

جامعة عبدالرحمان ميرة – بجاية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

الوقت في قانون العمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع القانون الخاص

تخصص المهن القانونية و القضائية

تحت إشراف الأستاذ :

أوسيدهم يوسف

من إعداد الطلبة :

- عبدلي سفيان

-عبدلي خليصة

لجنة المناقشة :

-الأستاذ(ة) يعقوب زينة.....رئيسا

- الأستاذ أوسيدهم يوسف.....مشرفا

- الأستاذ (ة) براهيمى زينة.....ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/ 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكـر و تقديـر

بسم الله الرحمن الرحيم

أتقدم بأسمى عبارات الاحترام والتقدير بعد الحمد لله عز وجل إلى فضيلة الدكتور المشرف "الأستاذ أوسيدهم يوسف" والذي رافقني بالموودة وغرس في نفسي قوة العزيمة في كل خطوة من خطوات هذا العمل دون نجر أو ملل ولم يبخل عليا جهداً أو شيء من وقته الثمين جزاه الله كل خير

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أشكر كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة الذين ساهموا في تعليمنا مبادئ أسس القانون ولم يبخلوا علينا بنصائحهم وإرشاداتهم.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول وقراءة وتدقيق هذه المذكرة لتكون مرجعا علميا.

الطالب:

عبدلي سفيان

إهداء

أهدي عملي هذا إلى أعظم وأحب من في الوجود إلى من كانت سر نجاحي في كل مراحل حياتي "أمي" الغالية حفظها الله وأطال في عمرها إلى قرّة عيني من أحمل اسمه بكل فخر وكان لي المثل الأعلى في الجدّ والعناء..... "أبي" الغالي حفظه الله وطال في عمره إلى إخوتي وأخواتي كل باسمه إلى كل طالب علم باحث أهدى ثمرة جهدي هذا إلى كل من يعرفني قريباً أو بعيداً

سفيان

قائمة المختصرات

أولاً: بالغة العربية

ج: جزء.

ج.ر: الجريدة الرسمية.

د.ب.ن: دون بلد النشر.

ص: صفحة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة.

ع: عدد.

ثانياً : باللغة الفرنسية

P :page

p-p: de page a page

Ed:edition

مقدمة

الوقت في قانون العمل هو تلك المدة التي يقضيها العامل في خدمة المستخدم مقابل أجر مادي، حيث تم تقرير توقيت العمل اليومي بثمانية (8) ساعات في اليوم وأربعين (40) ساعة في الأسبوع، فالعمل مصدر من مصادر كسب رزق العامل ليوفر حاجياته اليومية، لهذا نظم المشرع الجزائري توقيت العمل لحماية العامل من الاستغلال من طرف المستخدم

ناظلت الطبقة العاملة فترة طويلة لتحسين ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، حيث لفتت ظروف العمل المزرية نظر العديد من الدول الأوروبية على رأسها فرنسا فتم تكليف الدكتور لويس روني فيلرمي من طرف أكاديمية العلوم الأخلاقية والسياسية سنة 1830 للقيام بتحقيق حول وضع العمال في المصانع بفرنسا وقد وصف هذا النشاط بالتعذيب، وفي سنة 1840 قدم تقريره أمام غرفة النواب أين نددوا بضرورة تنظيم وقت العمل، وأول فئة إهتموا بها هي فئة الأطفال و أصدروا قانون حمايتهم في 22 مارس 1941، فحددت ساعات العمل للذين تتراوح أعمارهم ما بين ثمانية (8) سنوات وإثني عشر سنة بثمانية (8) ساعات في اليوم، أما الذين تتراوح أعمارهم بين إثني عشر سنة (12) وستة عشر (16) سنة بإثني عشر ساعة في اليوم، ورغم الجهود التي بذلها النواب إلا أن هذا القانون لم يطبق، واستمر الأمر إلى غاية صدور قانون آخر غي أهتم بفئة الأطفال والنساء في 2 نوفمبر 1982 ودعم هذا القانون صدور قانون آخر وهو التعليم الإجباري في 26 مارس 1882 والذي يهدف إلى إخراج الأطفال من سوق العمل ورفع سن تشغيل الأطفال إلى إثني عشر (12) سنة أو ثلاثة عشر (13) سنة ومدة العمل بعشرة (10) ساعات ومنع تشغيلهن ليلا.

بعد نهاية الحرب العالمية الأولى عادت المنظمات العالمية لمتابعة نشاطها وذلك بالمطالبة بتخفيض ساعات العمل في اليوم إلى ثمانية (8) ساعات في اليوم وفي 23 أبريل 1919 بفرنسا تم تسجيل هذا المؤتمر الدولي في واشنطن والذي إنتهى بتكريس هذا المبدأ دوليا، وذلك بإصدار الاتفاقية رقم 01 التي حددت العمل اليومي بثمانية (08) ساعات، وأربعين (40) ساعة في الأسبوع، كما ساهمت هيئة الأمم المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية في تكريس مجموعة من الحقوق الخاصة بالعمل منها تقرير حق الراحة وهذا ما تؤكد المادة 24[^]... لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، لاسيما في تحديد ساعات معقولة لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر.

ونظرا لأهمية تنظيم توقيت العمل لأنه عنصر من عناصر العمل، وغيابه يؤدي إلى البطلان المطلق لعقد العمل استوجب الأمر على المشرع الجزائري تنظيمه وذلك بسن مجموعة من النصوص القانونية تتمثل في القانون 31-75، وبعد الأزمات الاقتصادية التي واجهتها الجزائر تم استحداث قانون 90-11.

ولدراسة موضوعنا هذا نطرح الإشكالية التالية :

ماهو النظام القانوني الذي انتهجه المشرع الجزائري في تنظيم توقيت العمل وكيف نظم وقت الراحة والعطل القانونية؟

ولتحليل إشكاليتنا هذه اتبعنا المنهج التحليلي وذلك بتحليل بعض النصوص القانونية والمنهج المقارن وذلك بإجراء مقارنة بين القانون الجزائري و القانون الفرنسي .

قام المشرع الجزائري بتنظيم وقت العمل ونص على قوانين حددت ذلك، كما ترك بعض المواضيع تخضع لحرية التفاوض بين رب العمل والعمال وهذا ما سمى بالتنظيم الاتفاقي، وذلك بإبرام اتفاقيات جماعية (الفصل الأول).

الفصل الأول :

التنظيم القانوني لوقت العمل

الفصل الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل

من أجل حماية العامل و الحفاظ على صحته و سلامته قامت منظمة العمل الدولية بسن قواعد ضد كل استغلال من طرف المستخدم حيث دعت هذه المنظمة جميع دول العالم إلى تكريس مبدأ تحديد ساعات العمل ، و قد كرسّ المشرع الجزائري هذا المبدأ بموجب مواد في قانون العمل تراعي قدرات العامل من جهة و المبادئ الدولية من جهة أخرى، و ذلك بتحديد ساعات عمل يومية و أسبوعية ، مع أجرّة ثلاثم الوقت العمل.

فقام بتحديد ساعات العمل التي يقضيها العامل في خدمة المستخدم ، و خفض ساعات العمل الأسبوعية إلى، و التي يمكن أن تزيد في الحالات الطارئة أو عند زيادة أو نقصان نشاط الهيئة المستخدمة و التي يجب أن توزع على خمسة أيام.

كما قام المشرع الجزائري بتنظيم وقت الراحة، خارج وقت العمل ، حيث حدد فترة الراحة الأسبوعية و الاستثناءات الواردة عليها و كذا العطل السنوية. بالإضافة إلى مجموعة من العطل منها المدفوعة الأجر مثل العطلة لأسباب صحية أو عائلية و مهنية و عطل أخرى غير مدفوعة الأجر.

المبحث الأول: القواعد الخاصة بتوقيت العمل

قامت العديد من التشريعات و من بينهم التشريع الجزائري بتنظيم وقت العمل ، فحددت ساعات لا يمكن تجاوزها في مختلف النصوص القانونية، و إلزام رب العمل (المستخدم) بالتقيد بالعدد المنصوص عليه قانونا (المطلب الأول)

كما سمحت بتجاوز التوقيت بالزيادة في الحالات الطارئة أو الحوادث من أجل عدم الإضرار بالهيئة المستخدمة ، أو بتخفيضه في حالة الركود الاقتصادي.

فنص المشرع الجزائري على ثلاثة آليات لتوزيع توقيت العمل و هي : العمل بالفرق المتناوبة و المستمرة و العمل الليلي و هذا من أجل أن تقدم الهيئة المستخدمة عمل في المستوى و إثبات جودة الخدمات و المصدقية و الوفاء بالمواعيد من أجل الحصول على اسم في السوق لكسب المنافسة و ذلك لاستمرارية الهيئة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزام العامل بتوقيت العمل اليومي المقرر قانونا

قام المشرع الجزائري بضبط و تحديد وقت العمل الفعلي الذي يقضيه هذا العامل في خدمة رب العمل، و الحالات التي تدخل في حسابه و هي وقت الاستراحة، مدة التجربة، فترة الذهاب و الإياب إلى العمل، فترة أداء الخدمة الوطنية، إلخ.

الفرع الأول: مفهوم توقيت العمل الفعلي:

نصت العديد من التشريعات على تحديد وقت العمل الفعلي الذي يكون فيه العامل تحت تصرف رب العمل (أولا)، كما قد يتم وضع العامل في وضعيات مختلفة خلال فترة العمل، حيث يتم بعض الحالات التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي و يتقاضى عليها أجرا (ثانيا)

أولا: المقصود بتوقيت العمل الفعلي:

حسب قانون العمل الجزائري يأخذ توقيت العمل صورتين: تتمثل الأولى في التوقيت القانوني للعمل و الثانية في توقيت العمل الفعلي.

ووفقا للوائح الجزائرية يتضمن عقد الدوام الكامل 40 ساعة خلال الاسبوع (8 ساعات في اليوم) كما يجب ان يكون عقد الدوام الجزئي بين 20 و 39 ساعة من العمل خلال الاسبوع .

1- تعريف التوقيت القانوني للعمل :

لم يعطي المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 تعريفا للتوقيت القانوني للعمل، عكس ما ورد في المادة 2 من القانون رقم 81-03¹ التي تنص على انه " يقصد بالمدة القانونية للعمل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة المستخدمة صاحبة العمل، إما في مكان العمل نفسه و إما في مكان آخر من أجل إعداد أو أداء المهام المرتبطة بمنصب عمله" يتبين لنا من هذا التعريف أن التوقيت القانوني للعمل هي تلك الفترة التي يقضيها العامل تحت تصرف رب العمل، و بالتالي تؤدي هذه العلاقة وجود تبعية قانونية بين العامل و المستخدم، مما يجعل العامل يلتزم بالامتثال لأوامر المستخدم و أداء المهام التي أوكلها إليه.

