل.

ولقد نظمها المشرع الجزائري في قانون 11/90 في الفرع الثاني من الفصل الرابع تحت عنوان "الغيابات"، وكان من المفروض عليه أن يغير هذه التسمية لأن الغياب على إطلاقه يفيد الغياب المشروع والغير المشروع، ومن ثم كان عليه أن يتبنى تسمية هذا الفرع إما العطل الخاصة أو الغيابات المرخصة، فكلها تفيد معنى واحد، على عكس الفقه الذي تبني تسمية عطل خاصة.

إن هذا نوع من العطل يمكن أن يتقرر لأسباب صحية والتي تتمثل في المرض والحمل والوضع، ويتقرر كذلك لأسباب أخرى.

المبحث الأول: العطل الخاصة لأسباب صحية

قد تعتري الإنسان بصفة عامة والعامل بصفة خاصة عوارض تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي، ومن بين هذه العوارض تلك الأمراض التي تصيب العامل أو الحمل والوضع الذي يطرأ على العاملة، ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل إلزاميا بغية الشفاء من المرض وانتهاء مدة الحمل والولادة. إن هذا الحق يعد مكسبا دستوريا لأنه يدخل في نطاق الرعاية الصحية للمواطنين التي نص عليها الدستور 1996. (247)

المطلب الأول: العطلة المرضية

يحق لكل عامل يثبت مرضه، التغيب عن العمل والاستفادة من العطلة المرضية دون فقدان الأجر وهذا ما أكدته المادة 54 من قانون 11/90، وما تميز هذه المادة أنها أحالت تنظيم هذه العطلة إلى قانون الضمان الاجتماعي بموجب قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/05 المعدل والمتمم بالأمر

(247) المادة 54 من الدستور 1996 التي نصت على ما يلي: " الرعاية الصحية حق للمواطنين".

17/96 المؤرخ في 1996/07/06 المتعلق بالتأمين على المرض،⁽²⁴⁸⁾ والقانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/05 المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 1996/07/06 المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية.⁽²⁴⁹⁾

إن مواجهة تغيب العامل بسبب المرض لا تكون بالوسائل الوقائية والعلاجية فحسب، وإنما تواجه بمنح العامل مدة يرتاح فيها من مرضه، والتصدي للخلل الاقتصادي الذي يحدثه المرض في حياة الفرد والأسرة في حالة انقطاع الكسب، ذلك أن الخلل في حياة الأفراد ينعكس حتما على حياة الجماعة، بما يقلق راحتهم ويخل بنظامهم.

الفرع الأول: العطلة المرضية أسبابها ومدتها

إن العطلة المرضية مقررة لوجود مانع يحول بين العامل والعمل، وذلك المانع هو المرض. إن المرض هو من الأخطار التي تصيب الإنسان في جسده أو في نفسه أو في عقله، بسبب عوامل خارجية أو ذاتية، وهو إلى جانب ما يسببه للفرد من ضعف واضطراب، يعتبر كذلك سببا لخسارة مادية قد تنوء بها ميزانية الأسرة وتقع من جرائها في عجز قاس.⁽²⁵⁰⁾

⁽²⁴⁸⁾ قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر

17/96 المؤرخ في 1996/07/06، ج. ر. 28 لسنة 1983، ج. ر. 42 لسنة 1996.

⁽²⁴⁹⁾ قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/05 المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في

1996/7/6 المتعلق بالحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. 28 لسنة 1983، ج. ر. 42 لسنة

1996.

⁽²⁵⁰⁾ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان "الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة" الطبعة الثالثة 2003 منشورات الجبلي

الحقوقية، لبنان، ص 383.

من خلال هذا التعريف نرى أن المرض مهما كان نوعه يعيق العامل من أداء نشاطه اليومي، من أجل ذلك سنت العطلة المرضية كي يستعيد العامل بعض قواه البدنية أو النفسية، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت مدة العطلة المرضية تتناسب مع طبيعة المرض.

وقبل التكلم عن مدة العطلة لا بد من معرفة أن استحقاق العطلة المرضية تدخل فيه عدة أسباب مختلفة، نظرا لاختلاف طبيعة الأمراض.

أولاً: أسباب العطلة المرضية

إن المرض الذي من أجله تقرر العطلة المرضية يختلف، فهناك المرض العادي وحادث العمل والمرض المهني. ومن هنا نرى أن العطلة المرضية يستحقها العامل سواء بسبب المرض العادي أو حادث العمل أو المرض المهني.

1. المرض العادي

إن قانون الضمان الاجتماعي لم يعرف لنا المرض العادي، وبالرجوع إلى الفقه نجد هناك عدة تعريفات، بحيث عرفه د/ جلال الدين قريشي بأن المرض العادي هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئا عن إصابة عمل أو ممارسة مهنة معينة، ويحدد بالخبرة الطبية، إنه حالة فيزيولوجية تضعف أو تعدم قابلية جسم الإنسان من ممارسة نشاطه المعتاد، وما ينتج عن ذلك من فقدان مورد المصاب. (251)

ففي هذه الحالة لا بد من إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بكل مرض يلحق العامل والذي من شأنه أن يخول الحق في تعويضه يومية إلا إذا حالت دون ذلك القوة القاهرة. (252)

ويتم التصريح إما بإيداع المؤمن له أو ممثلا عنه الشهادة الطبية المتضمنة توقفه عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي مقابل وصل الاستلام، وإما بإرسالها عن طريق البريد، وفي هذه الحالة الأخيرة تكون العبرة في تحديد تاريخ التصريح بختم البريد مع الملاحظة أن عدم احترام هذه الإجراءات تحرم العامل من التعويضات اليومية. (253)

2. حادث العمل :

(251) د/ جلال الدين قريشي ، المرجع السابق، ص 243.

(252) وهذا ما أقره قرار المحكمة العليا رقم 167320 الصادر بتاريخ 7.12.1998 ، المجلة القضائية لسنة 2000 ج

1، ص 97.

(253) أ / بن صاري ياسين" منازعات الضمان الاجتماعي في تشريع الجزائري"، دارهومة ، 2004، الجزائر ، ص 48.

لقد جاء في المادة 6 من القانون 13/83 ما يلي: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل".

ومن خلال التعريف القانوني الذي تبناه المشرع الجزائري، لا بد من توافر صفات معينة في الحادثة حتى تعتبر حادث عمل، وهذه الصفات هي:

1.2. صفة المفاجأة:

يجب في الوقائع المسببة للحادث أن تكون قد تمت في فترة زمن محددة وبصورة مفاجئة، وليست تدريجياً، وفي لحظة غير متوقعة، بمعنى أن تبدأ وتنتهي في فترة وجيزة، أما إذا استغرقت الواقعة زمناً، فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة. (254)

والمفاجأة صفة في الواقعة مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته، فمتى كانت الواقعة مفاجئة، اعتبرت حادث عمل، ولو كان أثرها الضار لم يظهر إلا بعد فترة من الزمن، وعلى هذا فسقوط العامل من على السلم في مكان العمل يعتبر حادثاً ولو كان أثره الضار قد تراخى إلى أيام أو شهور بعد ذلك. (255)

وتتجلى أهمية صفة المفاجأة أنها تميز لنا بين حادث العمل والمرض العادي، فالمرض العادي يكون عادة نتيجة تطور بطيء يستغرق فترة غير قصيرة من الزمن، ولهذا المبدأ اعتبر القضاء الفرنسي إصابة العامل بالتيفوس نتيجة لدغة حشرة حادث عمل لتوافر عنصر المفاجأة، وكما اعتبر النوبة القلبية، التي أصابت حكماً لمباراة كرة الماء، التي جرت في جو مثير، مما دفع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة، حادث عمل. (256)

2.2. الأصل الخارجي:

ويقصد به أن تكون الواقعة التي أدت إلى حادث عمل ذات أصل خارجي، بمعنى أن تكون بعيدة عن التكوين الجسماني للمصاب، (257) ولقد ذهب بعض الفقهاء إلى أن هذا الشرط هو الذي يميز حادث العمل عن المرض، فالمرض سببه داخلي في جسم الإنسان أما الحادث فسببه خارجي. (258)

3.2. في إطار علاقة العمل:

(254) د/ محمد لبيب شنب، "الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير 1967

ص 01

(255) نفس المرجع السابق، ص 16.

(256) د/ محمد حسن قاسم "قانون التأمين الاجتماعي"، دار الجامعة الجديدة للنشر 2003، الاسكندرية، مصر، ص

234.

(257) د/ محمد لبيب شنب، المقال السابق، ص 14.

(258) د/ علي العريف "شرح التأمينات الاجتماعية في مصر"، مطبعة القاهرة 1978، مصر، ص 104.

لإعتبار حادث كحادث عمل، لا بد أن تكون علاقة تبعية بين العامل والمستخدم عند وقوع الحادث.

ويعتبر الحادث، حادث عمل، الذي وقع في مكان العمل أو في مدته، أو في وقت قريب لهذه المدة. ويكون في حكم حادث العمل كذلك، الحادث الذي طرأ أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة. (المادة 12 من قانون 83/12).

إن المشرع الجزائري وضع على عاتق أطراف العلاقة القانونية في حالة وقوع حادث العمل عبئ التصريح به، وهو إجراء أولي يترتب على عدم احترامه فقدان الحق في التعويض أثناء مدة العطلة.

بحيث يجب على المصاب بحادث العمل أو من ينوب عنه أن يصرح لصاحب العمل بذلك، خلال 24 ساعة من وقوع الحادث، إلا إذا حالت دون ذلك القوة القاهرة، وإذا وقع الحادث في مكان العمل فإن التصريح به يتم شفاهياً إلى صاحب العمل، أما في الحالات التي تكون خارج مكان العمل، فإن ذلك يتم عن طريق رسالة مضمونة الوصول، ويكون على عاتق صاحب العمل أو من يمثله أن يصرح بالحادث إلى هيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة تسري اعتباراً من تاريخ علمه. (259)

3. المرض المهني:

لقد نصت المادة 63 من قانون 13/83 على ما يلي: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص".

من خلال هذا النص القانوني نرى أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا المرض المهني، إنما اكتفى بإعطاء الآليات التي بموجبها يكون المرض مرضاً مهنيًا.

وبالرجوع إلى بعض الفقهاء نجد هناك عدة تعاريف خاصة بالمرض المهني، بحيث عرفه البعض على أنه هو ذلك المرض الذي ينشأ عن الحالة المرضية أو العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة. (260)

ولقد ذهب البعض الآخر على أن المرض المهني هو ذلك المرض الذي يحل بالشخص بسبب مزاولة مهنة معينة أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة. (261)

(259) أ / بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 49.

(260) د / جلال الدين قريشي، المرجع السابق، ص 243

(261) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 485

إن العبرة بالمرض المهني هو أن يكون له علاقة مع العمل، والمشرع الجزائري قام بتحديد قائمة الأمراض المهنية عن طريق قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 ماي 1996،⁽²⁶²⁾ وما يلاحظ أن هذا التحديد ورد على سبيل الحصر، حيث لا يتكفل بالأمراض غير المذكورة في الجدول الملحقة بالقرار المذكور أعلاه.

وتصنف الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل في ثلاث مجموعات:
المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.
المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية.
المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.

ثانيا: مدة العطلة المرضية

إن من أهم الحقوق التي يستحقها العامل الذي يتعرض لمرض معين مهما كان طبيعته، أن يستفيد من عطلة مرضية تتناسب مع طبيعة مرضه.

1. تحديد مدة العطلة المرضية

إن تحديد مدة العطلة المرضية من اختصاص الطبيب المعالج، عن طريق الشهادة الطبية، والتي تشمل بصورة واضحة على ما يلي:

- اسم المؤمن له ولقبه ورقم تسجيله ومدة العجز عن العمل المحتملة.
- اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه ورتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له، والملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل.⁽²⁶³⁾

وهذا ما أكدته بعض النصوص القانونية السابقة في قانون العمل، حيث نصت المادة 32 من المرسوم 302/82 على ما يلي: "لا يحق للعامل أن يتغيب عن العمل بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة ما عدا حالة المرض المهني."⁽²⁶⁴⁾

ومن ثم نرى أن الشهادة الطبية شرط أساسي كي يستحق العامل عطلة مرضية، سواء كانت تلك الشهادة صادرة من مؤسسة استشفائية أو من طرف أطباء محلفون أو طبيب العمل، والشرط الأساسي في هذه الشهادة لا بد أن

⁽²⁶²⁾ قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا، ج ر 16 لسنة 1996.

⁽²⁶³⁾ المادة 25 من مرسوم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 ج.ر.ع 7 لسنة 1984 ص 216/217.

⁽²⁶⁴⁾ مرسوم 302/82 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر.ع عدد 1982/27 ص 1290.

تتضمن مدة العطلة، وهذه الأخيرة هي نفس مدة الشفاء التي يستحقها العامل المريض.

وفي ذلك أقر الاجتهاد القضائي الجزائري بأن العامل لا يحق له التغيب بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب تابع للهيئة المستخدمة.⁽²⁶⁵⁾

إن الشهادة الطبية التي تعتبر شرط أساسي لاستحقاق العامل العطلة المرضية، يمكن أن تراجع من طرف الطبيب التابع للضمان الاجتماعي، وفي بعض الأحيان نكون أمام تقريرين متعارضين من حيث تحديد مدة العطلة المرضية، فالتقرير الأول خاص بالشهادة الطبية التي يحررها الطبيب المحلف أو التابع للمؤسسة الاستشفائية، أما التقرير الثاني هو الذي يحرره الطبيب التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، وللخروج من هذه الإشكالية أجاز المشرع الجزائري أن تعين الخبرة لحل هذا النزاع.

2. بعض الأحكام المتعلقة بمدة العطلة المرضية:

إن مدة العطلة المرضية تعترتها عدة أحكام مختلفة من حيث تعلقها بالنظام العام، ومسألة تداخل بينها وبين بقية العطل.

1.2. تعلق العطلة المرضية بالنظام العام:

إن من أهم ما يميز العطلة المرضية أنها متعلقة بالنظام العام، فلا يجوز التنازل عن مدتها ولا عن الأجر المستحق لها، ويعتبر باطلا كل اتفاق ينص على الانتقال من مدة هذه العطلة، حتى ولو ارتضى العامل بالعمل خلالها، فيكون هذا الاتفاق مخالفا للقانون، وفي هذا الشأن ذهب قانون الضمان الاجتماعي إلى منع العامل خلال العطلة المرضية العمل عند صاحب عمله أو صاحب عمل آخر،⁽²⁶⁶⁾ ويمكن لرب العمل أن يزيد من مدة العطلة المرضية بموجب الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي عن تلك التي يقررها القانون، حيث يرى بعض الفقه أن المريض يكون أحوج إلى هذه الزيادة من العامل المعافى.

2.2. أثر تداخل العطلة المرضية مع بقية العطل:

إن الحق في العطلة المرضية يثبت عن كل سنة على استقلال، بحيث يسقط عدم استخدامها خلال السنة، ولا يجوز ضمها أو تأجيلها إلى السنوات التالية، كما لا يجوز الانتفاع بها مقدما حيث لم تبدأ السنة بعد،⁽²⁶⁷⁾ وفي بعض الأحيان توافق

(265) قرار غ لإ للمحكمة العليا رقم 55473 بتاريخ 1990/02/26 المجلة القضائية سنة 1991، ع02 ص 137.

(266) المادة 26 من مرسوم 27/84 المؤرخ في 1984/02/11 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

(267) د/همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 652.

هذه العطلة بعض العطل الأخرى من حيث المدة، الأمر الذي يثير التساؤل عن طبيعة العطلة التي يستفيد منها العامل في هذه الحالة، وهو الأمر نفسه الذي اختلف حوله الفقهاء. فذهب بعض الفقهاء على احتساب ضمن العطلة المرضية أيام الراحة الأسبوعية، فلا تمتد مدة العطلة المرضية بعدد أيام الراحة الأسبوعية المتخللة ضمنها، على عكس إذا تخللت العطلة المرضية أيام الأعياد فإنها تمتد بحسب هذه الأيام، مبررين ذلك أن سبب استحقاق يوم العيد لا يحتاج إلى أيام معينة للعمل.⁽²⁶⁸⁾ بينما خالف هذا الرأي بعض الفقهاء الذين يرون بأن تحتسب ضمن العطلة المرضية أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد بحيث لا تمتد بعدد أيام الراحة القانونية التي تتخللها،⁽²⁶⁹⁾ ويرى بعض الفقهاء أنه في حالة وقوع المرض أثناء الراحة القانونية، تحتسب هذه الأخيرة ضمن العطلة المرضية.⁽²⁷⁰⁾ أما بالنسبة للعطلة السنوية، فالمشرع الجزائري أجاز بقطع العطلة السنوية في حالة وقوع المرض خلالها لتصبح عطلة مرضية بدل عطلة سنوية،⁽²⁷¹⁾ وبعد انتهاء من العطلة المرضية يمكن للعامل أن ينتفع بعطلته السنوية، وفي هذا الصدد يرى بعض الفقه المصري جواز تحويل العطلة المرضية إلى العطلة السنوية من أجل الحصول على أجر كامل.⁽²⁷²⁾

الفرع الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة المرضية

إن من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل هي حقه في العطلة المرضية إذا طرأ عليه مرض مهما كان نوعه، لكن التمتع بهذا الحق لوحده لا يكفي، قد يتعرض العامل لحرمانه من المورد المالي الذي كان يستحقه أثناء العمل، وفي مقابل آخر قد يفقد منصب عمله في حالة غيابه. من أجل ذلك شرعت عدة قوانين حماية تحمي العامل خلال عطلته المرضية، وهذه الحماية تتمثل في احتفاظ العامل بمنصب عمله خلال العطلة المرضية وتعويضه أثناءها.

أولاً: الاحتفاظ بمنصب العمل

إن علاقة العمل خلال العطلة المرضية لا تنتهي وإنما تعلق إلى حين شفاء العامل والعودة إلى عمله، وهذا ما أكدته المادة 64 من قانون 11/90.

(268) د/ نفس المرجع، ص 653.

(269) د/ جلال الدين القرشي، المرجع السابق، ص 246.

(270) د/عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 165.

(271) المادة 50 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

(272) د/ رفعت هشام رفعت، المرجع السابق، ص 165.

إن حق العامل في الإحتفاظ بمنصب عمله يشمل حقين أساسيين وهما: عدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضده خلال العطلة المرضية، ورجوعه إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة العطلة المرضية.

1. عدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل خلال العطلة المرضية:

ذهب بعض الفقهاء على أن علاقة العمل لا يمكن إنهاؤها من طرف المستخدم في حالة إحالة العامل إلى العطلة المرضية، لكن إذا أصبح العامل عاجزا كلياً عن أداء عمله الأصلي أو عاجزا جزئياً مستديماً فإنه يصح في نطاق تشريع العمل فسخ علاقة العمل بين المستخدم والعامل، بشرط عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع إمكانيات وقدرة العامل الجديدة.⁽²⁷³⁾ بينما ذهب البعض الآخر إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالنسبة للمريض بأحد الأمراض المزمنة وليس الأمراض العادية إلا إذا ثبت عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة، أما إذا كان العقد محدد المدة ثم أصيب العامل بأحد الأمراض المزمنة خلال مدة العقد، فإنه يمكن تسريحه.⁽²⁷⁴⁾

وهذا ما أكدته الاجتهاد القضائي الجزائري على أن كل قرار تسريح للعامل أثناء العطلة المرضية قبل صدور تصريح بالشفاء من قبل طبيب هيئة الضمان الاجتماعي يعد مخالفاً للقانون.⁽²⁷⁵⁾

2. عودة العامل إلى منصب عمله:

من المعلوم أن علاقة العمل خلال مدة العطلة المرضية تكون معلقة، والقانون في هذه الحالة يخول الحق للعامل الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء هذه العطلة، وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 64 من قانون 11/90، وهذا المنصب سواء يكون نفس المنصب الذي تركه أو يماثله أو منصب آخر في حالة إصابة العامل بعجز معين.

إن رجوع العامل إلى منصب عمله بعد فترة المرض، قد لا يكون هو نفس المنصب الذي تركه قبل مرضه، وهذا راجع من جهة إلى طبيعة المؤسسة، ومن جهة أخرى راجع إلى الحالة الصحية للعامل.

إذا كان تغير المنصب لا يرجع إلى أسباب صحية للعامل، ففي هذه الحالة يشترط في هذا المنصب الجديد أن يتقاضى عليه العامل نفس ما كان يتقاضى عنه في المنصب القديم، وكذلك أن لا يخل المنصب الجديد بالسلم الوظيفي الذي كان عليه في المنصب القديم.

(273) د/ همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 755.

(274) د/علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 359.

(275) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 36591 الصادر بتاريخ 15/10/1984 المجلة القضائية العدد 3 لسنة 1989 ص 123.

أما إذا كان تغيير منصب العمل راجع إلى الحالة الصحية للعامل، فيمكن للهيئة المستخدمة أن تعيد العامل في منصب عمل آخر في حالتين وهما:

- إذا أصبح العامل لا يستطيع أداء المهام المتصلة بمنصب العمل الذي كان يشغله نظرا لحالته الصحية، وذلك في إطار التشريع المعمول به، وبناء على رأي طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة.
- عندما تنقص قدرات العامل إثر حادث أو مرض مهني.⁽²⁷⁶⁾

ومن ثم نرى أنه بالرغم من أن حالة العامل لا تتلاءم مع منصب عمله، لم يعطي المشرع حق للمستخدم بتسريح العامل، بل أوجب عليه أن يكيف له منصب عمل يلائم وضعيته الصحية.

وفي هذا الصدد يعترف المشرع الجزائري للعامل المصاب بحادث العمل أو المرض المهني، والذي أصبح عاجزا (كليا أو جزئيا) عن القيام بنشاطه الأصلي، بإدماجه في منصب عمل مناسب له في حالة الاستحالة الناجمة عن عدم قدرته البدنية، ويكون ذلك المنصب المقترح متوقف على قبول العامل أو رفضه.

وفي حالة موافقته لهذا المنصب المقترح، يكون له الحق في تلقي تعويض يعادل الأجر الذي كان يتقاضاه قبل وقوع الحادث أو المرض المهني، ويشترط أن لا يتجاوز مجموع التعويض اليومية والأجر الذي يتقاضاه بعد الدمج، الأجر العادي للعامل الذي يعمل نفس المنصب.⁽²⁷⁷⁾

ولا بد أن يكون ذلك المنصب المقترح ملائما للعامل وطبيعة الإصابة من حيث المدة القانونية للعمل، ويمكن أن ترتفع تدريجيا تماشيا مع قدرة العامل المصاب من أجل استعادة بعض قدراته، وفي حالة عدم استعادة قدراته يحدد طبيب العمل مدة العمل المناسبة له.

أما في حالة رفض العامل لمنصب العمل المقترح، وكان ذلك الرفض لسبب جدي ومبرر كالتنزيل من مستواه المهني، فإنه يستفيد من التعويض الممنوح في حالة العجز إلى حين الشفاء أو استقرار الجروح، أما إذا كان الرفض دون أي سبب جدي ففي هذه الحالة يستفيد من تعويض يتناسب مع نسبة عجزه.

ثانيا: تعويض العامل خلال العطلة المرضية

لقد استقر الاجتهاد القضائي على أن تعويض العامل في توقفه عن العمل بسبب مرض يكون على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي،⁽²⁷⁸⁾ مع اختلاف نسب التعويض باختلاف مدة المرض وطبيعته.

1. التعويض في حالة المرض العادي:

(276) المادة 24 من المرسوم 302/82 الملغى بقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

(277) د/ راشد راشد، المرجع السابق، ص119.

(278) قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 101866 بتاريخ 1993/10/26 المجلة القضائية سنة 1994 عدد 02 ص 112.

لكي يستفيد العامل من هذا التعويض لا بد أن تتوافر شروط معينة متعلقة بمدة الخدمة بالإضافة إلى بعض الالتزامات في حالة توقف عن العمل.

1.1. شرط مدة الخدمة :

- الستة (6) أشهر الأولى⁽²⁷⁹⁾

يستلزم أن تكون مدة العمل على الأقل:

- خمسة عشرة (15) يوما أو مائة (100) ساعة خلال الثلاث أشهر السابقة لتاريخ العلاج المطلوب التعويض عنه.

- أو على الأقل ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة خلال الإثنى عشرة (12) شهرا السابقة لتاريخ العلاج المطلوب التعويض عنه.

- ما فوق الستة (6) أشهر:⁽²⁸⁰⁾

يستلزم أن تكون مدة العمل:

على الأقل ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة خلال الإثنى عشرة (12) شهرا السابقة لتوقف عن العمل.

- أو على الأقل مائة وثمانون (180) يوما أو ألف ومائتين (1200) ساعة خلال ثلاث (3) سنوات السابقة للتوقف عن العمل.

ومن أجل استحقاق العامل تعويض عن المرض العادي لا بد عليه:

- لا يجب القيام بأي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بعد موافقة هيئة الضمان الاجتماعي.

- عدم مغادرة المنزل إلا بعد موافقة الطبيب المعالج بهدف علاجي وتكون الفترة المسموح بها بين الساعة 10 والساعة 16، إلا في حالة القوة القاهرة.

- يجب أخذ موافقة هيئة الضمان الاجتماعي عن كل تنقل تقوم به.

- فترة النقاهة ن يجب أن يصفها الطبيب المعالج وأن توافق عليها هيئة الضمان الاجتماعي، خلال هذه الفترة يجب الخضوع لرقابة هيئة الضمان الاجتماعي.

- إذا أصاب العامل مرض خارج حدود هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها، لا بد من إعلام هذه الأخيرة، وهي تقوم بتوجيه العامل إلى الوكالة التي تدفع له التعويض.

- يرجى من العامل الخضوع لمختلف المراقبات المطلوبة من هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة رفضه لن تدفع له الاداءات طوال الفترة التي تكون فيها

الرقابة مستحيلة.⁽²⁸¹⁾

2.1. نسبة التعويض:

⁽²⁷⁹⁾ المادة 52 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

⁽²⁸⁰⁾ المادة 56 من قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁽²⁸¹⁾ المادتين 26-29 من المرسوم 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

لقد حدد المشرع الجزائري نسبة التعويض للعامل أثناء عطلته المرضية في حالة المرض العادي في قانون الضمان الاجتماعي، إذ تنص المادة 14 من قانون 11/83 على ما يلي:

" للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي: اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر لتوقفه عن العمل 50 بالمائة من أجر المنصب اليومي، اعتبارا من اليوم السادس عشر الموالي لتوقفه عن العمل 100 بالمائة من الأجر المذكور، أما في حالة المرض الطويل أو الدخول إلى المستشفى فتطبق نسبة 100 بالمائة بدء من يوم الأول من توقفه عن العمل".

من خلال هذه المادة نرى أن تعويض العطلة المرضية في حالة المرض العادي يختلف حسب مدة المرض من جهة، وحسب طبيعته من جهة أخرى. وتدفع التعويضات اليومية طوال مدة فترة أقصاها ثلاث سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ. (282)

في حالة توقف يتبعه استئناف العمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل أيا كانت العطلة الطويلة الأمد مختلفة. (283)

2. التعويض في حالة حادث العمل والمرض المهني:

لكي يستفيد العامل من تعويض في حالة حادث عمل أو مرض مهني لا بد تتوفر شروط معينة من أجل استحقاق هذا التعويض.

1.2. شروط استحقاق تعويض في حالة حادث عمل ومرض مهني:

يستفيد العامل من هذا التعويض بمجرد أن يعمل، على عكس ما رأيناه بالنسبة للمرض العادي الذي يشترط فيه مدة خدمة معينة.