2- تعريف توقيت العمل الفعلي:

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لتوقيت العمل الفعلي، بل اكتفى بالنص عليه في بعض المواد من قانون العمل، مثل المادة 5 من القانون 90-11 و المواد 4 و 6 و 7 من الأمر رقم 97-03.² بالرجوع إلى القانون الفرنسي نجده عرف توقيت العمل الفعلي على أنه " مدة العمل الفعلي هي المدة التي خلالها يكون العامل تحت تصرف المستخدم و يخضع لأوامره دون أن يتفرغ لانشغالاته الشخصية".³ الفترة التي يشغل فيها العامل بصفة فعلية، سواء زادت عن ما يحدده القانون أو انخفضت عنه، تحسب ساعات تشغيل فعلي بصفة عامة، فالعمل الفعلي يقاس بالمدة الفعلية.

¹ - قانون رقم 81-03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر عدد 8، صادر بتاريخ 24 فيفري 1981 (ملغى).

² - أمر رقم 97-03 كورخ في 21 جانفي 1981 يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر عدد 03 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

³ - Voir l'article le 3121 code du travail français, dernière modification du texte le 01 janvier 2016, document général le 06 janvier 2016 copyright © 200-2006 (www.logifrance/gov.fr) qui dispose que «la durée du travail est le temps effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directivessans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

فالمدة القانونية للعمل هي مدة العمل الفعلي، و مدة العمل الفعلية في الحالات غير العادية أقل أو أكثر من المدة القانونية، أما في ظروف العمل العادية فإن مدة العمل الفعلية هي نفسها المدة القانونية.

ثانيا: الحالات التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي:

هناك بعض الحالات يكون فيها العامل في حالة عمل فعلي رغم عدم أدائه عمل و بالتالي تحتسب هذه الفترة كفترة عمل تستحق أجرا.

1- وقت الاستراحة :

إن الوقت الذي يقضيه العامل في الاستراحة يعتبر فترة عمل رغم أن العامل لم يؤدي خلالها أي عمل هذا ما نصت عليه المادة 6 من الأمر رقم 97-03 التي تنص : " ... يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن تتجاوز ساعة واحدة (1) و تعتبر ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

1- الوقت الذي يغير فيه العامل ملابسه:

نصت المادة 2 من القانون رقم 81-03 (ملغى) على أن الوقت الذي يقضيه العامل من بداية العمل إلى نهايته وقت عمل فعلي. فيدخل ضمنها إعداد الآلات، تنظيفها و صيانتها، الوقت الذي يغير فيه العامل ملابسه، تنظيف مكان العمل. فتلك الدقائق القليلة التي يغير فيها العامل ملابسه تدخل ضمن وقت عمله و تحسب وقت عمل فعلي الرغم أنه لم يقم بأي عمل.

2- وقت ذهاب و إياب العامل إلى العمل:

هو ذلك الوقت أو تلك المدة الزمنية التي يقطعها العامل ذهابا و إيابا من منزله إلى مكان عمله يوميا، هذه المدة تعتبر وقت عمل فعلي. هذا ما أخذ به مثلا المشرع الفرنسي الذي فصل في المسألة فلا يعتبر كتوقيت عمل فعلي الفترة التي يقضيها العامل في التنقل من المنزل إلى مكان عمله و العودة إليه ، كما لا يعتبر كتوقيت عمل فعلي الفترة التي يقضيها للوصول إلى مكان تنفيذ عقد العمل.⁴ لكن استثناء في حالة ما إذا زادت ساعات التنقل إلى مكان العمل عن المدة العادية فإنها تأخذ على أنها كتوقيت عمل فعلي ، تقدم له راحة تعويضية أو تعويض نقدي⁵.

3- ساعات الإرغام:

يقصد بساعات الإرغام الفترة التي يكون فيها العامل تحت التصرف المباشر للمستخدم في منزله أو في مكان قريب لكي يكون قادر على القيام بأي عمل يطلبه المستخدم. لا تعتبر هذه الأخيرة كتوقيت عمل فعلي لأن العامل لا يكون في مقر عمله، إنما في مكان قريب منه لتلبية أوامر المستخدم.⁶

⁴ - NERDIER Jean-COUERET Marlène -SOURAI Armelle, Droit du travail, rapports individuels, 11ème édition, Paris, p. 163

⁵ - CHRISTIAN Antoine, Droit du travail, Hachette, Paris, 2011, p. 54

⁶ - PANSIER Frédéric- Jérôme, Droit du travail, relations individuelles et collectives, 6eme édition, lexis Nexis Paris, 2011, p.34

5- فترة التجربة:

يقوم المستخدم قبل تشغيل العامل باختبار كفاءاته و مهاراته في أداء العمل، كما يقيّم مدى تلاؤمه مع المنصب المقدم له فيضعه تحت فترة التجربة⁷ تحدد مدتها بموجب عقد العمل⁸. و رغم أن فترة التجريب هي فترة قصيرة المدة إلا أن المشرع الجزائري اعتبرها على أنها فترة عمل فعلية.

6 - فترة التكوين:

يعتبر التكوين من أهم الحقوق المعترف بها للعامل⁹ فيقع على عاتق المستخدم مهمة تنظيم عمليات التكوين لمدة تتراوح ما بين يوم واحد (1) إلى ستة (6) أشهر و قد تفوق ذلك لبعض الفئات¹⁰ ، تعتبر هذه الفترة كتوقيت عمل فعلي و هذا ما يفهم من المادة 54 من قانون رقم 90-11 إذ يتقاضى العامل خلالها أجرا كما لو قدم عملا.

7 - مهلة الإخطار :

عندما يريد رب العمل تسريح العامل يجب أن يقوم بإخطاره مسبقا و هو ما يسمى بمهلة الإخطار، و هي الفترة التي يقضيها العامل في البحث عن العمل و ذلك قبل انتهاء علاقة العمل. تعتبر مهلة الإخطار التي يستفيد منها العامل قبل انتهاء علاقة العمل كتوقيت عمل فعلي ، يجوز للمستخدم أن ينهي علاقة العمل التي تربطه بالعامل خارج حالتها التسريح لأسباب اقتصادية أو تأديبية و استفادته من مهلة إخطار تحدد مدتها بموجب الاتفاقيات الجماعية¹¹ حسب أهمية المنصب، فإذا كان المنصب الذي يشغله العامل أعلى فإن مدتها تكون كذلك إما إذا كان المنصب بسيط فإن مدتها ستكون قصيرة، يتقاضى خلالها أجرا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل كما يستفيد أيضا من ساعتين كل يوم للبحث خلالها عن العمل¹².

الفرع الثاني: المدة القانونية لوقت العمل في بعض الحالات الاستثنائية :

في بعض الحالات الاستثنائية، عندما تستوجب الظروف الاقتصادية للمؤسسة، يمكن لرب العمل أن يقوم بتغيير توقيت العمل (العمل الليلي، العمل التناوبي) أو زيادة ساعات العمل (الساعات الإضافية).

⁷ حدد المشرع الجزائري مدة التجريب ستة أشهر كحد أقصى و استثناءا يمكن أن تصل إلى اثني عشر شهرا العمال الذين يشغلون مناصب ذات تأهيل عالية ، هذا ما تنبئه المادة 18 من قانون 90-11 سالف الذكر ، أما المشرع الفرنسي حددها بثمانية أشهر كحد أقصى فحدد لكل فئة المدة التي تطبق عليهم و هي شهرين بالنسبة للعمال العاديين و ثلاثة أشهر بالنسبة للتقنيين أما الإطارات فتصل إلى أربعة أشهر و كلها قابلة للتجديد و هذا طبقا للمادة 19-1221 من قانون العمل الفرنسي.

⁸ -LEBIHAN-GUENOLE Martine, Droit du travail, 10eme édition, Hachette, Paris, 2012, p.65.

⁹ - المادة 50 من قانون 90-11 سالف الذكر تنص بحق للعامل أيضا في إطار علاقة العمل ما يلي... التكوين المهني و الترقية في العمل "...
¹⁰ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري رسالة لنيل شهادة دكتوراه في الدولة في القانون كلية الحقوق جامعة الجزائر 2008- ص 295.

¹¹ - المادة 5/73 من قانون 91-29 سالف الذكر تنصّ بخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا و الاتفاقيات الجماعية ... "

¹² - المادة 6/73 منقانونرقم 91/29 ،سالفالذكر.

أولاً: العمل الليلي :

سمح المشرع الجزائري للمستخدم بتمديد أوقات العمل إلى الليل و هذا من أجل تلبية طلبات المستهلك و استمرارية العمل دون انقطاع و مواجهة المنافسة القائمة بين الهيئات المستخدمة.

و يقصد بالعمل الليلي ذلك العمل الذي ينفذه العامل ما بين الساعة التاسعة (21) ليلا و الخامسة (5) صباحا¹³ و لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) ساعات عمل فعلية و هذا مراعاة للصحة النفسية و الجسدية للعامل إذ يعتبر العمل الليلي أكثر إرهاقا من العمل الذي يتم خلال النهار.¹⁴

و لهذا السبب منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمل ليلا و ذلك من أجل سلامتها و حمايتها بسبب ضعفها و عجزها عن حماية نفسها و هم الأطفال و النساء.

فمنع تشغيل العامل القاصر أيا كان جنسه ذكرا أو أثنى من العمل في الليل و ذلك في الفترة ما بين الساعة التاسعة (21) ليلا و الخامسة (5) صباحا.

كما منع المشرع الجزائري تشغيل المرأة ليلا نظرا لخطورة الأمر عليها و هذا من أجل حمايتها، فالمرأة نظرا إلى طبيعتها الفيزيولوجية (ضعيفة البنية) و ليست قادرة على تحمل العمل الليلي المرهق، إضافة إلى كونها هي التي تنظم بيت الزوجية. فالعمل الليلي قد يضر بالحياة العائلية للمرأة.

لكن هذا المنع ليس مطلقا، فقد أورد المشرع الجزائري بعض الاستثناءات التي يمكن فيها للمرأة أن تعمل بتوقيت ليلي. فنصت المادة 29 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 على أنه : " ... عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصية منصب العمل " و يتضح لنا من هذا النص أنه يجب على المرأة أن تحصل على رخصة من أجل العمل ليلا و هذا حسب النشاط الذي تمارسه ، و حسب خصوصية منصب عملها.

و بطبيعة الحال، يتقاضى العامل الليلي أجره أكبر من التي يحصل عليها في التوقيت العادي. و توكل مهمة تحديد الحقوق الناتجة عن العمل الليلي للاتفاقيات الجماعية ، التي تعقدها الهيئة المستخدمة ، حسب نشاط كل هيئة..