للاستفادة من هذا التعويض يستوجب إثبات أن الحادث أو المرض المهني كان نتيجة عمل مأجور.

لا بد أن يكون العامل ضحية:

- إما حادث عمل.
- إما حادث مسافة، أي في طريق الذهاب والإياب إلى العمل ومنه ، أو أي مكان يمكن التواجد فيه لقضاء حاجات عائلية بشرط أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا بحكم الضرورة أو القوة القاهرة .

(282) المادة 16 من قانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

(283) المادتين 21، 22 من المرسوم رقم 84/27 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- أو بسبب مرض مهني مسجل ضمن القائمة المحددة لأنواع الأمراض المهنية.

التصريح بالحادث أو المرض المهني:

- يجب التبليغ بالحادث إلى رب العمل خلال 24 ساعة، إما من طرف المصاب، أو ذوي حقوقه أو من ينوب عنه، إلا في حالة القوة القاهرة.
- يجب التأكد من أن صاحب العمل قد بلغ بالحادث وكالة الضمان الاجتماعي بمقر الولاية التابعين لها في ظرف 24 ساعة من تاريخ العلم بالحادث.
- التبليغ بالحادث ضروري حتى ولو لم يتسبب في الإصابة بعجز عن العمل.
- إذا استوجب الحادث معاينة الشرطة أو الدرك الوطني فلا بد أن يرسل محضر المعاينة إلى الوكالة الولائية في ظرف 10 أيام التالية لوقوع الحادث. (284)

2.2. نسبة التعويض:

يستفيد العامل من تعويض عن فترة توقف عن العمل بسبب حادث العمل أو المرض المهني. فهناك نوعين من التعويضات وهما: التعويضات اليومية، ومبلغ الريع.

التعويضات اليومية: يستحق العامل هذه التعويضات في حالة العجز المؤقت، وتدفع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون أجر اليوم الذي طرأ فيه الحادث على عاتق المستخدم، وذلك أيا كان دفع الأجر، ويستمر دفع هذا التعويض من اليوم الموالي للحادث حتى يوم الشفاء أو جبر الجرح، ويساوي هذا التعويض الأجر اليومي للمنصب، على ألا يتجاوز قسمة الواحد من ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري، الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبية، أي أن التعويض يساوي الأجر اليومي المصرح به، وفي المقابل لا يمكن أن تكون نسبته أقل من 30/1 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.

مبلغ الريع: إن العامل الذي أصيب من جراء حادث العمل أو المرض المهني أدى إلى عجز كامل أو جزئي دائم يمنعه من ممارسة عمله، يمكنه الاستفادة من ريع نسبي يتناسب وعجزه، ويحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه العامل الضحية عند صاحب عمل واحد أو أكثر خلال إثني عشرة شهرا التي تسبق توقف عن العمل. (285)

إن مبلغ الريع يكون حسابه وفق نسبة العجز ويكون كالتالي:

(284) هيئة الضمان الاجتماعي "التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية"، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق

مطبعة ص.و.ت.إ.، قسنطينة، ص 7.

(285) المادتين 5، 6 من الأمر 19/96 الموافق 6 يونيو 1996 المعدل لقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. ج. ر. ع. 42 لسنة 1996.

- ففي حالة نسبة العجز أقل من 10 بالمائة: لا يمنح للضحية أي ريع خاص به وإنما يجوز له المطالبة برأس المال التمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.

-في حالة نسبة العجز تفوق 10 بالمائة: إذا كانت نسبة العجز الدائم تفوق 10 بالمائة يستحق العامل ريعا يجب أن لا يتجاوز 2300 مرة من المجموع الساعي للأجر الوطني الأدنى .
المضمون⁽²⁸⁶⁾ ويمكن مضاعفة مبلغ الريع بنسبة 40 بالمائة، إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب اللجوء إلى مساعدة الغير لشؤون الحياة العادية.

المطلب الثاني: عطلة الأمومة

تعتبر عطلة الأمومة⁽²⁸⁷⁾ من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة، فهي عبارة عن أيام للراحة مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الحمل والولادة، والمشرع الجزائري اهتم بهذه العطلة واعتبرها حقا دستوريا لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة بموجب المادة 58 من الدستور 1996.⁽²⁸⁸⁾

ومن هذا المنطلق يكون توقف العاملة أثناء عطلة الأمومة جائز، وهذا ما أكدته المادة 55 من قانون 11/90 حيث جاء فيها: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة."

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع الجزائري أحال تنظيم هذه العطلة إلى قانون الضمان الاجتماعي.

وقد يثار عدة تساؤلات حول هذه العطلة من بينها: ما هي مدتها؟ وما هي حقوق العاملة أثناء هذه المدة؟

(286) المادتين 44 ، 41 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

(287) تعرف الأمومة بأنها رابطة قانونية تربط الأم بابنها . أ/ ابتسام الفرام ، "المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري " ، قاموس باللغتين العربية والفرنسية ، قصر الكتاب ، البليدة ، الجزائر .ص

الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالمدة

قبل تكلم عن مدة هذه العطلة، لا بد التطرق إلى شروط استحقاقها.
أولاً: شروط استحقاق عطلة الأمومة

تخضع الاستفادة لعطلة الأمومة لبعض الشروط الأساسية، وهي:

1. التصريح بالحمل:

إن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي، وهو أن تكون العاملة حامل، أي أساس هذه العطلة ثبوت الحمل عندها، فما نقصد به؟

يقصد بالحمل هو تلك المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن الأم، سواء في مراحلها الأولى أو الأخيرة، وهذه المتغيرات تؤثر على صحة المرأة، سواء من الناحية النفسية أو الجسدية.

من خلال هذا التعريف يمكننا القول أن الحمل هو تلك الفترة التي تسبق الوضع. والمشرع الجزائري أجاز للعاملة توقف عن العمل خلالها وهذا ما أكدته المادة 29 من قانون 11/83.

لا بد للعاملة أن تقوم بتصريح عن حملها للمستخدم، والهدف من هذا التصريح يكون في صالح العاملة، كي يتسنى له إعطاء لها العطلة المقررة لذلك، وكذلك يعود لصالح المؤسسة كي يتسنى للمستخدم أن يتدارك غياب العاملة عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها بعقد محدد المدة،⁽²⁸⁹⁾ وحتى لا تصبح هذه العطلة خطراً على المؤسسة لا بد للعاملة أن تصرح بأنها حامل.

ومن جهة أخرى يتعين على العاملة أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبياً، ويجب تبليغ هذه الحالة إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً على الأقل في مدة 06 أشهر من تاريخ توقع بالولادة.

إضافة إلى ذلك يجب على المعنية بالأمر إرسال شهادة طبية للمعاينة الحمل في الشهر السادس والشهر التاسع إلى وكالة الضمان الاجتماعي.

2. شرط مدة الخدمة:

للاستفادة من الأداءات العينية يجب على المؤمنة اجتماعياً أن تكون قد عملت:

- إما خمسة عشرة يوم أو مائة ساعة على الأقل خلال ثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

- إما ستون يوماً أو أربعمائة ساعة على الأقل أثناء اثني عشرة شهراً التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها. (المادة 54 من قانون

(11/83)

(289) المادة 12 من قانون 11/90 المعدل بالأمر 21/96 المتعلق بعلاقة العمل.

وللاستفادة من الأداءات النقدية، يجب على المؤمنة إجتماعيا أن تكون قد عملت:

- إما خمسة عشرة يوما أو مائة ساعة على الأقل خلال ثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.
- إما ستون يوما أو أربعمائة ساعة على الأقل أثناء إثني عشرة شهرا التي سبقت المعاينة الطبية الأولى للحمل. (المادة 55 من قانون 11/83)

ثانيا : مدة العطلة

إن من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة بمناسبة عطلة الأمومة أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة وهذا ما أقرته بعض التشريعات في قوانينها، وفي هذه الحالة تكون هذه المدة المحددة في القانون هي المدة الرئيسية، لكن قد يستلزم أن تمتد هذه المدة في بعض الأحيان لاعتبارات خاصة.

1. المدة الرئيسية:

إن الهدف من عطلة الأمومة هي الحفاظ على العاملة أثناء مرحلة الحمل والولادة، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت مدة هذه العطلة تتناسب مع حدث الحمل والولادة.

حسب المادة 29 من قانون 11/83 المعدلة بالأمر 17/96 تستحق المرأة العاملة التعويضية اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 أسبوع متتالية، ويتعين أن تنقطع عن العمل وجوبا لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه الفترة على أسبوع. ويمكن للعاملة أن تنقطع عن العمل خلال مدة 6 أسابيع قبل التاريخ الافتراضي.

2. تمديد مدة عطلة الأمومة:

يمكن تمديد مدة عطلة الأمومة في حالتين وهما:

1.2. الخطأ في تاريخ الوضع:

من المعلوم أن تحديد تاريخ الولادة يكون عن طريق الشهادة الطبية، وهو تاريخ احتمالي يمكن أن يحصل الخطأ في تقديره، بمعنى آخر في حالة تحديد الوضع عن طريق الشهادة الطبية يكون هنا الوضع افتراضي، ففي هذه الحالة يمكن أن يخالف الوضع الافتراضي الوضع الحقيقي.

إن المشرع الجزائري عالج هذه المسألة في حالة الولادة التي تكون قبل التاريخ الافتراضي ففي هذه الحالة لا يمكن انتقاص مدة العطلة.⁽²⁹⁰⁾

2.2. لأسباب صحية متعلقة بالولادة:

إن المشرع الجزائري تناول هذه الحالة صراحة في المادة 25 من قانون 11/83 والتي نصت على ما يلي: "تقدم أداءات التأمين على المرض إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي"⁽²⁹¹⁾ من خلال هذه المادة نرى أن المشرع جعل العاملة التي تمدد عطلة أمومتها، تستحق أداءات التأمين على المرض وليس أداءات التأمين على الأمومة، ومن ثم نرى أن هذه المدة المضافة لأسباب صحية متعلقة بالولادة تدخل في نطاق العطلة المرضية وليس في نطاق عطلة الأمومة بالرغم أن هذه المادة وردت في إطار الفصل الثاني المتعلق بالتأمين على الأمومة، وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري باعتبار هذه المدة المضافة من سبيل العطلة المرضية،⁽²⁹¹⁾ بينما المشرع المغربي اعتبر هذه المدة المضافة تدخل في نطاق عطلة الأمومة بشرط نشوء هذا المرض بسبب الحمل والنفاس.⁽²⁹²⁾

لكن هذا لا يعني أنه إذا كيفنا هذه المدة المضافة على أساس أنها عطلة مرضية وليست عطلة أمومة، أن يكون التعويض فيها أقل من تعويض عطلة الأمومة، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة. وهناك حالات أخرى تمدد فيها عطلة الأمومة لم يتطرق إليها المشرع الجزائري، مثل ما ذهب إليه المشرع الفرنسي بتمديد مدة عطلة الأمومة في حالة تعدد الولادات، فيمكن أن تصبح في هذه الحالة 26 أو 34 أو 40 أسبوع.⁽²⁹³⁾

إن المشرع الجزائري اعترف بحق العاملة بمدة عطلة الأمومة مهما كانت عدد الولادات، على عكس المشرع المصري الذي حدد تمتع العاملة بعطلة الأمومة بثلاث مرات طوال خدمتها، وهذا القيد غير مفهوم لأن الحكمة من هذه الإجازة هي المحافظة على صحة المرأة، فضلا على اعتبارات إنسانية محضة، ولا يمكن أن يقصد بهذا التحديد سوى حمل المرأة على عدم الإنجاب.⁽²⁹⁴⁾

الفرع الثاني: حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة

(290) المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ في 1996/6/6 المعدل والمتمم لقانون 11/83.

(291) المادة 50 من قانون التأمين المصري.

(292) المادة 154 من مدونة الشغل المغربية.

(293) المادة 26/122 من قانون العمل الفرنسي.

(294) د/ أنور سليم، المرجع السابق، ص 650.

إن استحقاق العاملة لعطلة الأمومة لوحدها لا يكفي، بل لا بد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق، فعطلة الأمومة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة من جهة، ومن جهة أخرى إلى الاستقرار المعيشي لها، وذلك بتقديم لها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي، وتقيها شر البؤس والحاجة.

إذا تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين: الاحتفاظ بمنصب العمل، تعويض العاملة خلال مدة العطل.

أولاً: الاحتفاظ بمنصب العمل

إن من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة خلال عطلة الأمومة هو الاحتفاظ بمنصب العمل، وهذا الحق يأخذ شكلين وهما عدم اتخاذ ضد العاملة العقوبات التأديبية خلال مدة العطلة، ورجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة.

1. عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية

بالرجوع إلى القوانين السابقة نرى أن المشرع نص صراحة على هذه الحماية، بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لاغياً وعتديماً الأثر.⁽²⁹⁵⁾ وهذا ما ذهب إليه بعض الفقه الجزائري على اعتبار أن كل تسريح مبلغ إلى العاملة خلال عطلة الحمل والولادة يعتبر باطلاً وعتديماً الأثر.⁽²⁹⁶⁾

ذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار أن فصل العاملة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع، لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلاً، وذهب آخرون إلى أنه في حالة ثبوت إشتغال عاملة لدى صاحب العمل آخر في فترة العطلة، كان لصاحب العمل الحق في أن يجرمها من حقوقها خلال هذه العطلة.⁽²⁹⁷⁾

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي منع فسخ عقد العمل خلال فترة الحمل والولادة.⁽²⁹⁸⁾

2. رجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة:

في حالة غياب العاملة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة، يخول القانون الحق للمستخدم أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة، وهذا ما أكدته المادة 12 من قانون 11/90، وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة،

(295) المادة 36 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية . ج.ر عدد 27 لسنة 1982 ص 1290.

(296) د/ جلال الدين قريشي ، المرجع السابق، ص 249.

(297) د/ علي عوض حسن ، المرجع السابق، ص 585.

(298) المادة 2-25/122 من قانون العمل الفرنسي.

لأن القانون أجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة، كي يضمن الاستمرارية في العمل.

في المقابل أوجب المشرع مستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة، وهذا بموجب المادة 12 الفقرة 03 من قانون 11/90 التي جاء فيها: ".... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه".

وهذا ما أكدته المادة 65 من قانون 11/90 والتي جاء فيها: "يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة إلى نفس منصب عملها التي تركته قبل العطلة، لكن لا بد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم، وكذا المحافظة على السلم الترتيبي.

ثانيا: تعويض العاملة خلال عطلة الأمومة

إن المشرع الجزائري أحال تقديم التعويض للعاملة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي. فالهدف من هذا التعويض هو تعويض العاملة المضمونة عن دخلها المفقود جراء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة، والاستفادة منه يكون للمضمونة وحدها، ولا تمتد إلى زوجة المضمون أو غيرها من المستفيدات من ضمان الأمومة بالتبعية.

1. شروط استحقاق التعويض:

قبل التكلم عن تعويض العاملة خلال فترة الأمومة، لا بد من توافر شروط معينة كي يتسنى لها الحصول على تعويض الذي حدده القانون:

- يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا وان تقدم الوثائق الإثباتية التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه،⁽²⁹⁹⁾ بمعنى أن تكون العاملة منتسبة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا الشرط مطلوب إلى العاملة بصفة أصلية، دون زوجة المضمون تبعا لزوجها، لأن هذه الأخيرة تستفيد من تقديمات العناية الطبية فقط، أما التعويض عن الأمومة فهو من حق المضمونة الأصلية فقط، والغاية من هذا الشرط هو

(299) المادة 37 من قانون 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية .

الحؤول دون الانتساب أو التسجيل أظرفي بقصد الاستفادة من تعويض الأمومة بعد ظهور الحمل.⁽³⁰⁰⁾

- يجب على العاملة كي تحصل على تعويض عن الأمومة، أن لا تكون قد انقطعت عن العمل لأسباب خارجة عن الحمل والولادة.
- إجراء المعاينة الطبية .

2. مقدار التعويض :

نصت المادة 28 من قانون 11/83 : "للمرأة العاملة المجبرة عن العمل بسبب الأمومة لها الحق في تعويض ومي يعاد 100 بالمائة من أجر منصب الذي تتقاضاه ."

من خلال هذا النص القانوني نرى أن المشرع حدد مقدار التعويض عن عطلة الأمومة 100 بالمائة من أجر منصب ، وهذا المقدار المحدد يدل على مكانة الأمومة في التشريع الجزائري ، على عكس المشرع الأردني الذي جعل مقدار التعويض يكون في حدود نصف الأجر التي كانت تتقاضاه العاملة، وهذا ما نصت عليه المادة 50 من قانون العمل الأردني.

المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب أخرى

الأصل أن غياب العامل دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه، ومن ثم يشكل مبرراً لفصله، وإذا طالت مدة الغياب، فإن ذلك يعد خطأ جسيماً من العامل يبرر فصله دون إخطار أو تعويض،⁽³⁰¹⁾ لكن يمكن أن يكون غياب العامل عن عمله لحاجة ملحة، ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع. فإلى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية والتي تتمثل في العطلة المرضية وعطلة الأمومة، هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أن يتمتع بها.

إن هذه العطل نص عليها المشرع الجزائري في المادتين 54، 56 من قانون 11/90، وميز بين نوعين من العطل الخاصة، عطل خاصة مدفوعة الأجر،

(300) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق، ص 441.

(301) د/ أنور سليم ، المرجع السابق، 593.

وعطل خاصة غير مدفوعة الأجر لم يحدد الحالات التي من أجلها تمنح هذه العطل وإنما ترك تحديدها إلى الأنظمة الداخلية والاتفاقية الجماعية.

المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر

إن من أهم ما يميز هذه العطل أنها مدفوعة الأجر، ولا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص خلاف ذلك، وهذه العطل متنوعة فمنها من تعود لأسباب عائلية أو دينية أو ثقافية أو تكوينية أو نقابية.

الفرع الأول: عطلة الحج والأحداث العائلية

هناك عطلتين، الأولى تعود أسبابها لدواعي دينية وهي عطلة الحج، أما الثانية تعود أسبابها إلى الأحداث العائلية والتي تضم عدة أحداث.

أولاً: عطلة الحج

يقصد بالحج لغة: القصد، أما اصطلاحاً فإن المشرع الجزائري لم يعرفه، وإنما اكتفى بذكر جوازية هذه العطلة، وفي غياب نص قانوني يعرف لنا الحج، نرى أن الشريعة الإسلامية عرفته، حيث عرفه بعض فقهاء بأنه هو القصد إلى بيت الله الحرام الذي يمكن لعبادة مقصودة،⁽³⁰²⁾ وذهب آخرون بأن الحج هو حضور جزء بعرفة ساعة زمانية من ليلة يوم النحر وطواف بالبيت العتيق سبعا والسعي بين الصفا والمروة كذلك بإحرام.⁽³⁰³⁾

والحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة، لأن الحج يعتبر ركناً من أركان الإسلام الخمسة، فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية والمالية، لقوله تعالى: "ولله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلاً.....".⁽³⁰⁴⁾

1. مدة العطلة

إن المشرع الجزائري في قانون 11/90 لم يحدد مدة هذه العطلة، ومعلوم أن للحج أياماً معلومة في السنة،⁽³⁰⁵⁾ ومن ثم فإن الجوازية المقررة لصاحب العمل

⁽³⁰²⁾ السيد عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي "سراج السالك شرح أسهل المسالك" الجزء الأول والثاني، قصر الكتاب، البلدة الجزائر، ص 205.

⁽³⁰³⁾ الحبيب بن طاهر "الفتاوى المالكية وأدلته"، الطبعة الثانية 2001، مؤسسة المعارف، بيروت لبنان، ص 208.

⁽³⁰⁴⁾ الآية 97 من سورة آل عمران.

⁽³⁰⁵⁾ لقوله تعالى: "الحج أشهر معلومات". الآية 197 من سورة البقرة.

في تحديد المدة، لا بد أن تكون مناسبة مع أداء هذه الشعيرة. وفي أغلب الأحيان مدة هذه العطلة قد تتعدى ثلاثين يوماً، وهذا نظراً للالتزامات الحاج بوكالات السفر.

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد،⁽³⁰⁶⁾ وهذا ما نصت عليه القوانين السابقة، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري فلقد حدد هذه العطلة بشهر واحد كذلك.⁽³⁰⁷⁾ ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 الفقرة 5 من قانون 11/90 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

2. بعض الأحكام المتعلقة بهذه العطلة

- هل هذه العطلة مقررة لكل العمال الذين يقومون بتأدية الحج بصرف النظر عن دياناتهم، بمعنى أوضح، هل يحق للعامل المسيحي في هذه العطلة وذلك بالحج إلى بيت المقدس الذي يعتبر المكان الذي يحج إليه المسيحيين؟

من خلال المادة 54 الفقرة 05 الصياغة العربية، نرى أن المشرع استعمل عبارة "تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة" وهذه العبارة تفيد أن الحج المقصود هنا، هو الحج إلى بيت الله الحرام، وهذا لأن الديانات الأخرى، لا يعتبر الحج عندها فرضاً، على عكس الإسلام.

ولقد ذهب بعض الفقهاء إلى تعليق حول هذه النقطة، على أنها تتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على حرية العقيدة وحق التعايش مع الأديان، بأن يقرر هذا الحق لكل الأديان السماوية.⁽³⁰⁸⁾

أما من خلال الصياغة الفرنسية لهذه المادة نفس الفقرة، نرى أن المشرع استعمل عبارة "L accomplissement du pèlerinage" والتي تفيد الحج على إطلاقه دون تقيده لدين معين.

أما المشرع المصري جعل هذا الحق يشترك فيه صراحة كلا من العامل المسلم والمسيحي، بحيث أجاز لهذا الأخير بالحج إلى بيت المقدس.⁽³⁰⁹⁾ هل عطلة الحج يمكنها أن تشمل العمرة؟

⁽³⁰⁶⁾ وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك

البنائات مستغانم التي حددت مدة عطلة الحج بثلاثين يوماً.

⁽³⁰⁷⁾ المادة 53 من قانون العمل المصري .

⁽³⁰⁸⁾ د/ محمد أنس قاسم " مذكرات في الوظيفة العامة"، الطبعة الثانية 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

ص، 186

⁽³⁰⁹⁾ المادة 53 من قانون العمل المصري.

إن الإجابة على هذا السؤال أجاب عليها المشرع الجزائري صراحة حيث نص على أن هذه العطلة مقتصرة على الحج فقط، وخير دليل أنه استعمل لفظ الحج والمقصود به في الاصطلاح الفقهي هو الركن من أركان الإسلام، والعمرة لا تدخل في هذا الوصف لأنها ليست ركناً وإنما تعتبر سنة.

ثانياً: عطلة الأحداث العائلية

من المعلوم أن غياب العامل دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه، لكن قد يحدث أمر من الأمور العائلية تجبر العامل على التغيب، لذا أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل لهذه الأحداث العائلية وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون 11/90 معدلة بالمادة 8 من الأمر 21/96 بقولها: "يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل، ولادة مولود له، أو زواج أحد فروع أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل." من خلال هذه المادة نرى أن هذه الأحداث التي نص عليها المشرع تشترك في مدة العطلة وهي ثلاثة (03) أيام مدفوعة الأجر، ولقد وردت في نص المادة 54 على سبيل الحصر.

1. عطلة الزواج والختان

تشترك هاتين العطلتين في المدة، وفي تبرير الحدث الذي يكون مسبقاً.

1.1. عطلة الزواج

أجاز المشرع تغيب العامل بسبب الزواج، سواء زواجه هو أو زواج أحد فروع، وذلك لمدة ثلاثة أيام.

- زواج العامل (ة):

إن المشرع الجزائري منح العامل هذه العطلة بموجب المادة 54 الفقرة 4 من قانون 11/90 كي يتسنى للعامل تكوين أسرة. فالغاية من الزواج صيرورة الحياة عن طريق تكوين أسرة التي تعتبر وحدة لبناء المجتمع.⁽³¹⁰⁾

هل هذه العطلة متكررة للعامل إذا أراد الزواج مرة أخرى؟

لقد رأينا في عطلة الحج أن المشرع اشترط أن تكون مرة واحدة خلال الحياة المهنية، لكن في عطلة الزواج المشرع في قانون 11/90 لم ينص على ذلك، وهذه الحالة تكون في حالة تعدد الزوجات.

بالرجوع إلى قانون الأسرة نرى أن المشرع يسمح الزواج بأكثر من زوجة واحدة في حدود الشريعة الإسلامية متى وجد مبرر شرعي وتوفرت شروط ونية العدل.⁽³¹¹⁾

إن الشريعة الإسلامية أجازت التعدد لأربع مرات وفق شروط محددة، ومن ثم نرى أنه يمكن للعامل الانتفاع بهذه العطلة متى أراد الزواج للمرة الثانية والثالثة والرابعة، أو أراد أن يعيد الزواج في حالة وفاة الزوج الأول أو طلاقه منه.

إن هذا الحق مكتسب للعامل حتى ولو كان يشتغل في مؤسسة أجنبية متواجدة بالجزائر لأن قوانين الأحوال الشخصية مطبقة على جميع الجزائريين المتواجدين في التراب الوطني.

يمكن للاتفاقية الجماعية أن تمنح مدة أكثر من المدة التي أقرها القانون وهي ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

إن العامل الذي يريد التمتع بهذه العطلة لا بد أن يبرر غيابه مسبقاً، و التبرير هنا يكون متنوع سواء عن طريق طلب عادي يقدمه للمستخدم مرفوق ببعض الوثائق التي تثبت زواجه.

- زواج أحد فروع العامل:

إن المقصود بفروع العامل هم أبناؤه، سواء الإناث أو الذكور، ففي هذه الحالة يستفيد من عطلة زواج أحد أبناؤه، لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر، والمشرع لم يستعمل مصطلح أبناء العامل، وإنما استعمل مصطلح فروع، كما جاء في المادة 54 الفقرة 4 من قانون 11/90 " ... أو زواج أحد فروع العامل".

هل يشمل الفرع إلا الأبناء الصليبيين أم يدخل ضمنه الأحفاد؟

⁽³¹⁰⁾ المادة 1 من قانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر الرئاسي 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 ج.ر. عدد 15 لسنة 2005 ص 18.

المادة 8 من نفس القانون.⁽³¹¹⁾

إن المشرع الجزائري لم يفسر هذه المصطلحات، و بالرجوع إلى بعض الفقهاء نجد أن مصطلح الفرع هنا قد يحمل على الأبناء والأحفاد.⁽³¹²⁾ بينما ذهب آخرون على أن الفرع يحمل على الأبناء دون الأحفاد و في حالة إضافة لمصطلح الفرع و إن نزل فهنا يقصد به الأحفاد مهما كان درجتهم.

ومن ثم نرى أن فروع العامل تفيد أبناء من صلبه وأحفاده، وهذا لأن المشرع استعمل لفظ الفرع على إطلاقه دون تقييده بالدرجة. وعلى العامل كي يستفيد من هذه العطلة أن يبرر غيابه بجميع الوسائل اللازمة في ذلك.

2.1. عطلة الختان:

يجب القانون للعامل أو العاملة التمتع بعطلة لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر بسبب ختان ولدهما.

2. عطلة الوفاة والولادة :

إن هاتين العطلتين تشتركان في أن التبرير يكون لا حقا بعد الحادثة، وهذا نظرا لأن حادثة الوفاة والولادة يطغى عليهما الصفة الفجائية.