ثانيا : العمل التناوبي :

يعد العمل التناوبي نظام في العديد من الهيئات المستخدمة ، هذا سبب نشاط هذه الهيئة الذي يجب أن يتم دون انقطاع من أجل تحقيق التوازن بين العرض و الطلب بتلبية حاجيات السوق و المنافسة القائمة بين الهيئات المستخدمة الأخرى ، حيث يتم تقسيم العمل و التناوب بين العمال على منصب واحد مما يؤدي إلى الاستمرارية.

كرس المشرع الجزائري حق المستخدم في اللجوء إلى العمل التناوبي دون أن يحدد معناه، فاكتفى بمنح المستخدم حق تنظيم توقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة بواسطة هذا النظام بشرط أن تستدعي ذلك حاجة اقتصادية¹⁵، كما قرر تعويضات للعمال المتناوبين تتمثل في :

¹³ - المادة 27 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر تنص على " كل عمل ينفذه العامل خلال الفترة الممتدة ما بين الساعة التاسعة (21) ليلا والخامسة (5) صباحا

¹⁴ - المادة 27 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

نفس ما تبناه المشرع الفرنسي إذ لا تزداد فترة العمل في الليل ثمانية (8) ساعات لكن يمكن أن يرفع بموجب الاتفاقيات أو حالة استثنائية لكن بعد موافقة مفتشية العمل و استشارة ممثلي العمال و اذا ما حبست مدة العمل على اثني عشر (12) أسبوع فإنه لا يجب أن يتعدى مدة العمل الليلي أربعين (40) ساعة كما يمكن أن ترفع إلى أربع و أربعين (44) ساعة و ذلك إذا كانت ظروف و طبيعة النشاط تقتضي ذلك ، انظر المواد 34-3122 و 3122-35 من قانون العمل الفرنسي.

¹⁵ - المادة 30 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر تنص " يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو متناوبة إذا اقتضى ذلك حاجات الإنتاج و الخدمة يخول العمل التناوبي الحق في التعويض "

- * 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج من الإستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بالتناوب.
- * 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون بفوجين ، الفوج الأول خلال الصباح و الفوج الثاني في المساء مع التوقف عن العمل في نهاية كل أسبوع.
- * 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون بالنظام شبه المستمر.
- * 5 % من الأجر الأساسي للعمال الموزعين في شكل أفواج يعملون بنظام تناوب متقطع.¹⁶

يتضح لنا إذن أن العمل التناوبي يكون لخدمة الهيئة المستخدمة من أجل ضمان استمرارية إنتاجها و تحقيق الربح للمستخدم ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى فإن هذا العمل التناوبي يخول للعامل بالضرورة الحق في التعويض.

ثالثا : الساعات الإضافية:

تعتبر ساعات عمل إضافية تلك التي يؤديها العامل لدى الهيئة المستخدمة ، زيادة على المدة القانونية لوقت العمل و ذلك دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية ، كما أن للعامل الذي قام بالساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.

فتلجأ إلى هذا النوع من العمل الهيئات المستخدمة التي يكون مجال عملها إنتاج يستوجب أن تكون الآلات تشتغل دون انقطاع ولا يمكن أن توقف إلا عن نهاية العمل. كما أن هناك من الهيئات المستخدمة من يلجأ إلى ما يسمى بالفرق الإضافية تقوم بالعمل خلال نهاية الأسبوع فقط لضمان استمرار العمل لنيل العمال الآخرين قسط من الراحة.¹⁷

تطرق المشرع الجزائري إلى ساعات العمل الإضافية الخاصة بنظام العمل المستمر. فتعتبر كساعات عمل إضافية الفترة التي يقضيها العامل في منصب عمله بعد إنتهاء دوامه و انتظار وصول العامل الذي سيأخذ مكانه دون أن تتجاوز مدة بقائه في ذلك المنصب الحدود المقررة قانونا و المقدرة باثني عشر (12) ساعة مدة فعلية في اليوم.¹⁸

¹⁶ - المادة 6 من مرسوم رقم 80-14 مؤرخ في 31 جانفي 1981 يحدد كفايات حساب تعويض العمل التناوبي ، ج (عدد 05 صادرة بتاريخ 03 فيفري 1981)

¹⁷ - PEPIN.M ET TONNEAU.D, « La réduction des horaires dans le travail continu, le passage à 38 heures dans un groupe verrier », centre de gestion scientifique de l'école nationale supérieure des mines, Paris, p.57 consultable sur le site : <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/revuetravail-etemploi/pdf/42122.pdf>

¹⁸ - المادة 8 من المرسوم رقم 84-124 سالف الذكر ، بالنسبة للمشرع الفرنسي تعتبر كساعات عمل إضافية الساعات التي تجاوزت 39 ساعة و ليس 35 ساعة خلال الأسبوع أنظر :

المطلب الثاني: تنظيم أوقات العمل:

يتم تنظيم مدة وقت العمل ، على مدى فترات طويلة إلى حد ما: اليوم، والأسبوع، والسنة، والحياة العملية. كما تم تأطيره من حيث وضعه، من ناحية على مدار 24 ساعة (قانون العمل الليلي) ومن ناحية أخرى على مدار الأسبوع. سنتطرق فيما يلي إلى تنظيم وقت العمل اليومي (فرع أول) و تنظيم وقت العمل الأسبوعي (فرع ثاني).

الفرع الأول : تنظيم وقت العمل اليومي:

بهدف حماية صحة العامل و حياته الاجتماعية تم تكريس مبادئ دولية في جميع أنحاء العالم بما فيها الجزائر لتحديد وقت العمل اليومي ، و أهم قاعدة تم وضعها هي قاعدة الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي (أولا) و الاستثناءات الواردة على بعض القطاعات التي لا تدخل ضمن هذه القاعدة نظرا إلى طبيعة النشاط الذي تمارسه (ثانيا).

أولا : الحد الأقصى لتوقيت العمل الفعلي :

تعتبر قاعدة الحد الأقصى لتوقيت العمل الفعلي من أهم القواعد التي سنها المشرع الجزائري بالنسبة لتنظيم وقت العمل داخل الهيئة المستخدمة ، و هذا من أجل حماية العامل من الاستغلال و الحفاظ على جهده و صحته باعتبار أن هذا العامل إنسان يحتاج إلى الراحة يقوم في هذه الفترة باسترجاع طاقته و تلبية حاجياته البيولوجية و ليس آلة تعمل دون انقطاع على مدار 24 ساعة. لذلك وضع المشرع الجزائري حد أقصى لتوقيت العمل اليومي ، أي سقفا لا يمكن تجاوزه بين بداية العمل و نهايته يقدر باثني عشر (12) ساعة¹⁹ و هذا ما يبينه المادة 07 من الأمر رقم 79-03 التي تنص : " لا تتجاوز مدة العمل الفعلي في أي حال من الأحوال ، اثني عشر (12) ساعة" يبدأ حسابها من الساعة (0) و تنتهي في (24) ساعة. و لأن هذا الحد من النظام العام لا يجب الاتفاق على مخالفته ، فعلى المستخدم الالتزام و احترام هذا التوقيت في جميع الظروف العادية و الغير عادية ، في الساعات الإضافية ، الساعات الضائعة و أثناء تطبيق نظام المناوبة. كما كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة على كلا الجنسين سواء كان أنثى أو ذكر ، فقد سوّى في مجال العمل بين العمال من حيث ظروف العمل و جعل الحد الأقصى لتوقيت العمل يطبق على كلا الجنسين.

¹⁹- هو ما أخذت به القوانين السابقة منها المادة 185 من أمر رقم 75-31 سالف الذكر المادة 78 قانون 78-12 مؤرخ في 08 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج، ر عدد 32 صادر بتاريخ 08 أوت 1987 (ملغى) المادة 12 من قانون 81-03 سالف الذكر المادة 25 من قانون 90-11 سالف الذكر. حدد القانون الفرنسي مدة العمل بعشر (10) ساعات كما يمكن أن تصل إلى اثني عشر (12) ساعة إذا اتفق الأطراف على ذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية و هذا ما تؤكدته المادة 34-121 من قانون العمل الفرنسي.

ثانيا : الاستثناءات الواردة على قاعدة الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي:
 قام المشرع الجزائري باستثناء بعض المهن من تطبيق أحكام توقيت العمل و ذلك بسبب الطبيعة الخاصة التي تتميز بها الأعمال التي يمارسونها فخصهم بأحكام تتلاءم مع المجال الذي يمارسونه.

1 – الأشخاص المستثناءة من تطبيق قواعد الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي:
 هناك فئة من العمال لا تخضع لقواعد الحد الأقصى لتوقيت العمل نظرا لطبيعة النظام القانوني للعمل الذي تمارسه و بالتالي تخضع لتوقيت عمل خاص بها.

أ – مسيري المؤسسات الاقتصادية:

يخضع مسيري المؤسسات الاقتصادية لأحكام المرسوم رقم 90-290²⁰ هذا المرسوم لم يحدد توقيت العمل اليومي لمسيري المؤسسات الاقتصادية نظرا لطبيعة عملهم المختلفة في القانون الأساسي لكل مؤسسة يحددون توقيت عمل خاص بهم و يتماشى مع طبيعة النشاط الذي يمارسونه ، كما أن تحديد توقيت العمل هو من المهام المسندة إلى مسيري هذه المؤسسات الاقتصادية و بالتالي يدخل ضمن القانون الأساسي للمؤسسة ، كما أنه في بعض الأحيان تعمل هذه المؤسسات لساعات تزيد أو تقل عن الحد المقرر خلال اليوم.

ب – مستخدمي الملاحة البحرية:

يخضع عمال البحر للأحكام الواردة في المرسوم رقم 05-102²¹ نصت المادة 29 من هذا المرسوم أن وقت العمل على متن سفن النقل البحري و التجاري لا تتعدى ثمانية (8) ساعات ، و لا يجب أن تتعدى سنة (6) ساعات متتالية على السطح ، و خمس (5) ساعات متتالية على الماكينات ، كما سيستفيد عمال الملاحة البحرية من راحة لا تقل عن ستة (6) ساعات متواصلة. أما بالنسبة للبحارة الذين يعملون في الصيد فلا يتعدى توقيت عملهم ثمانية (8) ساعات باستثناء حالة تفريغ السمك إذ يمكن اللجوء إلى الساعات الإضافية ، أما عن كيفية دفعها فيحيل إلى المادة 32 من قانون رقم 90-11 فينتقل البحارة زيادة في الأجر لا تقل عن 50%²².