1.2. الوفاة:

إن حدث الوفاة يسمح للعامل أن يأخذ غياب مرخص مدفوع الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 04/54 من قانون 11/90، ويتضح لنا من هذه المادة أن المشرع الجزائري حدد الأشخاص المتوفين الذي من أجلهم يتغيب العامل، وهذا التحديد ورد على سبيل الحصر، فإذا تغيب العامل بسبب وفاة شخص لم يذكره المشرع في المادة 04/54، فيكون الغياب في هذه الحالة غير قانوني.

من خلال المادة 04/ 54 من قانون 11/90 يتبين لنا أن حادثة الوفاة لا تقتصر عنها الحق في العطلة على قريب واحد، بل تشمل الأصول والفروع والحواشي، فهنا يستفيد العامل من ثلاثة أيام عطلة مدفوعة الأجر، ونلاحظ أن هذه المدة تساوي مدة العطلة لسبب الزواج أو الولادة أو الختان.

فمن هنا نتساءل كيف تتساوى مثلا حدث الوفاة مع حدث الختان من حيث المدة ؟

كان على المشرع أن يمدد مدة الغياب لأسباب الوفاة، وهذا كي يسترجع العامل بعض قواه المعنوية التي تكون منهارة بعد مفارقة أقرب الناس إليه سواء الأصول أو الفروع أو الحواشي أو الزوج.

(312) السيد عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي، المرجع السابق، ص 239.

وكي يستفيد العامل من هذه المدة لا بد أن يبرر ذلك، ويكون التبرير عن طريق شهادة الوفاة مستخرجة من دار البلدية مكان وفاة الشخص، والمشرع راعى ظروف العامل في هذه الحالة بحيث أنه لم يشترط تسبيق التبرير بل جعله مؤجلاً.

- وفاة أحد الأصول:

يقصد بأصل الشخص هو كل من كان سبباً في وجوده من أبيه وأمه وجده وإن علا.

إن المشرع أجاز للعامل أن يتمتع بهذه العطلة في حالة وفاة أحد أصوله، لكنه لم يحدد مرتبة الأصل الذي يتغيب من أجله في حالة وفاته، فهل يقتصر هنا الأصل إلا على الأب أو الأم، أم يتعدى ذلك ليصل إلى الجد والجددة؟

إن المشرع ذكر الأصل على إطلاقه دون تقيده بدرجة معينة، ومن ثم نرى أنه يمكن أن يتغيب العامل في حالة وفاة جده، لأنه إذا كان يريد المشرع من هذه العطلة أنها تكون مقتصرة على وفاة الأب أو الأم، كان عليه أن يستعمل عبارة " أو وفاة أحد الأبوين". على عكس بعض الاتفاقيات الجماعية التي حددت الدرجة الأصل الذي من أجله يتغيب العامل في حالة وفاته.⁽³¹³⁾

إن الأصول هنا ليست مقصورة على أصول العامل فحسب، فيمكن للعامل أن يتغيب في حالة وفاة أحد أصول زوجته

وهذا ما أكدته المشرع في المادة 54/ 04 من قانون 11/90.

- وفاة أحد الفروع :

يمكن للعامل أن يتغيب عن عمله لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد فروعهم، والمقصود بالفروع هم أبناء العامل أو الأحفاد، لأن المشرع ذكر الفرع على إطلاقه، وهذا أمر منطقي لأن الحفيد يعد في مرتبة الابن.

هل يمكن للعامل أن يأخذ هذه العطلة في حالة وفاة ربيبه؟

يقصد بالربيب هو فرع زوج العامل الذي ليس من صلبه، فهو في حكم ابنه، لذلك يسري عليه نفس الحكم الذي ذكرناه.

(313) المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك والبنائات بمسغام .

- وفاة أحد الحواشي:

يقصد بالحواشي هم إخوة وأخوات العامل، ويمكن أن يتعدى ذلك إلى الأعمام والعمات والأخوال والخالات، لكن المشرع الجزائري اقتصر هذه العطلة في حالة وفاة أحد الإخوة أو الأخوات للعامل أو زوجه من الدرجة الأولى فقط.⁽³¹⁴⁾

وما يلاحظ أن المشرع حرم العامل من هذه العطلة في حالة وفاة أحد أعمامه أو أحد أخواله، ومن ثم نرى أنه لم يراعي درجة القرابة الموجودة في مجتمعنا والتي تربط بين الشخص وعمه أو خاله التي تكون مقاربة لقرابة الإخوة، فكان عليه أن يمنح على الأقل يوم واحد مدفوع الأجر، وهذا ما ذهبت إليه بعض الاتفاقيات الجماعية.⁽³¹⁵⁾

كذلك يمكن للعامل أن يتوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد أصهاره.

- وفاة زوج العامل(ة):

كذلك يمكن للعامل أن يتغيب في حالة وفاة زوجه، ولا بد من أن تكون علاقة الزوجية قائمة قبل الوفاة، بحيث إذا كان الزوجين مطلقين فلا يحق لأحدهما أن ينتفع بعطلة وفاة زوجه.

2.2. ولادة المولود للعامل:

إن الولادة تعتبر حدث من الأحداث العائلية إلا أنها تتميز هي وحادثة الوفاة عن بقية الأحداث كونها حدثان يطغى عليهما صفة الفجائية، على عكس حادثة الزواج أو الختان مثلا الذي يتقرر مسبقا بتاريخ محدد.

لذلك أجاز المشرع الجزائري للعامل أن يبرر الواقعة لاحقا، والإثبات في هذه الحالة يكون عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة.

(314) المادة 54 / 4 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل.

(315) المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك والبنائات بمستغانم.

والولادة التي يرخص للعامل في الغياب هي الولادة المنسوبة له، وهذا ما نصت المادة 04/54 من قانون 11/90 : "...ولادة مولود له". ويخرج في هذا الإطار ولادة الحفيد، فالعامل الجد لا يمكنه أن يتمتع بهذه العطلة، لأن الولادة هنا ليست منسوبة إليه.

الفرع الثاني: العطلة النقابية والتكوينية

إلى جانب العطل الخاصة التي ذكرناه في الفرع الأول سواء تلك التي تعود للأسباب الدينية أو المتعلقة بالأحداث العائلية، هناك عطل خاصة أخرى تتمثل في العطلة النقابية والعطلة التكوينية.

نصت المادة 54 الفقرة 2 من قانون 11/90 بقولها: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم 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 بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية". من خلال هذه الفقرة يكون للعامل الحق في تمتع بعطل خاصة إما بسبب التمثيل النقابي أو بسبب متابعة التكوين المهني أو النقابي.

أولاً: العطلة النقابية

هذه العطلة هي خاصة لغرض تمثيل العمال سواء عن طريق التمثيل النقابي أو التمثيل المستخدمين.

1. التمثيل النقابي:

لقد كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله مطلقاً بأن نص على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".⁽³¹⁶⁾

تفعيلاً للدور النقابي يسمح القانون للمثليين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلاً لهم في أداء مهامهم، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من قانون 14/90⁽³¹⁷⁾ بقولها: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة

المادة 56 من الدستور الجزائري.⁽³¹⁶⁾

الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم".

إن هذه العطلة مقتصرة إلا على المندوب النقابي⁽³¹⁸⁾ دون أعضاء النقابة، وهذا لدور الذي يقوم به سواء داخل المؤسسة، أو خارجها.

أما مدة هذه العطلة هي 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، ويشترك فيها كل مندوب نقابي، لأن هذه المدة تنتفع بها الهيئة النقابية وليس للنقابي وحده، ويمكن تجميع هذه المدة أو تقسيمها حسب الاتفاق بينهم.

لا يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيين في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم لمندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.⁽³¹⁹⁾

2. التمثيل المستخدمين

سمح القانون 11/90 لمندوب المستخدمين بالتغيب عن العمل مدفوع الأجر، حيث نصت المادة 106 من هذا القانون على ما يلي: "يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ما عدا خلال عطلتهم السنوية.

تكون كفاءات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم". من خلال هذا النص نرى أن المشرع وحد مدة العطلة لغرض التمثيل على مختلف أجهزته.

ويشترط في هذه العطلة أن يبرر المندوب غيابه مسبقا عن طريق الوثائق الإثباتية الخاصة بالمنظمة.

ثانيا: عطلة التكوين

إن عطلة التكوين المهني والنقابي هو ذلك الحق الذي ما فتئ مطالبة العمال به مدة طويلة، إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت مختلف القوانين العمالية تعترف للعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالتكوين المهني والنقابي والترقية المهنية، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 03/54 من قانون 11/90.

(317) قانون 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالأمر 12/96 المؤرخ في 1996/07/10،

ج.ر.ع 23 لسنة 1990، ج.ر.ع 36 لسنة 1996.

(318) المادة 46 من نفس القانون.

(319) المادة 47 من نفس القانون.

1. التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني حق أساسي للعامل أثناء العمل، حيث تم تكريسه منذ سنوات، فأصبحت مختلف القوانين العمالية تعترف به، فهو عبارة عن تشجيع العمال على التقدم والتطور في حياتهم المهنية، وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر، وفي المستوى المهني والمعنوي له،⁽³²⁰⁾ حيث أنه وسيلة لتحقيق أهداف تخص كل مؤسسة والعامل في نفس الوقت، ويظهر ذلك جليا من خلال مواكبته مع التطورات في مجال التقنيات المستعملة، و ترقية العمال اجتماعيا و مهنيا بهدف محو الأمية الوظيفية.

إن واجب التكوين المهني يقع على عاتق المستخدم مهما كانت طبيعة وحجم مؤسسته، ونظامها الضريبي وعدد عمالها.⁽³²¹⁾

ويتم ذلك بوضع مخطط للتكوين المهني من قبل الهيئة المستخدمة، وهو عبارة عن برنامج يحدد الأهداف الأساسية التي ينبغي تحقيقها.

إن هذا البرنامج تشارك في وضعه لجنة المشاركة، والتي يكون لها إلهاء استشاريا في القرارات التي يتخذها المستخدم، والخاصة بتنفيذ مخطط التكوين المهني.

وتجرى هذه العمليات في مكان العمل أو في أماكن مخصصة تابعة للمؤسسة ذاتها أو لمؤسسة أخرى في إطار التعاون بين المؤسسات أو في هيئات التكوين بين المؤسسات.⁽³²²⁾

وتكون المدة المخصصة للتكوين في حكم تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، بمعنى آخر، يكون العامل خلال مدة التكوين محمي قانونا سواء باحتفاظه بمنصب عمله أو احتفاظه بالأجر خلال هذه المدة.

والمشرع الجزائري في هذا الصدد لم يحدد لنا مدة التكوين سواء كانت قصيرة أو طويلة، ففي كلتا الحالتين، يحتفظ العامل بحقوقه الأساسية، شريطة أن يكون هذا التكوين في إطار المخطط الخاص بالتكوين المهني في المؤسسة، أي متعلقة بالمهنة التي يزاولها العامل، وفي أغلب الأحيان يكون بطلب من الهيئة المستخدمة، أو بطلب من العامل بعد موافقة هذه الأخيرة بشرط أن يكون التكوين المهني ضمن المخطط الذي تعده المؤسسة، والشرط الأساسي في هذه الحالة موافقة الهيئة

(320) د/ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص164.

(321) عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص313.

(322) نفس المرجع السابق، ص314.

المستخدمة، فلقد ذهب الاجتهاد القضائي الجزائري على أن الغياب بسبب التكوين المهني دون ترخيص المستخدم يعتبر من غيابات الغير القانونية⁽³²³⁾.

أما إذا كان التكوين المهني بمبادرة فردية من العامل في تكوين يختاره ويكون خارجا عن مخطط التكوين المهني في المؤسسة، فإنه يجوز لهذه الأخيرة أن تسمح له بأن يتابع تكوينا مهنيا بصفته الشخصية، وفي هذه الحالة يوضع في حالة الاستيداع.

وللاستفادة من عطلة التكوين المهني، لا بد على العامل أن تكون له أقدمية لا تقل عن 24 شهرا، ولا يمكن أن يستفيد مرة ثانية من عطلة التكوين إلا بعد مرور أجل معين، وهو عادة ما يكون مساويا لشهور 12/1 من المدة التي قضاه في التكوين. ويكون كذلك بناء على طلب كتابيا من العامل إلى المستخدم في حدود 60 يوما قبل التكوين، إذا كان التكوين لا يتجاوز عن 06 أشهر، وفي مدة أقصاها 120 يوما قبل التكوين إذا كان التكوين يتجاوز 06 أشهر.

وعلى الهيئة المستخدمة أن ترد على طلب العامل خلال 30 يوم من استلام الطلب.

2. التكوين النقابي:

إضافة إلى التكوين المهني نص المشرع صراحة على منح العامل عطلة مدفوعة الأجر من أجل التكوين النقابي إنطلاقا من الأهمية البالغة له، باعتباره وسيلة فعالة تمكن المناضلين النقابيين من أدوات المعرفة، لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ظل التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع. وهذا ما أكدته المؤتمر الخاص بالاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع،⁽³²⁴⁾ على ضرورة أن تضع المنظمة تكوين النقابي ضمن أولويتها على أساس إعداد برنامج يعطي الأهمية اللازمة للتكوين من خلال إعادة الاعتبار لدور معاهد التكوين النقابي وتنشيطها وإعداد خطة للتكوين والتتقيف العمالي.

ومن أجل الاستفادة من هذه العطلة، لا بد للعامل أن يبرر ذلك عن طريق وثائق تثبت على أنه منخرط في النقابة العمالية، وعضو في النقابة، ويمكن العامل أن يستفيد من عطلة خاصة مدفوعة الأجر من أجل المشاركة في امتحانات

(323) قرار المحكمة العليا رقم 50604 المؤرخ في 17.07.1989 الصادر في المجلة القضائية العدد 1 لسنة 1992، ص 94.

(324) الاتحاد العام للعمال الجزائريين " القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر الوطني التاسع"، قصر الأمم في 27،28،29 ديسمبر 1994، ص 105.

أكاديمية أو مهنية. والمدة التي يستفيد منها هي مدة الامتحان بحيث يبرر هذا الغياب عن طريق الاستدعاء الخاص بالامتحان.

المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

إلى جانب العطل الخاصة مدفوعة الأجر، والتي تعود لأسباب مختلفة، هناك عطل خاصة لكنها غير مدفوعة الأجر.

إن المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه العطل، على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر، وإنما أحالها إلى

النظام الداخلي. فنتساءل هل هذه الإحالة حصرية أم من قبيل السهو فحسب؟

إن هذه الإحالة لا يمكن أن تكون حصرية، نظرا لأن هذه الغيابات المرخصة سواء مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة

الأجر هي من المسائل التفاوضية، أي تعتبر موضوع من موضوعات الاتفاقية الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 120

من قانون 11/90 بقولها: "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل

والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية : 10- التغييبات الخاصة".

ومن هنا نرى تداخل النصوص القانونية فيما بينها، تارة يحال تنظيم هذه العطل إلى النظام الداخلي بموجب المادة

56 من قانون 11/90، وتارة أخرى يحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من نفس القانون، ومن ثم

نرى أنه يمكن تنظيم هذه الغيابات عن طريق النظام الداخلي خاصة في الغيابات المرخصة قليلة المدة والتي حددتها بعض

الأنظمة الداخلية، وعن طريق الاتفاقية الجماعية خاصة فيما يخص الغيابات المرخصة طويلة المدة مثل الاستيداع.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي

يمكن للمستخدم أن يمنح للعامل تغيب خاص غير مدفوع الأجر وحسب الفترة التي يحددها، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون 11/90 بقولها: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم ماسة الحاجة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي". يتضح لنا من خلال هذا النص بعض الخصائص القانونية لهذه العطل وتتمثل في:

- أنها ليست من النظام العام:

كون هذه العطل مقررة في النظام الداخلي، يمكن للمستخدم عدم إقرارها في بند التنظيم التقني للعمل، ومن هنا نرى أن هذه العطل الخاصة تختلف عن العطل التي رأيناها في السابق من حيث صفة النظام العام، وما ينعكس عنه من عدم قابلية التنازل، فهذه العطلة متعلقة بضرورة العامل إليها، ولهذا لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تمنح للعامل، على عكس عطلة أيام الأعياد أو العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة إما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية.

- مدة العطلة:

إن مدة الغياب في هذا النوع من العطل، لا يسمح بأي حال من الأحوال للمستخدم أن يخصمها من العطلة السنوية، حيث ذهب المشرع الجزائري إلى اعتبارها تمثل فترة عمل مؤدى عند حساب العطلة السنوية، بشرط أن تكون مرخصة من طرف المستخدم، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون 11/90.

ويمكن للمستخدم أن يحدد هذه المدة، وهذا ما نصت عليه بعض الأنظمة الداخلية، وهذا لا يعني له أن يرفض هذه العطل الخاصة دون سبب، بحيث يكون ملزم بمنحها في حالة توافر الشروط.

- عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة:

لا يمكن اعتبار هذه العطل على أساس أنها حالة من حالات تعليق علاقة العمل، وهذا نظرا للمدة التي تختص بها، فهي في أغلب الأحيان لا تتجاوز ثلاثة أيام، ومن هنا لا يمكن أن تعلق علاقة العمل خلال هذه المدة، ونفس الشيء بالنسبة للتصريح بالخروج لا يمكن اعتباره تعليق علاقة العمل، وهذا نظرا لأن المادة 64 من قانون 11/90 الخاصة بحالات تعليق علاقة العمل لم تتضمن مثل هذه الحالات، وهذا لأن العامل خلال مدة الغياب يبقى تحت الإدارة القانونية للمستخدم، وهذا ما ذهب إليه قرار المحكمة العليا التي اعتبرت أن الترخيص بالخروج من العمل لا يعلق علاقة العمل.⁽³²⁵⁾

- عدم فصل العامل خلال هذه المدة:

إن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة، على عكس الغيبات التي تكون وسيلة ضغط على المستخدم، والتي تعرف بالغيابات غير مبررة. ومن ثم نرى أن هذه العطل هي غيابات مشروعة، تلك المشروعية تستند كونها لا تكون إلا في حالة ضرورة وحاجة ماسة، وتستند كذلك أنها لا تكون إلا بعد موافقة المستخدم، وهذا ما دفع المشرع المصري مثلا على اعتبار الغياب المشروع هو ذلك الغياب الذي يقع بإذن من المستخدم،⁽³²⁶⁾ وذهب بعض الفقهاء على اعتبار أن غياب العامل قانوني لأنه مرخص من طرف المستخدم عن طريق النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية.

وأخيرا نرى أنه لا يمكن للعامل أن يستفيد من هذه العطل، إلا إذا راعى الشروط التالية بعد موافقة المستخدم وهي:

- تقديم طلب إلى المستخدم مرفق بالتبريرات اللازمة للتغيب، خاصة في الأحوال التي تعيق الاتصال بالمؤسسة، فعليه أن يبرر ذلك كتابيا في مدة معقولة.⁽³²⁷⁾

- عدم تعارض هذا الغياب مع مصلحة العمل.

- أن لا تتجاوز مدة هذه العطل المدة المحدودة في النظام الداخلي.

- ضرورة الحصول على الترخيص المسبق بالتغيب من المستخدم.

(325) قرار. غ.إ. للمحكمة العليا رقم 166006 بتاريخ 1997/07/14 المجلة القضائية سنة 2000 عدد 01 ص 101.

(326) نقض مدني مصري رقم 32 جلسة 1966/5/4 س 17 قاعدة 137 ص 1004.

(327) د/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمان "الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل"،

"المطبعة العربية الحديثة" القاهرة 1979 ص 129.

الفرع الثاني: بعض العطل الخاصة الغير المدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيا يتمم القانون لسد فراغاته، أو يسبقه في وضع قواعد جديدة، ومن بين هذه القواعد أنه يمكن تنظيم الغيبيات الخاصة، وهذا ما نصت عليه المادة 120 من قانون 11/90، وما يهمننا في هذا الصدد العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر. وتنص المادة 64 من قانون 11/90 على ما يلي: "تعلق علاقة العمل لأسباب التالية:...عطلة بدون أجر".

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع أجاز تمتع العامل بعطلة غير مأجورة، لكن أحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 11/90. ويتمثل هذا نوع من العطل في الإحالة على الاستيداع. نص المشرع الجزائري عن الإحالة على الاستيداع لأول مرة من خلال أمر 133/66 المتعلق بالتوظيف العمومي المادة 49 منه، ونص عليه كذلك بموجب القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية،⁽³²⁸⁾ أما في القانون 11/90 فلم يتطرق صراحة على الإحالة على الاستيداع، تاركا المجال لاتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وهذا ما أكدته المادة 120 الفقرة 10 من قانون 11/90 .

لكن بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 06/82، نرى أن المشرع عرف الإحالة على الاستيداع بأنها وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصبه ورتبت عنها الكف عن أجره وتوقف عن استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترفع والتعاقد.

حالاتها:

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية، نرى أنها تناولت حالات الإحالة على الاستيداع معتمدة على قانون 06/82 الملغى، كمصدر أساسي لتشريعها في هذا المجال، وتتمثل هذه الحالات في:

(328) قانون 06/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 1982/09 ص 34 الملغى بالقانون 11/90.

- حالة المرض الخطير، ووقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء

إن هذه العطلة تمنح للعامل الذي يطرأ عليه حدث في عائلته الصغيرة سواء مرض زوجه أو أحد أبنائه، أو وقوع حادث لهما، يستلزم الاعتناء بذلك المريض والوقوف بجانبه.

حيث ذهب الفقه الفرنسي إلى جوازية تمتع العامل بهذه العطلة في حالة مرض أحد أبنائه، ولم يشترط أي شرط من الشروط الأقدمية مثلاً، وتمنح هذه العطلة ثلاثة أيام للعامل بالنسبة لطفل الذي لا يتجاوز 16 سنة، وتمتد إلى خمسة أيام بالنسبة لطفل أقل من 16 سنة، وذهب كذلك على جوازية تمتع العامل بعطلة الحضور الأبوي والتي تسمح بقاء الأب مع طفله المريض أو يعاني من إعاقة خطيرة لمدة أقصاها أربعة أشهر.⁽³²⁹⁾

- التفرغ لتربية الأطفال

يحق للعامل (ة) أن يحصل على هذه العطلة من أجل رعاية الأطفال، وفي أغلب الأحيان هذه العطلة تستحقها العاملة كثيراً كي تتفرغ إلى تربية طفلها.

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت لنا سن الطفل الذي من أجله يستفيد العامل من هذه العطلة، حيث ذهبت المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن على أن المقصود بالطفل هنا هو حديث النشأة، على عكس المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم التي حددت سن الطفل من أجل إستحقاق هذه العطلة أن لا يتجاوز خمس سنوات.

ومن ثم يمكن للعاملة الاستفادة من هذه العطلة مهما كانت المدة التي تلي ولادته، حيث من المتصور أن لا تحصل العاملة على هذه العطلة عقب الولادة مباشرة، فتظل محتفظة بحقها الكامل أو الجزء منه لمواجهة ما قد يطرأ من مستجدات تلزمها رعاية طفلها.⁽³³⁰⁾

- حالة متابعة الزوج

نص على هذه الحالة قانون 06/82 وكذلك بعض الاتفاقيات الجماعية، مثل المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم، والمادة 62 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم.

ومؤدى هذه الحالة، في حالة تغيير إقامة أحد الزوجين، يمكن للزوج الالتحاق بزوجه إذا انتقل هذا الزوج إلى عمل آخر يقع خارج الدائرة التي يعمل فيها، أو إلى عمل يقع خارج الدولة، وبالتالي يلتم شمل الأسرة.

⁽³²⁹⁾ cfdt. fr. droit du travail les congés sans solde .P 1 sur 3

⁽³³⁰⁾ د/محمد همام محمود زهران، المرجع السابق، ص 662.

- لممارسة بعض نشاطات ثقافية ورياضية

يمكن للعامل أن يتمتع بعطلة غير مدفوعة الأجر في حالة مشاركته في بعض النشاطات الثقافية والرياضية، وهذه النشاطات لا بد أن تكون معتمدة في بعض المعاهد بالنسبة للنشاطات الثقافية أو الأندية بالنسبة للنشاطات الرياضية.

- لمتابعة دراسة أو المشاركة في أنشطة البحث

إن العامل على عكس الموظف لا يستحق غياب لمدة 6 ساعات في الأسبوع كي يزاول تكوين أكاديمي ، لذا أجاز له المشرع أن يتوقف عن العمل لمدة معينة ، ويستمر في متابعة دراسته، ونجد هذه الحالة كثيرا عندما يكون العامل يزاول دراسات عليا التي تتعارض مع طبيعة عمله أحيانا، فيظطر إلى توقف عن العمل ويحال على الاستيداع ، وهذا ما ذهب إليه المشرع الأردني إلى تبني هذه الإجازة لما تحمله من أهداف على العامل من حيث تنمية فكره علميا، ويشترط من أجل استحقاق هذه العطلة أن تكون الدراسة في المعاهد الرسمية أو المعترف بها.⁽³³¹⁾ ومن جهة أخرى يمكن للعامل أن يحال كذلك على الاستيداع إذا أراد المشاركة في البحث، سواء البحث العلمي أو الثقافي.

ولقد ذهب الفقه الفرنسي على أحقية العامل بهذه العطلة من أجل الدراسة وتطوير مستواه المهني أو العلمي.⁽³³²⁾

- لأسباب شخصية

هذه الحالة عامة يمكنها أن تضم جميع الحالات التي ذكرناها سابقا. وبالرجوع إلى القانون الفرنسي نجد هناك أمثلة عن هذه الحالة، بمعنى أن عطلة لأسباب شخصية تضم حالات في القانون الفرنسي، وتتمثل مثلا في:

- عطلة إنشاء مؤسسة خاصة:

مؤدى هذه العطلة أنه يمكن للعامل أن يتمتع بعطلة بدون أجر كي ينشئ مؤسسة خاصة به، بشرط أن يكون له أقدمية 36 شهر متتالية.⁽³³³⁾

- عطلة التضامن الدولي:

للعامل الذي له أقدمية على الأقل من 12 شهر في المؤسسة له الحق بعطلة للمساهمة في القضايا الإنسانية الدولية وتكون مدة هذه العطلة هي 06 أشهر على الأكثر.⁽³³⁴⁾

⁽³³¹⁾ المادة 66/ب من قانون العمل الأردني.

⁽³³²⁾ cfdt.fr. droit du travail les congés sans solde. P 2 sur 3

⁽³³³⁾ المادة 122-32-13 من قانون العمل الفرنسي.

آثارها

إن من بين الآثار التي تترتب عن الإحالة على الاستيداع، هو فقدان الحق في الأجر، حيث نصت المادة 1/51 من قانون 06/82: "الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره".

وبالإضافة عن الأجر، يمكن للعامل أن يفقد بعض الحقوق أو الحد منها كالحق في الأقدمية والترقية. ولا يمكن لمدة الاستيداع أن تدخل في احتساب مدة عمل فعلي بالنسبة للمدة اللازمة للإحالة على التقاعد، وهذا ما نصت عليه بعض الاتفاقيات الجماعية على أن العامل الذي أحيل على الاستيداع تتوقف كل الامتيازات الخاصة المتعلقة بحقوق الأقدمية، التقدم السلمي والترقية.⁽³³⁵⁾ وعلى إثر نهاية مرحلة الإحالة على الاستيداع، يعاد إدماج العامل في منصب عمله أو إلى منصب عمل آخر مماثل،⁽³³⁶⁾ علاوة على ذلك، يحتفظ بالحقوق المكتسبة في منصب عمله يوم إحالته على الاستيداع، غير أنه يجب على المعني بالأمر إشعار المؤسسة بقرار العودة، ومدة الإشعار تكون محددة في الاتفاقية الجماعية.