ج – عمال المنازل :

يخضع عمال المنازل إلى المرسوم التنفيذي رقم 47-474²³ لكن هذا المرسوم لم يحدد توقيت عمل هذه الفئة و بالتالي تطبق عليهم الأحكام الواردة في قانون العمل المحددة بثمانية (8) ساعات في اليوم.

²⁰- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، ج، ر عدد 42 صادر بتاريخ 03 أكتوبر 1990.

²¹- مرسوم تنفيذي رقم 05-102 مؤرخ في 26 مارس 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري ، ج، ر عدد 22 صادر بتاريخ 27 مارس 2005.
 المادة 07 من قانون رقم 88-171 مؤرخ في 13 سبتمبر 1988 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر ، ج، ر عدد 37 صادر بتاريخ 14 سبتمبر 1988 (ملغى).

²²- المادة 2/25 من مرسوم تنفيذي رقم 05-102 سالف الذكر تلتزم المادة 49 من نفس المرسوم محضر السفينة بدفع الأجور حصص المستحقة للمستخدمين الملاحين عند حلول أجل الاستحقاق و كبقا للمادة 88 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

لم يخضع المشرع الجزائري هذا النوع من العمل إلى الرقابة القانونية ، و بالتالي يتعرض عمال المنازل في كثير من الأحيان للاستغلال من طرف رب العمل و ذلك بالعمل لمدة تتجاوز ثمانية (08) ساعات في اليوم ، كما قد يوكلون لهم أعمالا لا تدخل ضمن مجال عملهم ، و هذا انتهاك لحقوقهم.

د - الصحافيون :

لم يتضمن قانون الإعلام ساعات عمل خاصة بالصحفيين و ذلك يرجع إلى طبيعة مهامهم إذ بإمكانهم مباشرة عملهم في أي وقت من النهار أو الليل لنقل الأخبار فالأحداث التي تقع هي التي تحدد توقيت عملهم.²⁴

ذ - الفنانون:

صدر قانون خاص بالفنانين ، إلا أنه لم يحدد ساعات عملهم و لا فترات راحتهم ، و لا كيفية تقدير الساعات الإضافية و حسابها و لا كيفية حساب مختلف التعويضات التي يستفيدون منها²⁵ حيث ترك المشرع تحديد ساعات عمل هذه الفئة إلى طبيعة نشاطهم.

هـ - الممثلون التجاريون:

لا يوجد نص خاص يحدد توقيت عمل الممثلين التجاريين²⁶ لم يتدخل المشرع الجزائري في تحديد عمل هذه الفئة لأن تحديد وقت عملها يكون إتفاقي بين العامل و رب العمل أي بين الممثل و المنتج حسب ما يتطلبه فقد يكون في أي ساعة من النهار أو الليل.

ز- رياضي النخبة

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون العمل لساعات عمل رياضيي النخبة ففي المرسوم التنفيذي رقم 91-481²⁷ لم يشر إلى وقت العمل اليومي و الأسبوعي لرياضي النخبة و مؤطّره بل اكتفى بالنص على أن يمارسوها بالتوقيت الجزئي.

بالرجوع إلى القانون رقم 04-10²⁸ فقد خصص الفصل المراجع منه للرياضي النخبة فذكر إمكانية تعديل مواقيت عملهم و الاستفادة من فترات غياب خاصة مدفوعة الأجر تمنح من الدول أو المستخدم لكنه لم يحدد وقت عملهم.

كما نص المرسوم التنفيذي رقم 06-297²⁹ على إلزامية تنفيذ عقد المدربين حسب الأحكام الواردة في قانون رقم 90-11 لكنه لم يحدد وقت عملهم

²³- مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل ، ج، ر عدد 82 صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997.

²⁴- قانون العضوي رقم 12-05 مؤرخ في 12 جانفي 2012 يتعلق بالإعلام ، ج، ر عدد 02 ، صادر بتاريخ 15 جانفي 2012.
²⁵ المادة 4 إلى 11 من المرسوم التنفيذي رقم 14-69 مؤرخ في 09 فيفري 2014، يحدد أساس و نسبة اشتراك و أداءات الضمان الاجتماعي التي تستفيد منها الفنانون و لمؤلفون المأجورون على النشاط الفني و التأليف ، ج، ر عد 08 ، صادر بتاريخ 22 ديسمبر 1991.

²⁶- المادة 73 من أمر رقم 75-31 سالف الذكر.

²⁷- المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 91-481 مؤرخ في 14 ديسمبر 1991 متعلق برياضي الطليعة و النخبة ج ر عدد 66 صادر بتاريخ 22 ديسمبر 1991.

²⁸- المادة 5/27 من قانون رقم 04-10 مؤرخ في 14 أوت 2004 متعلق بالتربية البدنية و الرياضية ، ج، ر عدد 52 صادر بتاريخ 18 أوت 2004.

يتّضح من هنا أن المشرع الجزائري لم يتطرق في أي نص على تحديد عمل رياضي النخبة و ذلك لاختلاف مواعيد المنافسات الدولية و الداخلية.

الفرع الثاني: تنظيم وقت العمل الأسبوعي:

حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي على عدد من الأيام ، وذلك لكي يحصل العامل على قسط من الراحة و لا يتم استغلاله من طرف المستخِدم ، لذلك قام المشرع بتحديد الحالات العادية لتوقيت العمل الأسبوعي (أولا) و الحالات الاستثنائية التي يمكن أن تتجاوز فيها ساعات العمل الأسبوعي (ثانيا).

أولا : الحالة العادية لتحديد وقت العمل الأسبوعي:

حدد المشرع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي تطبيقا لمبادئ منظمة العمل الدولية كما قام بتوزيع ساعات العمل المحددة على مدار الأسبوع.

1 – تحديد مدة العمل الأسبوعي:

حدد المشرع الجزائري توقيت مدة العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة هذا ما تؤكدته المادة 02 من الأمر رقم 03-79 التي تنص : " تحدد المدة القانونية الأسبوعية العمل بأربعين (40) ساعة في الظروف العادية " بعد أن كان محددًا بأربع و أربعين (44) ساعة في الأسبوع".³⁰

2 – توزيع مدة العمل الأسبوعي:

كرّس المشرع الجزائري المرونة في توزيع ساعات العمل الأسبوعي من أجل حماية العامل من الاستغلال و تمكينه من أخذ قسط من الراحة.

يلتزم المستخدم بتوزيع ساعات العمل الأسبوعي على خمس (5) أيام على الأقل³¹. بموجب الاتفاقيات الجماعية³² ، بعد أن كان القانون³³ هو الذي يتكفل بذلك.

يتم توزيع ساعات العمل الأسبوعي على النحو التالي :

- 1 – ثماني ساعات في اليوم خلال خمس أيام ، و اليوم السادس يعتبر يوم ثاني للراحة.
- 2 – ست ساعات و أربعين (40) دقيقة في اليوم خلال ستة (6) أيام عمل.
- 3 – سبع ساعات عمل في اليوم خلال خمس أيام ، و خمس ساعات في اليوم السادس.
- 4 – تسع ساعات في اليوم خلال أربع أيام ، و أربع ساعات في اليوم الخامس.
- 5 – توزيع غير متساوي بين أيام العمل على ألا تتعدى الحد الأقصى لليوم اثني عشر (12).³⁴

²⁹- مرسوم تنفيذي رقم 06-297 مؤرخ في 2 سبتمبر 2006 ، يحدد القانون الأساسي للمدربين ، ج، ر عدد 54 صادر بتاريخ 3 سبتمبر 2006.

³⁰- أنظر كل من المادة 01 من أمر رقم 30-75 سالف الذكر ، المادة 40 من قانون رقم 81-03 سالف الذكر و المادة 22 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

³¹- المادة 02 من أمر رقم 03-79 سالف الذكر.

³²- المادة 03 من الأمر رقم 03-79 سالف الذكر و المادة 120 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

³³- المادة 184 من أمر رقم 75-31 سالف الذكر.

³⁴- رحوى فؤاد الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2006-2007 ، ص 16.

يتجلى لنا من خلال هذا التقسيم أن المشرع الجزائري أمكن المستخدم توزيع وقت العمل على أقل عدد من الأيام من جهة و منح للعامل عطلة مأجورة ليشغل عمال آخرون في الأيام المتبقية حتى اكتمال الأسبوع.

ثانيا : الحالة الاستثنائية لتجاوز وقت العمل الأسبوعي:

حدّد المشرع الجزائري وقت العمل الأسبوعي و قام بتقسيم و توزيع ساعات العمل على النحو الذي تطرقنا إليه سابقا و هذا في الحالة العادية، أما الاستثناء هو إمكانية تجاوز وقت العمل الأسبوعي.

1 – الحالات التي تزيد فيها ساعات العمل الأسبوعي :

تواجه المستخدم بعض الظروف التي تلزمه على زيادة ساعات العمل الأسبوعي كما هو مقرر قانونا و ذلك لأسباب عديدة. فيقوم المستخدم بطلب العمال أداء ساعات إضافية تزيد عن الوقت الأسبوعي المقرر قانونا ، عند زيادة نشاط الهيئة المستخدمة ، وذلك مقابل أجر إضافية عن كل ساعة إضافية ، و هذا من أجل تغطية هذه الزيادة ، كما تمكن هذه الهيئة من الموازنة بين العرض و الطلب و مواجهة المنافسة القائمة بين الهيئات المنافسة في السوق.

و قد يقوم بذلك في الحالة التي لا يمكن الاستجابة فيها لظروف العمل الطارئة إلا وفق الزيادة في حجم العمل التي ترافقها زيادة في وقت العمل. و يدخل تحت حالة الضرورة المطلقة للخدمة ارتفاع حجم العمل بسبب زيادة الطلب خارج ساعات استرجاع و الساعات الضائعة و الساعات المعادلة و إتمام العمل لأغراض تطوير و زيادة الإنتاج ، تلبية طلبات محددة بوقت أو طلبات إضافية للإنتاج ، أو تجنب فساد المنتج ، التدخل لصيانة و إصلاح الآلات و تجديد الأجهزة بسبب تعطلها تأخر في العمل ، كذلك لتنفيذ أعمال غير متوقعة و مستعجلة.

و قد أضافت المادة 05 من أمر رقم 96-21³⁵ حالتين هما: الوقاية من الحوادث أو إصلاح الضرر. فيقوم المستخدم بالطلب من العمال أداء ساعات إضافية لكي يتصدى للحوادث الوشيكة الوقوع قبل وقوعها مثل القيام ببعض الإصلاحات و التعديلات و صيانة ، كما يمكن أن يستعين بهم بعد وقوع الضرر و ذلك لإصلاحه.