وتجدر الملاحظة أن الاتفاقيات الجماعية لم تأتي بجديد بالنسبة لحالات الاستيداع التي جاء بها قانون 06/82، إلا أن هناك بعض الاتفاقيات الجماعية التي تضمنت حالات أوسع من التي جاء بها القانون، مثل المادة 112 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك التي جاء فيها: "يمكن منح لحالة الضرورة القصوى ولمدة تقل أو تساوي شهر في السنة عطلة غير مدفوعة الأجر للعمال الذين يتقدموا بطلب معطلين ذلك بأحد الأسباب التالية:

- لمعالجة أو تربية أحد الأبناء.

- لتحضير امتحان.

- لمساعدة أحد أفراد العائلة بالعجز.

- لسبب خطير وقاهر.

كانت مدة الإحالة على الاستيداع في النصوص القانونية السابقة هي سنة واحة قابلة للتجديد خمس مرات.

(334) المادة 225-9 من قانون العمل الفرنسي.

(335) المادة 31 من الاتفاقية الجماعية الخاصة بمجمع صناعة الورق بمستغانم.

(336) المادة 65 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/4/21 المتعلق بعلاقة العمل.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الراحة والعطلة، يتبين لنا أنها من أهم الحقوق التي يحتاجها العامل، من خلال الجوانب الأساسية التي تهدف إليها، ومن خلال التنوع التي تمتاز بها.

فهناك الراحة اليومية التي تعتبر من أهم الراحة، لأنها تلي العمل اليومي، فلولاها لكان العامل يعمل دون انقطاع، وهناك الراحة الأسبوعية التي تأتي بعد العمل الأسبوعي، فلا تقل أهمية عن الراحة اليومية، إضافة إلى العطلة السنوية والتي تكون بعد نهاية السنة العملية، فهي تنتم للراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وهناك أيام الأعياد التي شرعت لمناسبات معينة لدواعي مختلفة، تسمح للعامل الاستفادة بالراحة والمشاركة في هذه المناسبات، وتمتاز هذه الراحة والعطل على أنها تتسم بالطابع الدوري أي أنها متكررة يوميا أو أسبوعيا أو سنويا أو حسب المناسبة بالنسبة لأيام الأعياد.

وشرعت كذلك العطل الخاصة، سواء تلك المتعلقة بالأسباب الصحية أو الأسباب المختلفة.

إن هذه الراحة والعطل كلها تصب في مصلحة العامل، خاصة إذا علمنا أن تقرير هذا الحق، جاء بعد النضال الطويل والمرير للطبقة العمالية، إلى أن تم الاعتراف به دوليا عن طريق الاتفاقيات الدولية، وكذلك في القوانين الداخلية. وتعتبره القواعد القانونية حقا أساسيا يستحقه العامل ولا يمكن التنازل عنه سواء ضمنا أو تصريحيا، كنص المادة 5 والمادة 39 من قانون 11/90. لقد تدخل المشرع في جميع التشريعات المقارنة لتنظيم هذا الحق ووضع له القواعد الأساسية، بحيث تعتبر قواعده من القواعد الأمرة، التي لا يمكن مخالفتها عن طريق الاتفاق أو التفاوض الجماعي، وحتى تلك الدول الليبرالية تدخلت لتنظيم هذا الحق.

إن انتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدى بموجب القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، جعل المشرع يولي الاهتمام بالمشاركة العمالية في تنظيم علاقات العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية، أي فتح لها المجال الواسع في هذا الشأن، على عكس ما كان سائدا في ظل القوانين السابقة، لكن أبقى المشرع على مجالات في قانون 11/90 تدخل لتنظيمها بقواعد أمرة لا يمكن مخالفتها، ومن بين هذه المجالات، تلك المتعلقة بالراحة والعطلة.

ونجد أن تشريع العمل الحالي جاء ناقصا مقارنة بما احتوته بعض النصوص القانونية السابقة، سواء القانون 06/82 المتعلق بعلاقة العمل الفردية أو القانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية أو المرسوم رقم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية، هذه النصوص القانونية اهتمت بالأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة بصفة دقيقة، وتعرضت لكل هذه التفاصيل المغفلة في تشريع العمل الحالي، ولا ندري

ما إذا كان المشرع لم يعتبرها من الأحكام التي تكتسي أهمية التطرق إليها. وهذا ما يجعل الجهات القضائية المختصة أو أصحاب علاقة العمل أمام فراغ تشريعي، فيكون أمام تطبيق أحكام النصوص القانونية السابقة.

فمن بين المسائل مثلا التي لم يتطرق إليها المشرع بالتفصيل في القانون الحالي، مسألة جمع وتأجيل العطلة السنوية، بينما قانون 08/81 قام بتفصيلها، ووضع لها شروط معينة للاستفادة منها، وهذا ما ذهبت إليه بعض القوانين المقارنة مثل قانون العمل المصري أو الفرنسي أو المغربي التي تناولت الأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة بنوع من التفصيل، ويظهر ذلك في عدد المواد القانونية المخصصة لهذه الأحكام.

إن السبب الموضوعي الذي يمكن أن يجيب عليه المشرع على هذا النقص من ناحية القواعد القانونية الخاصة بالراحة والعطلة، هو المبدأ الأساسي الذي تبناه قانون 11/90، وهو المبدأ التعاقدية في علاقة العمل، وبذلك أصبحت الاتفاقيات الجماعية، في ظل هذا المبدأ، تنفرد بالكيان المستقل والتكوين المتميز، والهدف الواسع التي تهدف إلى تحقيقه لتصبح وسيلة فعالة لإقامة علاقة العمل، فتحقق أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال وأصحاب العمل على السواء، وتحافظ على التوازن في المراكز بينهما بضمان الأمن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

لكن من خلال دراستنا لبعض الاتفاقيات الجماعية، نرى أنها لم تقم بالدور الذي منحه لها القانون، والذي اعتبرها بالدرجة الأولى مصدرا مكملًا له، بل اكتفت في أغلب الأحيان في نسخ بعض القواعد القانونية الحالية أو التي سبق إلغاؤها، وهذا يعود إلى نقص الثقافة القانونية لدى أصحاب علاقة العمل. إن القواعد القانونية المتعلقة بالحق في الراحة والعطلة في قانون 11/90 تكاد تكون متقاربة مع القواعد القانونية في الوظيف العمومي في هذا المجال، فهي تطبق بصفة موحدة بين كافة القطاعات، بل هي قواعد متقاربة مع معظم القوانين الدولية.

لكن ما يميز المشرع الجزائري في قانون 11/90 مقارنة ببعض القوانين المقارنة، أنه خص الحق في الراحة والعطلة ببعض النصوص القانونية الهامة والمواكبة لتطلعات العامل، بحيث أنه اهتم بمدة الراحة، وجعلها أكثر نفعا للعامل، فحدد مدة الراحة الأسبوعية يوم أو يومين في الأسبوع، بينما مدة العطلة السنوية حددها في حدود ثلاثين يوما في السنة، وهي مدة ملائمة مقارنة بما أقرته الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، أما مدة عطلة الأمومة فحددها بأربعة عشرة أسبوعا متتالية، وهذه المدة تتلاءم مع حادثة الحمل والولادة، وهي مدة كافية لهذا الغرض.

إن المشرع الجزائري لم يقتصر اهتمامه بمدة الراحة والعطلة، بل اهتم ببعض الحقوق المتعلقة بها، فجعل العامل يستحق تعويضا ماليا خلال هذه العطل ما عدا العطل غير المدفوعة الأجر، وكذلك أورد حماية للعامل أثناء فترة الانقطاع بسبب العطلة، والمتمثلة بالاحتفاظ بمنصب عمله وعدم اتخاذ أي تدبير عقابي ضده خلال مدة العطلة، ولم يترك المشرع تطبيق هذا الحق دون مراقبة، حيث أوكل لمفتشية العمل صلاحيات مراقبة الأحكام التشريعية الآمرة، خاصة تلك المتعلقة بالحق في الراحة والعطلة، وإعطاء مفتشي العمل سلطة توجيه الاعتذارات لرب العمل عند المخالفة، وتحرير المحاضر (محضر المخالفة)، مع إمكانية رفع الأمر للقضاء عند عدم الامتثال لهذه القواعد القانونية الخاصة.

ومن ثم نرى أن المشرع اهتم بهذا الحق، لكن يتعين عليه محاولة تفصيل بعض القواعد القانونية وإكمالها لتشمل بعض الحالات التي لم يتعرض لها قانون العمل الحالي، والعمل على تفعيل دور الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت تحكم وتنظم علاقات العمل بدل النصوص التنظيمية إلى درجة اعتبارها قانونا مشتركا بين العمال والمستخدم، بدل ما تكون عبارة عن ناسخة للقانون فقط.

وكذلك لا بد من تفعيل جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحيات واسعة في مراقبة الأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات:

المؤلفات باللغة العربية: 1

أ. المؤلفات العامة:

1. الشيخ أبي محمد بن عبد الملك، "السيرة لابن هشام"، دار المعارف، بيروت 2005.
2. ابتسام الفرام، "المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري"، قاموس بالغتین العربية والفرنسية، قصر الكتاب، البلدية، الجزائر.

3. الحبيب بن طاهر، "الفقه المالكي وأدلته"، الجزء الأول، الطبعة الثانية 2001، مؤسسة المعارف، بيروت لبنان.
4. الإمام الحافظ إسماعيل بن كثير، "البداية والنهاية"، الجزء الثالث، دار المنار للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2001، بيروت.
5. أ/سعد بن البشير العمامرة، "هوارى بومدين الرئيس القائد 1932-1978"، المطبوعات الجميلة، الجزائر.
6. عبد الكريم زيدان، "الوجيز في شرح قواعد الفقهية"، موسوعة الرسالة، لبنان 2003.
7. السيد عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي، "سراج السالك في أسهل المسالك"، الجزء الأول والثاني، قصر الكتاب، البليدة الجزائر.
8. الشيخ محمد بن صالح العثيمين، "الشرح الممتع على زاد المستقنع"، المجلد الثاني، مركز فجر للطباعة، دار الأثر، القاهرة.
9. محمد رضا، "محمد صلى الله عليه وسلم"، دار الكتاب العربي، بيروت 2005.

ب. المؤلفات الخاصة بقانون العمل:

1. د/ أحمد عبد الكريم أبو الشنب، "شرح قانون العمل الجديد"، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 1999.
2. د/ أحمد علي عوض، "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل"، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية 2001.
3. د/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، "الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة 1979.
4. أ/ أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري" د، م، ج. الجزائر 1992.
5. د/ إسماعيل غانم، "شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، مصر 1976.
6. د/ إيهاب حسن إسماعيل، "وجيز قانون العمل والتأمينات"، الجزء الأول، مطبعة الجامعة، القاهرة 1976.
7. د/ أنور سليم، "قانون العمل"، الطبعة الثانية، منشأة المعارف 2002، الاسكندرية، مصر.

8. أ/ بن ساري ياسين، "منازعات الضمان الاجتماعي"، دار هومة. الجزائر 2002.
9. أ/ بشير هديفي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية"، الطبعة الأولى 2001، دار ريجانة، الجزائر.
10. د/ توفيق حسن فرج، "قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد"، دار الجامعة 1986، بيروت لبنان.
11. د/ جلال لبددين مصطفى القرشي، "شرح قانون العمل الجزائري" ج.1، د، م، ج. الجزائر 1984.
12. د/ حسين كيرة، "أصول قانون العمل"، دار المعارف الاسكندرية 1979.
13. د/ حسين مصطفى حسن، "قانون العمل"، ديوان المطبوعات الجامعية 1980.
14. د/ حمدي عبد الرحمن ود/ محمد يحيى مطر، "قانون العمل"، الدار الجامعية مصر 1987.
15. د/ رستم كمال لطفي، "شرح نظام العاملين في القطاع العام"، مكتبة القاهرة الحديثة 1966، مصر.
16. أ/ راشد راشد، "شرح علاقات العمل الفردية والجماعية" د، م، ج - الجزائر 1988.
17. أ/ راشد راشد، "علاقة العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري"، د، م، ج. الجزائر 1991.
18. د/ رشيد خلوفي، "قانون المنازعات الادارية (شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل)،" طبعة 1998، د.م.ج، الجزائر.
19. د/ سيد محمود رمضان، "الوسيط في شرح قانون العمل"، الطبعة الأولى، 2004، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
20. د/ صويل عبود، "اقتصاد المؤسسة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982.
21. د/ عبد الواحد كرم، "قانون العمل في التشريع الأردني"، مكتبة دار الثقافة، عمان 1998.
22. د/ عبد الرسول عبد الرضا، "الوجيز في قانون العمل الكويتي"، كلية الحقوق 1978، الكويت.
23. د/ عصمت الهواري، "قضاء النقض في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المكتبة الانجلومصرية القاهرة 1976.

24. د/ علي عوض حسن ، "الوجيز في شرح قانون العمل الجديد"، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 2003.
25. د/ علي عوض حسن ، "الفصل التاديب في قانون العمل"، دار الثقافة للطباعة و النشر، القاهرة 1975.
26. د/ علي العريف، " شرح قانون العمل – عقد العمل الفردي، "مطبعة القاهرة 1983.
27. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، "الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة"، الطبعة الثالثة 2003، منشورات الجبلي الحقوقية لبنان.
28. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، "قانون العمل، دراسة مقارنة"، الطبعة الأولى 2005، منشورات الجبلي الحقوقية لبنان.
29. د/ فتحي عبد الرحيم و د/ أحمد شوقي محمد، "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية" منشأة المعارف الاسكندرية 2002.
30. د/ فتحي عبد الصبور، " الوسيط في عقد العمل الفردي "، دار الكتاب العربي، القاهرة 1961.
31. د/ محمود جمال الدين زكي، "عقد العمل في القانون المصري"، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب القاهرة 1982.
32. د/ محمود جمال الدين زكي، "الوجيز في قانون العمل"، مطبعة الاتحاد، القاهرة 1964.
33. د/ محمد حسن قاسم، "قانون التأمين الاجتماعي"، الطبعة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر.
34. د/ محمد الصغير بعلي، "تشريع العمل في الجزائر"، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة 2000.
35. د/ ناصر داوي عدون، "اقتصاد المؤسسة"، الطبعة الأولى 1998، دار المحمدية الحامة الجزائر.
36. د/ ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العمال في قانون العمل في مصر والدول العربية"، طبعة الأولى 1996، منشأة المعارف القاهرة.
37. د/ همام محمد محمود زهران، "قانون العمل، عقد العمل الفردي"، دار الجامعة مصر 2000.