يلجأ المستخدم إلى الساعات الإضافية من أجل إكمال العمل و هذا لأن توقف بعض الأشغال يسبب أضرارا كبيرة مثل المنتجات سريعة التلف كما أنه يصعب التقيد بالوقت المحدد قانونا في بعض القطاعات مثل: الآلات ، الأفران ، الكهرباء ... الخ.³⁶

³⁵ - بخدة مهدي التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية ، 2013 ، ص 223-224.

³⁶ - المادة 01/05 من أرم رقم 96-21 سالف الذكر ، تنص " غير أنه يجوز مخالفة العدد المنصوص عليها في الفقرة 02 من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه و ضمن الشروط المحددة أدناه و ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية و هي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

2 – إجراءات اللجوء إلى الساعات الإضافية:

يقوم المستخدم باستشارة ممثلي العمال حول الساعات الإضافية ، لكن يبقى رأيهم استشاري فقط فالمستخدم هو صاحب القرار الأخير ، حيث لا يتوجب عليه الأخذ برأيهم بل يمكن له مخالفته . كما يقوم المستخدم بإخطار مفتشية العمل عند اللجوء إلى الساعات الإضافية ، و هذا عند توفر إحدى الحالتين المذكورتين سابقا ، عكس ما كان عليه الحال في ظل القانون رقم 81-03 الذي كان يلزم المستخدم بالحصول على رخصة بالنسبة للساعات الأربعة الأولى في الأسبوع ، و في حدود ستة (6) أشهر و عند تجاوز هذا الحد يقوم الوزير المكلف بمنح رخصة ، لكن بعد القيام بتحقيق.³⁷ أما حاليا يشترط ألا تتجاوز الساعات الإضافية %20 من المدة القانونية الأسبوعية.

3 – الآثار المترتبة عن أداء الساعات الإضافية :

حسب نص المادة 32 من قانون رقم 90-11³⁸ فإن العامل الذي يقوم بساعات إضافية يحق له الزيادة في الأجر و تزيد كما هو محدد قانونا و تصل إلى %50 من الأجر العادي و تنص " يخول أداء الساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن %50 من الأجر العادي للساعة"

حسب نص المادة 36 من قانون رقم 90-11³⁹ يحق للعامل الذي يقوم بساعات إضافية أن يحصل على راحة تعويضية ليسترجع قواه نتيجة أدائه لساعات إضافية خارج الوقت المقرر قانونا ، و تنص نفس المادة على أنه " يحق للعامل الذي يشغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها ... "

كما نص المشرع الجزائري في نص المادة 04 فقرة 02 من الأمر رقم 97-03⁴⁰ على أنه في حالة نقص نشاط الهيئة المستخدمة يمكن تجاوز وقت العمل الأسبوعي المقرر قانونا، بالنسبة للمناصب التي تتميز بفترات التوقف عن النشاط تأخذ حالتين هما :

- **فترات الاسترجاع:** هي أن يقوم المستخدم بالاستعانة بالعمال في ساعات أيام أخرى للتعويض عن الساعات الضائعة و ذلك من دون مقابل (الأجر)، و أحال المشرع الجزائري مهمة تحديد المناصب المعنية بساعات الاسترجاع و مستويات رفع تخفيض مدة العمل للاتفاقيات الجماعية.

- **فترات المعادلة:** و هي فترات تعادل المدة القانونية للعمل ، تتكون من مجموعة ساعات العمل الفعلي و ساعات الانقطاع و هذا ما يجعل المدة أعلى من المدة القانونية كونها تحتوي فترات فراغ يتحصل العامل على أجر يحدد حسب هادات الهيئة المستخدمة أو بموجب الاتفاقيات الجماعية، كما تحدد هذه الأخيرة القطاعات التي يمكن تطبيق فيها فترة المعادلة.⁴¹

³⁷- المادة 18 من رقم 81-03 سالف الذكر المادة 188 من الامر رقم 75-31 سالف الذكر .

³⁸- المادة 32 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

³⁹- المادة 36 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁴⁰- المادة 02/04 من الأمر رقم 97-03

⁴¹- Article L3121 -9 du code de travail français.

4 - حالات تخفيض وقت العمل الأسبوعي:

يسمح المشرع الجزائري للمستخدم بتخفيض ساعات عمل بعض الفئات من العمال نظرا لقساوة الأشغال في هذه المناصب و طبيعة النشاط الذي يمارسونه (ضغط كبير سواء من الناحية الجسدية أو العقلية)⁴² حيث تنهك العامل و تستوجب وقت راحة و استرجاع القوى أكبر من الوقت العادي.

وعندما تتعرض الهيئات المستخدمة إلى صعوبات اقتصادية يطبق المستخدم إجراء تخفيض ساعات العمل عن العد المقرر قانونا و ذلك قبل تخفيض عدد العمال، و هذا بسبب قلة الطلب أو قلة حجم العمال ، أو بسبب نقص في المواد الأولية و هذا من أجل الحفاظ على مناصب عمل العمال بدلا من إلغائها كليا.

_ من الاستثناءات نجد ان تحديد مدة العمل المرجعية للنشاطات الفلاحية مقدرة ب 1800 ساعة سنويا ، وهذا يعني انها اقل بكثير من 40 ساعة في الأسبوع لأن العمل الفلاحي عمل موسمي حسب نص المادة 5 من الامر 97-03.

المبحث الثاني : التنظيم الإتفاقي لوقت العمل :

أعطى المشرع الجزائري السلطة الكاملة للمستخدم في تنظيم و إدارة شؤون الهيئة المستخدمة و ذلك بصفة انفرادية و هذا من أجل تحقيق الهدف الذي أنشأت من أجله، و من أبرز المهام التي يتمتع بها نجد تنظيم وقت العمل و هذا عن طريق النظام الداخلي و هذا في وثيقة مكتوبة يحدد فيها كل القواعد المتعلقة بساعات العمل و أوقات الراحة و جميع الإجراءات الواجب اتباعها في مكان العمل، و يتوجب عليه أن يعرضها على لجنة المشاركة و مفتشية العمل للتأكد من عدم مخالفة القانون.

كما يمكن للمستخدم تنظيم وقت العمل بموجب تعليمات شفوية في المواضيع التي لم ينص عليها القانون ، و من واجب العامل الالتزام بهذه التعليمات سواء كانت مكتوبة أو شفوية و إلا تعرض إلى عقوبات تأديبية مثل التوبيخ ، الإنذار أو التسريح التأديبي نتيجة لمخالفته لأوامر و تعليمات المستخدم، و من جهة أخرى على رب العمل احترام القانون و عدم الخروج عن الإطار القانوني الذي يحدد سلطاته و صلاحياته و إلا تم اتهامه بمخالفة القانون.

سوف نتطرق في المطلب الأول إلى السلطات المخولة لهذا المستخدم في تنظيم وقت العمل و الحدود القانونية لذلك (المطلب الأول) أما في الثاني سوف نتطرق إلى التزام المستخدم بالتفاوض حول توقيت العمل مع ممثلي العمال ، و بعد هذه العملية يتم الاتفاق على مجموعة من الشروط تتم كتابتها في وثيقة رسمية ملزمة لكلا الطرفين تسمى بالاتفاقيات الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: السلطة المستخدمة في تنظيم وقت العمل :

للمستخدم السلطة الكاملة في تسيير الهيئة المستخدمة باعتباره المسير و المنظم لجميع شؤونها ، و التحكم في النشاط الذي تمارسه و وضع القواعد الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة ، و تحديد الحقوق و الواجبات للعمال ، و طريقة العمل كل هذا من أجل الحفاظ على أمنها و استقرارها و

⁴² - المادة 04 فقرة 01 من أمر رقم 97-03 سالف الذكر " أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة ، أو التي تنجر عنها ضغط على الحالة العادية و العصبية"

تحقيق الهدف الذي أنشأت من أجله و هو تحقيق الربح و المنافسة مع باقي الهيئات المستخدمة التي تمارس نفس المجال.

نتطرق في الفرع الأول تحت عنوان الآليات التي تنظم وقت العمل، و ذلك لدراسة التعليمات الكتابية و الشفوية التي يصدرها المستخدم من أجل تنظيم وقت العمل و التي يتوجب على العمال الالتزام بها داخل هذه المؤسسة.

أما في الفرع الثاني سوف نتطرق إلى السلطة المخولة للمستخدم في تعديل وقت العمل نتيجة الظروف التي تطرأ على هذه الهيئة و التي قد تلحق أضرار كبيرة ، لهذا المستخدم الحق في إجراء بعض التعديلات مثل تعديل عقد العمل و مكان العمل و الأجر الذي يتلقاه العامل مقابل الخدمات التي يقدمها ، و لهذا الأخير الحق في قبول أو رفض هذه التعديلات.

الفرع الأول: الطرق التي تنظم وقت العمل:

الوقت هو الجوهر الرئيسي الذي يركز عليه المستخدم و ذلك باستغلاله أحسن استغلال ليكون في خدمته، لكي يتماشى مع التغييرات السريعة باعتبار أننا عصر السرعة، و هذا من أجل تحقيق الربح في مدة قصيرة و زيادة نشاطه و تطويره من أجل التصدي للمنافسة القائمة في السوق.

سوف نتطرق أولاً إلى السلطة المخولة للمستخدم في تنظيم وقت العمل بموجب النظام الداخلي للمؤسسة (أولاً) و ثانياً إلى السلطة المخولة للمستخدم في إدارة وقت العمل عن طريق التعليمات (ثانياً).

أولاً: سلطة المستخدم في تنظيم وقت العمل بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة :

يقوم المستخدم بوضع أحكام و قواعد بصفة انفرادية و يفرغها في وثيقة مكتوبة تضمن السير الحسن للهيئة المستخدمة و مواصلة نشاطها بكل أريحية و تحديد وقت العمل، كما يتوجب عليه احترام الإجراءات اللازمة لإعدادها و المنصوص عليها في قانون العمل ، كما يتم عرضها على الهيئة المتخصصة انظر في صحتها و عدم مخالفتها للقانون.

1 – القواعد الخاصة بتوقيت العمل في النظام الداخلي :

لكل هيئة مستخدمة قواعد خاصة بتوقيت العمل حسب التنظيم التقني للعمل ، و نجد ذلك بشكل مفصل في نظامها القانوني ، كذلك الراحة القانونية و تحديد أوقات الدخول و الخروج من الهيئة المستخدمة.

أ – التنظيم التقني:

... التنظيم التقني هو مجموعة من القواعد التي تنظم مواقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة و ساعات الدخول و الخروج و تنظيم الراحة القانونية و الغيابات و هذا ما سوف نتطرق إلى دراسته بالتفصيل.

1 – 1- توقيت العمل اليومي الأسبوعي :

نص المشرع الجزائري على توقيت العمل اليومي الأسبوعي في نص المادة 03 من القانون 97-03- حدّد توقيت العمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع⁴³ في جميع الهيئات المستخدمة ، كما قام

⁴³ - المادة 03 من القانون رقم 97-03 سالف الذكر.