38. د/ هشام رفعت هشام، "عقد العمل في الدول العربية"، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة 1964.

39. د/ يحيى عبد الودود، "شرح قانون العمل"، جامعة القاهرة، مصر، 1964 .

2. المؤلفات باللغة الفرنسية:

1. Jean Marc. BERAUD, " Manuel de droit du travail et de droit social", Ed, Lussad, Paris 1996.
2. Pierre BOULOC, "Manuel de droit du travail et de droit social", Ed. d'organisation, Paris 1977.
3. Gabriel GUERY, "Pratique du droit du travail", Ed, Montchrestien, Paris 2001.
4. Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, "droit du travail", Ed, Dalloz 2000.
5. J. Vatin et TREMAU, "droit de travail et droit social fiscal", Ed. Foucher, Paris 1973.
6. Nicolas VALTICOS, "droit international du travail", Ed Dalloz, Paris 1970.
7. Jean Maurice. VERDIER, "droit du travail", Ed, Dalloz, Paris 1996.

ثانيا: الدراسات والمقالات:
1. باللغة العربية:
أ. الدراسات:

1. "التأمين على المرض"، صادرة عن صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة الضمان الاجتماعي، قسنطينة 2003.
2. "التأمين على الأمومة"، صادرة عن صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة الضمان الاجتماعي، قسنطينة 2003 .
3. "التأمين على العجز"، صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، إنجاز مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، قطاع الإعلام والتوثيق، مطبعة الضمان الاجتماعي، قسنطينة 2003.
4. الاتحاد العام للعمال الجزائريين "القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر الوطني التاسع"، قصر الأمم 30/29/28/27 ديسمبر 1994 الجزائر.

ب. المقالات:

1. جريدة الشروق الأسبوعية، الثلاثاء 12 جويلية 2005 الموافق ل 05 جمادى الثانية 1426، العدد 1428. ص13.
2. عرض حول منظومة الضمان الاجتماعي، من إعداد قاسم محمد مدير التشغيل لولاية مستغانم، ديسمبر 2005.
3. "دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار المهنية"، من إعداد المفتش الرئيسي للعمل "بلقاسم احمد"، مفتشية العمل لولاية غيليزان.

2. باللغة الفرنسية

-الدوريات

1. Gerard LUPI, "Positions des fonctionnaires". revue administrative. n5, année 1956.
2. Philippe.WAQUET, "Le temps de repos", droit social , 2000, P288.

ثالثا: النصوص القانونية:

1. الدساتير:

1. الدستور 1963 المؤرخ في 8 سبتمبر 1963، ج.ر عدد 64 لسنة 1963.
2. الدستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، والصادر بالأمر 97/76، ج.ر عدد 94 لسنة 1976.
3. الدستور 1989، المؤرخ في 23 فبراير 1989 والصادر بالمرسوم الرئاسي 18/89، ج.ر عدد 09 لسنة 1989.

4. التعديل الدستوري سنة 1996 المطروح على الاستفتاء بتاريخ 28/11/1996، الصادر بالمرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 7/12/1996 ج.ر عدد 76 لسنة 1996، ص 05.

2. الاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية الدولية رقم 14 المتعلقة بالراحة الأسبوعية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1921.

2. الاتفاقية الدولية رقم 17 المتضمنة لتعويض عن حوادث العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1925.

3. الاتفاقية الدولية رقم 18 المتعلقة بالأمراض المهنية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1925.

4. الاتفاقية الدولية رقم 47 المتعلقة بتخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1935.

5. الاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعطلة السنوية، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1936.

6. الاتفاقية الدولية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1952.

3. النصوص التشريعية:

1. القانون رقم 378/63 المؤرخ في 26/07/1963 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 08/06/1966 والأمر 419/68 المؤرخ في 26/08/1968. وقانون 06/05 المؤرخ في 26/4/2005، ج.ر. عدد 53 لسنة 1963، ج.ر. 52 لسنة 1966، 1968/65. ج.ر. ع 30 لسنة 2005.
2. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر. ع 46 لسنة 1966.
3. الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر. عدد 39 لسنة 1975 ص 524 .
4. الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ج.ر. عدد 39 لسنة 1975 ص 526.
5. الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغسطس 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية ج.ر. ع. 66 ص 806 لسنة 1976.
6. القانون رقم 12/78 المؤرخ في 27/06/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر. عدد 32 لسنة 1978 ص 724 .
7. القانون رقم 03/81 المؤرخ في 21/02/1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر. عدد 08 لسنة 1981 ص 183.
8. القانون رقم 08/81 المؤرخ في 17/06/1981 المتعلق بالعطل السنوية ج.ر. عدد 26 لسنة 1981 ص 638.
9. القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر. عدد 09 لسنة 1982 ص 34 الملغى بالقانون 11/90.
10. القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 04/94 المؤرخ في 11/04/1994 والأمر 01/95 المؤرخ في 21/01/1995 والأمر 01/95 المؤرخ في 21/01/1995 والأمر 17/96 المؤرخ في 06/07/1996. ج.ر. عدد 28 لسنة 1983 ص 1803، والعدد 20 لسنة 1994 ص 04، والعدد 05 لسنة 1995 ص 05 والعدد 42 لسنة 1996 ص 05.

11. القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل ج. ر. رقم 04 لسنة 1988.
12. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 21/91 المؤرخ في 21/12/1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11/04/1994 الأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1997 والأمر 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997. ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 562، 68 لسنة 1991 ص 2167، 20 لسنة 1994 ص 05، 43 لسنة 1996 ص 06، 03 لسنة 1997 ص 6.
13. القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 11/96 المؤرخ في 10/06/1996، ج.ر عدد 6 لسنة 1990، ج.ر عدد 36 لسنة 1996.
14. القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21/12/1991، والأمر 12/96 المؤرخ في 10/07/1996. ج.ر عدد 23 لسنة 1990، ج.ر عدد 36 لسنة 1996.
15. الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 03 لسنة 1997 ص 05.

4. النصوص التنظيمية

1. المرسوم 65/72 المؤرخ في 21/03/1972 المتضمن إعادة التنظيم الإداري لصناديق العطل المدفوعة الأجر، ج.ر العدد 27 ص 399 لسنة 1972.
2. المرسوم 14/81 المؤرخ في 31/01/1981 المحدد لكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي المعدل والمتمم بالمرسوم 220/88 المؤرخ في 02/11/1988. ج.ر عدد 05 لسنة 1981 ص 69، 46 لسنة 1988 ص 195.
3. المرسوم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982 ص 716.
4. المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. ج.ر عدد 27 لسنة 1982 ص 1290.

5. المرسوم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83 / 11 ج ر ، ع 7 لسنة 1984 ص 217/216.
6. المرسوم 404/84 المؤرخ في 24.12.1984 المتضمن حل صناديق العطل المدفوعة الأجر وتحويل نشاطها إلى هيئة الضمان الاجتماعي، جر العدد 71 ص 2534 لسنة 1984.
7. المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية. ج.ر 13 لسنة 1985 ص 333.
8. المرسوم التنفيذي رقم 98/96 مؤرخ في 6 مارس 1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها. ج. ر. رقم 17 لسنة 1996.
9. المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بمسيرى المؤسسات، ج.ر عدد 42 لسنة 1990 ص 1319.
10. المرسوم 01/97 المؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال والري ويحدد شروط منحه وكيفياته. ج.ر. ع 3 سنة 1997.
11. المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08/02/1997 المتضمن العمل بالتوقيت الجزئي، ج.ر عدد 82 لسنة 1997 ص 16 .
12. المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04/02/1997 ويتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري جر العدد 08 ص 05 لسنة 1997.
13. المرسوم التنفيذي 48/97 المؤرخ 04/02/1997 والمحدد قائمة المهن والفروع والنشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر ج.ر العدد 08 ص 12 لسنة 1997 المعدل والمتمم بالأمر 212/98 المؤرخ في 20 يونيو 1998 ج. ر 45 لسنة 1998.
14. المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 08/12/1997 المتعلق بالنظام الخاص بالعمال في المنزل. ج.ر عدد 82 لسنة 1997 ص 18 .

5. الاتفاقيات الجماعية:

1. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2004/11/23 بمستغانم.
2. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 1998/02/22، بمستغانم.
3. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2003/01/29، بمستغانم.
4. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة مجمع صناعة الورق بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2003/06/02، بمستغانم.
5. الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، الجزائر في 2003/08/16.

6. قوانين العمل المقارنة:

1. قانون العمل المصري رقم 137 / 1981.
2. قانون العمل الأردني رقم 1996/8.
3. قانون العمل الفرنسي المؤرخ في 2001/01/19.
4. قانون العمل العراقي رقم 1970/110.
5. مدونة الشغل المغربية.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
01	مقدمة.....
08	الباب الأول : النظام القانوني للراحت وأيام الأعياد.....
10	الفصل الأول: الراحت.....
11	المبحث الأول: الراحة اليومية.....
11	المطلب الأول: الراحة أثناء وقت العمل اليومي.....
11	الفرع الأول: الطبيعة القانونية لفترة الاستراحة.....
14	الفرع الثاني: الغاية من هذه الراحة.....
15	المطلب الثاني: الراحة اليومية الخارجة عن وقت العمل اليومي.....
15	الفرع الأول: مبدأ منح هذه الراحة.....
18	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة اليومية.....
24	المبحث الثاني: الراحة الأسبوعية.....
24	المطلب الأول: مبدأ منح الراحة الأسبوعية.....
25	الفرع الأول: توزيع العمل ومدة الراحة.....
28	الفرع الثاني: تحديد يوم للراحة الأسبوعية.....
31	المطلب الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية.....
32	الفرع الأول: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية.....
38	الفرع الثاني: حقوق العمال العاملين أثناء الراحة الأسبوعية.....
43	الفصل الثاني: أيام الأعياد.....
45	المبحث الأول: التحديد القانوني لأيام الأعياد.....
45	المطلب الأول: الأعياد الوطنية والدولية.....
45	الفرع الأول: الأعياد الوطنية.....

48 الفرع الثاني: الأعياد الدولية.
50 المطلب الثاني: الأعياد الدينية.
50 الفرع الأول: الأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين.
54 الفرع الثاني: الأعياد الدينية لغير المسلمين.
56 المبحث الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بهذه الأعياد.
56 المطلب الأول: مبدأ منح راحة يوم العيد.
57 الفرع الأول: مدة راحة يوم العيد.
58 الفرع الثاني: وقوع الراحة يوم العيد.
61 المطلب الثاني: العمل يوم العيد.
61 الفرع الأول: العمل عند صاحب العمل.
63 الفرع الثاني: العمل عند صاحب عمل آخر.
65 الباب الثاني: النظام القانوني للعطل.
67 الفصل الأول: العطلة السنوية.
69 المبحث الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية.
69 المطلب الأول: الأحكام العامة المتعلقة بمدة العطلة السنوية.
69 الفرع الأول: مدة العطلة السنوية ومواعيد التمتع بها.
75 الفرع الثاني: تجزئة، تأجيل وقطع العطلة السنوية وفترات تحديدها.
81 المطلب الثاني: الخصائص القانونية للعطلة السنوية.
81 الفرع الأول: العطلة السنوية من النظام العام وذات طابع دوري.
84 الفرع الثاني: استقلالية العطلة السنوية وانتهاء العقد قبل حلول موعدها.
89 المبحث الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة السنوية.
89 المطلب الأول: حماية العامل أثناء العطلة السنوية.
89 الفرع الأول: الحماية القانونية.
90 الفرع الثاني: الحماية الإدارية.
93 المطلب الثاني: تعويض عن العطلة السنوية.

93	الفرع الأول: تعويض العطلة من قبل الهيئة المستخدمة
97	الفرع الثاني: تعويض من قبل صندوق خاص
102	الفصل الثاني: العطل الخاصة
104	المبحث الأول: العطلة الخاصة لأسباب صحية
104	المطلب الأول: العطلة المرضية
105	الفرع الأول: العطلة المرضية أسبابها ومدتها
105	أولا: أسباب العطلة المرضية
108	ثانيا: مدة العطلة المرضية
111	الفرع الثاني: حقوق العامل أثناء العطلة المرضية
111	أولا: الاحتفاظ بمنصب العمل
113	ثانيا: تعويض العامل خلال العطلة المرضية
117	المطلب الثاني: عطلة الأمومة
118	الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالمدة
118	أولا: شروط استحقاق عطلة الأمومة
119	ثانيا: مدة العطلة
121	الفرع الثاني: حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة
121	أولا: الاحتفاظ بمنصب العمل
122	ثانيا: تعويض العاملة خلال عطلة الأمومة
124	المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب أخرى
124	المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر
124	الفرع الأول: عطلة الحج والأحداث العائلية
124	أولا: عطلة الحج
126	ثانيا: عطلة الأحداث العائلية
131	الفرع الثاني: العطلة النقاوية والتكوينية
131	أولا: العطلة النقاوية

133ثانيا: عطلة التكوين
135المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
136الفرع الأول: الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي
الفرع الثاني: بعض العطل الخاصة الغير المدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية
138الجماعية
143الخاتمة
147المراجع
158الملاحق
180الفهرس