بتوزيع ساعات العمل على خمس (05) أيام على الأقل⁴⁴ و يتجلى لنا ذلك في نص المادة 02 من القانون رقم 97-03 .

و على المستخدم أن يقوم بتقسيم ساعات العمل بالتساوي بين العمال كما يقوم بإبلاغهم بها و ذلك من أجل تأدية مهامهم في وقتها ، و قد تطرأ بعض التغييرات في أوقات العمل ، كل هذا يجب أن يتضمنه النظام الداخلي للمؤسسة.

أ – 2- ساعات العمل الإضافية :

تطرأ بعض الحالات الاستثنائية التي تجبر المستخدم إلى اللجوء لساعات العمل الإضافية من أجل مصلحة الهيئة المستخدمة ، و على العامل أن القيام بالعمل الإضافي المطلوب منه و عدم مخالفة أوامر رئيسه، و إلا تعرض لعقوبات تأديبية.

ب – الراحة القانونية:

نص المشرع الجزائري الراحة القانونية و العطل في الفصل الرابع من الباب الثالث في المواد 33 إلى 56 من القانون 90-11⁴⁵ و هذا نظرا لأهميتها البالغة التي تنعكس إيجابا على العامل سواء من الناحية الجسدية أو النفسية فهي تجدد نشاطه و تمكنه من استرجاع قواه ليقدّم الأفضل ، فالمستخدم مجبر على تنظيم الراحة القانونية في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة لأنها تخدم مصلحته الشخصية أولا.

ب – 1 – فترة الاستراحة:

فترة الاستراحة هي تلك الفترة التي تفصل بين دوام الصباح و المساء ، يقوم العامل فيها بأخذ قسط من الراحة و تناول وجبة الغذاء ثم يعود لمزاولة عمله بعد استرجاع قواه حتى المساء.

ب – 2 – الراحة الأسبوعية:

في نهاية كل أسبوع يحقق للعامل مهما كان نوع عمله يوم راحة مدفوع الأجر ، و على الغالب يكون يوم الجمعة ، لكن ليست بالضرورة فقد يكون يوم آخر من أيام الأسبوع و هذا راجع إلى طبيعة العمل و النظام الداخلي لكل مؤسسة.

ب – 3- العطل و الغيابات:

للمستخدم سلطة تنظيم العطل و الغيابات بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ، حيث تعتبر العطلة السنوية مبدأ مكرس في جميع أنحاء العالم ، و هي حق سنوي للعامل من أجل الراحة و الاستجمام و هي عطلة مدفوعة الأجر و كل تنازل عنها تعتبر بطلان مطلق.

كما يحق للعامل على غيابات مدفوعة الأجر كما حددتها المادة 54 من القانون رقم 90-11⁴⁶ و غيابات غير مدفوعة الأجر.

ج- أوقات الخروج و الدخول من الهيئة المستخدمة:

⁴⁴ - المادة 02 من القانون رقم 97-03 سالف الذكر.

⁴⁵ - المواد 37-56 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁴⁶ - المادة 54 من القانون 90-11 سالف الذكر.

يتم تنظيم أوقات الدخول و الخروج من الهيئة المستخدمة حسب النظام الداخلي لكل هيئة مستخدمة ، فعلى العامل أن يقوم بتسجيل حضوره و خروجه بصفة شخصية ، أو إظهار بطاقته المهنية كل هذا من أجل تثبيت وقت العمل و حفاظا على النظام داخل الهيئة المستخدمة ، يمنع على العامل الدخول إلى أماكن العمل خارج أوقاته الرسمية باستثناء الإطارات السامية و العمال المرخص لهم.⁴⁷

2 – الإجراءات الخاصة بإعداد قواعد التنظيم التقني:

يقوم المستخدم بإعداد قواعد التنظيم التقني للعمل في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة و ذلك باتباع الإجراءات القانونية حيث يقوم بعرضها على مفتشية العمل و لجنة المشاركة للنظر فيما إذا كانت صحيحة أو مخالفة للقانون.

... أول إجراء يقوم به المستخدم هو عرض قواعد التنظيم التقني للعمل التي قام بإعدادها على لجنة المشاركة أو ممثلي العمل ليبدو رأيهم في أجل خمسة عشر (15) يوم⁴⁸ ، و المستخدم هنا غير مجبر بالأخذ برأي اللجنة لأن رأيها استشاري ، لكنه إجراء شكلي جوهري، و عدم الأخذ به يرتب بطلان محتوى النظام الداخلي.

ثاني إجراء هو عرض قواعد النظام التقني للعمل على مفتشية العمل في أجل ثمانية (8) أيام للمصادقة عليها⁴⁹ ، دورها رقابي تنظر في مدى شرعية هذه القواعد و مطابقتها للقانون.

3 – إجراءات نفاذ قواعد التنظيم التقني:

على المستخدم أن يقوم بإيداع قواعد التنظيم التقني لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ، حيث يعتبر ملف الإيداع من النظام العام ثم يقوم المستخدم بإشهاره و ذلك بإلصاق نسخة منه في الأماكن المخصصة لذلك أو توزيع نسخ منها على العمال.⁵⁰ بعد استكمال الإجراءات تصبح قواعد التنظيم التقني ملزمة على العمال و كل مخالفة تؤدي إلى عقوبات تأديبية.

ثانيا : السلطة المخولة للمستخدم في إدارة وقت العمل عن طريق الأوامر:

للمستخدم السلطة في إدارة وقت العمل في الهيئة المستخدمة منح له من طرف المشرع الجزائري و هذا من أجل سير العمل بطريقة صحيحة ، هذه السلطة تتجسد على شكل أوامر أو نواهي على العامل الالتزام بها و إلا تعرض لعقوبات تأديبية ، كما أن هذا المستخدم لا يتمتع بالسلطة المطلقة في إدارة الأوامر و التعليمات بل قيده المشرع الجزائري فإذا كانت هذه الأوامر مخالفة للقانون يحق للعامل رفضها.

⁴⁷ - بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة) ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية 2010 ، ص 195.

⁴⁸ - المادة 94 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁴⁹ - المادة 1/79 من قانون 90-11 سالف الذكر.

⁵⁰ - المادة 2/79 من قانون 90-11 سالف الذكر.

1 - الأوامر التي يصدرها المستخدم لتنظيم وقت العمل:

حسب نص المادة 07 فقرة 03 من قانون رقم 90-11⁵¹ فإن للمستخدم الحق في إصدار الأوامر والتعليمات من أجل إدارة الهيئة المستخدمة ويمكن أن تكون هذه الأوامر جماعية موجهة لجميع العمال ، أو فردية موجهة لعامل واحد كما يمكن أن تكون هذه الأوامر كتابية أو شفوية.

كما تختلف الأوامر بين العمال حسب المنصب الذي يشغله كل عامل و طبيعة العمل الذي يقوم به⁵² كما ينظم توقيت العمل و توقيت الراحة حسب حاجة الهيئة، كما يمكن له أن يطلب ساعات إضافية في حالة وجود ظروف استثنائية.

للمستخدم صلاحية اصدار تعليمات بتغيير ساعات العمل اليومية ، كما يتمتع بتغيير يوم الراحة الأسبوعية و العطل السنوية.

كما تنص المادة 07 فقرة 01 من قانون 90-11⁵³ على أن العامل ملزم بتنفيذ تعليمات المستخدم بصفة شخصية، و في الوقت المحدد، و بما أن الصفة الشخصية ليست من النظام العام فيمكن الاتفاق على عامل بديل.

و حسب نص نفس المادة⁵⁴ فإن العامل ملزم ببذل العناية اللازمة عند تنفيذ أوامر المستخدم خلال الوقت المخصص للعمل دون الانشغال بأمر أخرى، و ذلك ببذل عناية الرجل العادي.

2- القيود الواردة على سلطة المستخدم في إدارة وقت العمل عن طريق الأوامر :

قيد المشرع الجزائري المستخدم بالحدود المقررة قانونا في إدارته للهيئة المستخدمة، حيث يجب أن تكون الأوامر و التعليمات التي يصدرها مشروعة و غير مخالفة للنظام العام، و هي أربعة قيود :

1 - يجب أن لا تخالف هذه الأوامر الخاصة بتوقيت العمل النظام العام و الآداب العامة ، حيث يجب على المستخدم و قبل إصدار هذه التعليمات أن يلتزم بالحدود القانونية لكي لا يلحق الأذى بالعمال، لهذا الأخير الحق رفض تنفيذ هذه التعليمات إذا كانت غير شرعية مثل التعسف في استعمال الحق ، كتشغيل النساء ليلا بدون رخصة من مفتشية العمل.

2 - و يجب أن لا تتعارض التعليمات التي يصدرها المستخدم مع مضمون عقد العمل بل يجب أن تتلاءم مع بنوده و لا تكون مخالفة لها ، فللمستخدم الحق في إدارة وقت العمل اليومي الذي تحدده الهيئة المستخدمة ، كما لا يمكن للمستخدم مراقبة العامل خارج توقيته إذ مساس بحياته الخاصة⁵⁵

3- كما يجب ألا تتعارض الأوامر التي يصدرها المستخدم مع النظام الداخلي للهيئة المستخدمة ، و بما أنه لكل هيئة نظام داخلي خاص بها و هذا حسب النشاط الذي تمارسه ، فلا يحق لرب العمل أن يصدر أوامر لا تتماشى مع النظام الداخلي لها في حالة وجود ظروف استثنائية ، و على العامل تنفيذ هذه الأوامر و إلا تعرض للمساءلة .

⁵¹ - المدة 07 فقرة 03 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁵² - بخدة مهدي ، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 40.

⁵³ - المادة 07 فقرة 01 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁵⁴ - المادة 07 فقرة 01 من قانون العمل الجزائري.

⁵⁵ - محمد حسن قاسم ، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الإسكندرية ، 2011 ، ص 41-43.

4 - كما يجب ألا تخالف أوامر المستخدم الإتفاقيات الجماعية ، حيث يفرغ كل من المستخدم و ممثلي العمال ما توصلوا إليه حول مختلف ظروف و شروط العمل في اتفاقيات جماعية تطبق فيما بعد على جميع العمال ، و بالتالي لا يجوز للمستخدم إصدار أوامر تخالف ما تم الاتفاق عليه.

الفرع الثاني : السلطة المخولة للمستخدم في تعديل وقت العمل :

حوّل المشرع الجزائري، في نص المادة 63 من قانون رقم 90-11، للمستخدم سلطة تعديل وقت العمل في حالة ما إذا واجههم صعوبات في تنفيذ عقد العمل المتفق عليه بين العامل و المستخدم. و يجب أن يكون هذا التعديل مبني على الإرادة المشتركة بين العامل و المستخدم و يتجلى في ثلاث عناصر مهمة و هي : وقت العمل ، مكان العمل و الأجر. سنتطرق أولا إلى تعديل ساعات العمل أو مواعيد العمل (أولا) و ثانيا إلى الآثار المترتبة على هذا التعديل (ثانيا).

أولا : صلاحيات المستخدم في تعديل وقت العمل :

من صلاحيات المستخدم على عقد العمل الذي تم الاتفاق عليه سابقا مع العامل ، هو إحداث تعديلات عليه ليتلاءم مع الظروف المستجدة داخل الهيئة المستخدمة لكي تستمر في الإنتاج و تحافظ على مناصب العمل.

1 - تعديل ساعات العمل:

يقوم المستخدم بتعديل ساعات العمل إما تغييرا جزئيا أو كليا و بما أن عقد العمل مقرر لمدة معينة فهو عنصر أساسي من العناصر المكونة للعقد حيث يجب أن ينفذ في مدة زمنية محددة.

أ - تحديد ساعات العمل بالزيادة:

تطراً بعض الحالات الاستثنائية على الهيئة المستخدمة مثل زيادة الطلب على الإنتاج مما يستدعي من المستخدم طلب الزيارة في العمل من العمال ذلك بزيادة ساعات إضافية ، هذه الساعات الإضافية تؤدي إلى تعديل و تغيير في عقد العمل دون أن تتجاوز الحد المقرر قانونا. هذا التعديل في زيادة وقت العمل و اعتباره تعديل غير جوهري ، حدده المشرع الجزائري بثمانية (8) ساعات⁵⁶ ، لكن يمكن للمستخدم تجاوز هذا الحد المقرر قانونا في الحالات الاستثنائية حسب نص المادة 31 من قانون 90-11 و اللجوء إلى ساعات عمل إضافية دون أن تتجاوز 20 % من الحد المقرر قانونا مع دفع أجر هذه الزيادة ، لهذا لا يحق للعامل رفض أداؤها. كما يمكن للمستخدم تعديل وقت العمل بزيادة و اعتباره تعديل جوهري ، حيث ينظم المستخدم توقيت العمل بما يتماشى مع مصلحة الهيئة المستخدمة ، لكن في حدود احترام حقوق العامل من بينها الحق في الراحة⁵⁷ فلا يحق للمستخدم أن يلغي فترات الراحة للعامل فهي حق مقرر قانونا ، فإذا قام المستخدم بإلغاء فترة الراحة يعد هذا تغييرا جوهريا لأنه مس بحقوق العمال.

⁵⁶ - المادة 02 من أمر رقم 97-03 سالف الذكر.

⁵⁷ - المادة 05 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

ب - تعديل ساعات العمل بالنقصان:

يقوم المستخدم بتعديل ساعات العمل بالنقصان في حالة نقص الطلب في الإنتاج ، و بالتالي تقوم الهيئة المستخدمة بتخفيض ساعات العمل حتى ينخفض إنتاجها ، و يتلاءم مع قانون العرض و الطلب.

حيث يقوم المستخدم بتخفيض ساعات العمل و يعتبر هذا التعديل غير جوهري حيث لا يؤثر على علاقة العمل ، يحق للمستخدم في حالة تراجع نشاط الهيئة المستخدمة تخفيض ساعات العمل اليومية من ثماني (8) ساعات إلى سبعة (7) ساعات ، دون أن يؤدي ذلك إلى تعديل في العقد⁵⁸ و بالتالي فإن تخفيض ساعات العمل يؤدي تدريجيا إلى تخفيض الأجر ، و هذا أفضل من فصل العامل ، كما يمكن أن تخفض ساعات العمل الإضافية أو تلغى نهائيا.

هناك تخفيض في ساعات العمل يؤدي إلى التعديل الجوهري في عقد العمل ، في حالة الانتقال مثلا من العقد بالتوقيت الكامل إلى العقد بالتوقيت الجزئي المطبق عند إجراءات التقليل لأسباب اقتصادية⁵⁹.

في نهاية الحالة يتم تقسيم العمل بين العمال إلى نصفين، حيث يعمل النصف الأول جزء و النصف الثاني الجزء الآخر و المقدر بأربع (4) ساعات يوميا.

ثانيا : تعديل مواعيد العمل:

للمستخدم كامل الحق في تعديل مواعيد العمل بما يتلاءم مع مصلحة الهيئة المستخدمة و هذا داخل ضمن صلاحياته في التنظيم و الإدارة.

و بالتالي يمكن أن يكون هذا التعديل الذي قام به المستخدم غير جوهري ، أي لا يمس بالعامل و لا يؤثر عليه و لا يؤدي إلى تخفيض في الأجر ، كأن يقوم المستخدم بتنظيم ساعات العمل بداية من الساعة السابعة (07) مساء بدلا من الساعة الثامنة (8) صباحا ، و نهايتها على الساعة الثالثة (03) مساء بدلا من الساعة الرابعة (04) مساء ، أو يكون التعديل عمل الفرق المتناوبة في النهار و الليل أو عكسها.

كما يمكن أن يكون التعديل جوهري إذا قام المستخدم بالمساس في عقد العمل الذي تم الاتفاق عليه مع العامل دون أخذ موافقته ، و أدى هذا التعديل إلى التأثير على العامل ، كأن يمس بالأجر المتفق عليه في عقد العمل ، كذلك تشغيل النساء ليلا في الهيئة المستخدمة ، بعد أن كانوا يعملون الفترة الممتدة من الصباح إلى المساء فقط.

الآثار المترتبة على تعديل وقت العمل :

تترتب آثار على التعديلات التي يقوم بها المستخدم (رب العمل) على توقيت العمل ، و بالتالي تؤثر تدريجيا على العلاقة بين العامل و رب العمل ، فمن حق العامل أن يكون على دراية بكافة التعديلات و التغييرات التي يجريها المستخدم داخل الهيئة المستخدمة و يبدي رأيه إما بالقبول أو الرفض حسب ما يتماشى مع مصلحته الشخصية.

⁵⁸ - محمد رياض ، النظام العام في علاقات العمل ، دراسة مقارنة ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، عمان، 2015 - ص 164.
⁵⁹ - المادة 70 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر .

1 - قبول التعديل من طرف العامل :

بعد أن يقوم المستخدم بإجراء تعديل وقت العمل يتوجب عليه تبليغ العامل و في حالة قبوله يقوم بالتعبير عن موافقته بصفة صريحة أو ضمنية ، لكن المشرع الجزائري لم ينص على الإجراءات الواجب اتباعها عن تعديل عقد العمل كما لم ينص على المدة اللازمة للتبليغ و الرد كما لم يحدد شكل الإخطار ، عكس المشرع الفرنسي الذي قام بتحديد شكل الإخطار، و أعطى للعامل مهلة التفكير.

يعبر العامل صراحة على قبوله للتعديل الذي أحدثه المستخدم في وقت العمل بالطرق المعتمدة في التعبير عن الإرادة ، حيث لم ينص المشرع الجزائري على قواعد خاصة للتعبير عن القبول في قانون العمل ، لكن بالرجوع إلى القواعد العامة فإن التعبير عن الإرادة يتم باستعمال الوسائل المعتمدة قانونا للتعبير عن القبول⁶⁰ ، الوسيلة الأكثر تداولاً هي التعبير بواسطة الكلام ، كما يمكن أن يعبر بواسطة الكتابة الواضحة ، أو بالإشارة المعبرة بين الناس و هي هز الرأس أفقياً.

كما قد يعبر هذا العامل ضمناً كأن يسكت العامل و لا يبدي رأيه بعد أن يقوم المستخدم بإبلاغه بالتعديل الذي أجراه على وقت العمل ، هنا يفهم رب العمل أن العامل موافق على التغيير لأنه لم يعارض ، يقصد بالقبول الضمني ذلك القبول الذي يتم التعبير عنه بوسيلة لا تدل مباشرة على حقيقة المعنى المقصود ، يمكن أن يعبر ضمناً.⁶¹

2 - رفض التعديل من طرف العامل :

للعامل كامل الحق في رفض التعديل الذي أجراه المستخدم على توقيت العمل في الهيئة المستخدمة، و هنا نميز حالتين :

- إذا كان التعديل الذي أجراه المستخدم على توقيت العمل تعديلاً غير جوهري ، فلا يحق للعامل رفضه إذ يدخل في السلطة التنظيمية للمستخدم فعلى العامل أداء العمل وفق الأوامر الجديدة التي أعطاها المستخدم ، و رفضه التعديل أو الامتناع عن العمل يعتبر إخلالاً بالالتزامات العقدية و يمكن للمستخدم تسريح العامل تسريحاً تأديبياً دون تعويضه.⁶²

- و إذا كان التعديل الذي أجراه المستخدم على توقيت العمل تعديلاً جوهرياً ، بين هذه الحالة يحق للعامل رفضه و عدم أداء العمل و الامتناع عنه لا يعتبر إخلالاً بالالتزامات العقدية ، في هذه الحالة إما يعدل المستخدم عن هذا التغيير و يستمر العامل بالعمل حسب العقد الأصلي ، أو أن يتمسك بتخفيض توقيت العمل و يقوم بتسريح العامل تسريحاً اقتصادياً⁶³ في هذه الحالة يتوجب على المستخدم عند التسريح الاقتصادي بدفع التعويض و هذا ما نصت عليه المادة 70 فقرة 5 من قانون رقم 90-11.⁶⁴

⁶⁰ - المادة 60 من أمر رقم 57-58 سالف الذكر..

⁶¹ - المادة 60 فقرة 02 من أمر رقم 57-58 سالف الذكر.

⁶² - المادة 07 من أمر رقم 57-58 سالف الذكر.

⁶³ - RADE Christophe, Les limites de tous contrats actuels, Revue de droit social, n°9, 10 édition technique et économique ; Paris, Septembre 2000, p. 830.

⁶⁴ - المادة 5/70 قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

المطلب الثاني: ضرورة تفاوض الأطراف حول وقت العمل:

نص المشرع الجزائري على ضرورة التفاوض حول كافة الأمور الخاصة بعقد العمل، و منها توقيت العمل داخل الهيئة المستخدمة، ثم إفراغ ما تم الاتفاق عليه على شكل اتفاقيات جماعية لتنظيم كافة التفاصيل بعلاقة العمل. حيث سنتطرق في الفرع الأول لتنظيم وقت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية لتنظيم توقيت العمل (الفرع الأول) و في الفرع الثاني إلى نفاذ أحكام الاتفاقيات الجماعية الخاصة بوقت العمل لكي تصبح ملتزمة (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تحديد وقت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية :

بعد أن كان العمال يعملون لساعات طويلة حتى تنهك قواهم الجسدية و العقلية يتم تحديد وقت العمل بين جميع الهيئات المستخدمة في جميع أنحاء العالم ، و قد تدخل المشرع الجزائري في نص المادة 20 من قانون رقم 90-11 بوضع حدود لا يمكن تجاوزها من طرف المستخدم و هذا من أجل توفير الحماية للعامل و الحفاظ على صحته لأنه الأساس الذي تقوم عليه الهيئة المستخدمة.

سنتطرق أولا إلى التزام المستخدم بالتفاوض حول توقيت العمل مع ممثلي العمال (أولا) و ثانيا إفراغ ما تم التفاوض حوله في شكل إتفاقية جماعية ليتم العمل و السير الحسن لهذه الهيئة المستخدمة (ثانيا).

أولا : التفاوض حول وقت العمل :

تدخل المشرع الجزائري لإحداث بعض التعديلات على قانون العمل الجزائري ، و ذلك بفتح المجال بين العمال و المستخدم للتفاوض حول علاقة العمل التي تربطهما و لهذا فتح المجال بينهما للتداول و تقريب وجهات النظر للحفاظ على استمرارية العلاقة ، و ذلك بعدم تضارب المصالح المتناقضة ، حقوق العمال و مصلحة المستخدم بعد الانتهاء من هذه العملية يتم إدراج ما تم الاتفاق عليه في وثيقة مكتوبة.

1 – إنشاء اتفاقيات جماعية :

إن أول إجراء يقوم به العمال و المستخدم من أجل تنظيم علاقة العمل القائمة بينهما لإبرام اتفاقيات جماعية هو التفاوض الجماعي.

أ – تعريف التفاوض الجماعي :

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف التفاوض الجماعي في قانون العمل الجزائري ، لكنه اعترف به كحق من الحقوق الأساسية للعامل⁶⁵ ، فالتفاوض هو عملية حوار مباشرة بين العمال و ممثليهم بواسطة منظمة نقابية مع المستخدم من أجل التفاوض و التفاوض حول تنظيم و تأسيس عقد العمل القائم بين الطرفين ، و بعد الاتفاق حول جميع النقاط التي تمت مناقشتها ، تفرغ في شكل اتفاقيات جماعية.

⁶⁵ - المادة 07 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

ب - أطراف التفاوض:

أطراف عملية التفاوض هما طرفان ، نقابة العمال و المستخدم و يمكن أن يتدخل طرف ثالث يتمثل في الدولة.

ب - 1 - نقابة العمال :

نقابة العمال هي الشخص المؤهل قانونا لتمثيل العمال في المفاوضات الجماعية ، و لكن تكون هذه النقابة قانونية يجب أن تتوفر على بعض الشروط و هي :

* الشروط الشكلية و تتمثل في إعداد النظام الأساسي للنقابة و هذا طبقا لنص المادة 07 من قانون رقم 11-90⁶⁶ كما حددت المادة 21 من قانون 11-90⁶⁷ البيانات التي يجب أن يتضمنها القانون التأسيسي على سبيل العسر و إلا كان تحت طائلة البطلان هذا أولا ، أما ثاني إجراء هو إيداع تصريح تأسيس النقابة لدى الإدارة المختصة ، و يتم تحديد الجهة المختصة التي يودع لدينا النظام التأسيسي حسب أهمية المنظمة النقابية على المستوى الإقليمي ، أما ثالث إجراء هو الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية في الجريدة اليومية الوطنية الإعلامية على الأقل ، يهدف التعريف بالنقابة لكي ينظم العمال لها ، و تتحمل النقابة تكاليف عملية الإشهار.

* الشروط الموضوعية لإنشاء النقابة و أول شرط هو وجود مصالح مهنية مشتركة بين الأعضاء المؤسسة هذه المصالح هي مصالح مهنية و اجتماعية و اقتصادية للعمال ثاني شرط هو وجود الصفة المهنية بين الأعضاء المؤسسين أي يمارسون نفس المهنة و ثالث شرط هو أن تكون النقابة أكثر تمثيلا أي أن تضع 20% من العدد الكلي للعمال الأجراء ، أو من العمال في لجنة المشاركة⁶⁸ و أن تكون قد تكونت قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل.⁶⁹

ب - المستخدم :

المستخدم هو الطرف الثاني في عملية التفاوض و هو صاحب الهيئة المستخدمة ، يستطيع المستخدم أن يتفاوض مع النقابة العمالية أو يستعين ببعض المفوضين ، لكن يجب أن يتوفر فيهم الأهلية القانونية من أجل القيام بذلك⁷⁰ كما يشترط أن تكون نقابة المستخدمين أمثر تمثيلية أي مؤسسة منذ ستة (06) أشهر على الأقل حسب نص المادة 37 من قانون رقم 11-90.⁷¹

2 - تعدد مستويات التفاوض:

حسب نص المادة 115 من القانون 11-90 على تعدد مستويات التفاوض⁷² و التي تتمثل في 04 مستويات و هي:

⁶⁶ - المادة 07 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

⁶⁷ - المادة 21 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

⁶⁸ - المواد 35 37 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

⁶⁹ - المادة 34 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

⁷⁰ - CHRISTIAN Antoine, Op. Cit., p. 204

⁷¹ - المادة 37 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

⁷² - المادة 115 من قانون رقم 11-90 سالف الذكر.

أ – التفاوض على مستوى المؤسسة:

يتم التفاوض داخل هيئة مستخدمة واحدة أو في مجموعة من الهيئات المستخدمة لتنتهي بإبرام أو اتفاقية جماعية تعبر عن رغبة الأطراف حول توقيت العمل ، فيتم التفاوض على توقيت العمل الفعلي و كذلك كيفية تنظيمه و حالات رفعه و تخفيضه و كذلك حول التكوين أثناء العمل و يتفاوض حول إمكانية تخفيض وقت العمل.⁷³

ب – التفاوض على مستوى القطاع :

يتم التفاوض على مستوى القطاع بين الشركاء الاجتماعيين لمنح العمال نفس الحقوق في جميع الهيئات المستخدمة⁷⁴ ، و مهما كان حجمها ثم يتم إبرام اتفاقية جماعية حول توقيت العمل الفعلي و أوقات الراحة ، الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول إلى مكان عمله كما يتم الاتفاق على توقيت عمل الإطارات ، الساعات الإضافية ، وقت التكوين... إلخ.

ج – التفاوض على المستوى الإقليمي:

التفاوض على المستوى الإقليمي هو أن يكون التفاوض بين مجموعة من المؤسسات تنتمي إلى رقعة جغرافية واحدة و قطاع مهني واحد ، بهدف توحيد شروط العمل و توقيت العمل و الحقوق الناتجة عن أداء العمل.

د – التفاوض على المستوى الوطني:

يتم التفاوض على المستوى الوطني بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني و المنظمة المركزية التي تمثل المستخدمين، لكن من الصعب التفاوض حول توقيت العمل و إنشاء اتفاقيات جماعية حوله إذ يتطلب هذا المستوى التفاوض نقابات قوية.⁷⁵

ثانيا : خصوصية تنظيم وقت العمل في الاتفاقيات الجماعية :

تعالج الاتفاقيات الجماعية شروط و ظروف العمل كما تسعى لحل نزاعات و الحد منها ، و ذلك بهدف الموازنة في علاقة العمل بين العمال و رب العمل فقد أعطت الاتفاقية الجماعية للعمل خصوصية كبيرة في تنظيم وقت العمل و ذلك في مختلف الأنظمة المطبقة خلال الأسبوع و مختلف العطل التي قررتها.

1 – تنظيم وقت العمل في الاتفاقيات الجماعية:

حدد المشرع الجزائري وقت العمل اليومي بثمانية (8) و اثني عشر (12) ساعة كحد أقصى كما حدد توقيت العمل الأسبوعي بأربعين (40) ساعة ، و هذا ما أخذت به الاتفاقيات الجماعية في الهيئات المستخدمة في الجزائر.

⁷³ - SOURIAC Marie- Armelle, « L'articulation des niveaux de négociation », Revue de Droit Social , n° 6 , édition technique et économique , Paris , juin 2004 , p 581.

⁷⁴ - CHRISTIAN Antoine , op. , cit. , p. 202

⁷⁵ - مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس تكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة الضغط ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2014 ، ص 91-93.

كما نص القانون الجزائري على تخفيض ساعات العمل عن الحد المقرر قانونا نظرا لما يتطلبه العمل في ذلك المنصب من جهد عضلي و فكري كبير ، و هذا من أجل حماية العامل في الراحة و عدم استغلاله.

كما عالج حالة رفع ساعات العمل عن الحد المقرر قانونا إذا كانت هناك ضرورة ملحة أو في حالة وجود حالات استثنائية و هذا ما يسمى بالساعات الإضافية لا يترتب عليها مكافأة حيث يستفيد من زيادة في الأجر أو راحة تعويضية.

2 – تحديد أنظمة العمل في الاتفاقيات الجماعية :

تعمل الاتفاقيات الجماعية على تحديد أنظمة العمل التي سوف يتم برمجتها في الهيئة المستخدمة حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه و هي ثلاثة أنظمة :

أ – أنظمة العمل الليلي:

يطبق نظام العمل الليلي في الهيئات المستخدمة و ذلك من أجل تلبية حاجيات السوق، لذلك على المستخدم تنظيم كيفية العمل خلال هذه الفترة الحساسة نظرا لما تسببه من تأثير على الصحة الجسدية و النفسية للعامل.

قام المشرع الجزائري بتحديد العمل الليلي من الساعة التاسعة (21) ليلا إلى الخامسة (5) صباحا، و هذا ما تعمل به الهيئات المستخدمة لكنها اختلفت حول نسبة التعويضات الناتجة عنه.

ب – نظام العمل التناوبي:

يسمح المشرع الجزائري للمستخدم باللجوء إلى العمل التناوبي من أجل تسيير العمل داخل الهيئة المستخدمة، إذا دعت ذلك ظروف العمل⁷⁶ ، لكنه لم يحدد كيفية تقسيم العمل بالتناوب بل ترك الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية .

حيث وضحت المادة 61 فقرة 02 من اتفاقية اتصالات الجزائر كيفية تنظيم العمل بنظام التناوب : تنص " تتضمن المناوبة ثلاثة أنظمة:

* نظام دائم 3 8 X أو 2 12 X (ليلا و نهارا دون انقطاع في نهاية الأسبوع)

* نظام نصف دائم 3 8 X أو 2 12 X (ليلا و نهارا مع انقطاع في نهاية الأسبوع)

* نظام متقطع 2 8 X (صباحا و مساء مع انقطاع في نهاية الأسبوع)"⁷⁷

ج – نظام المداومة :

يتميز نظام المداومة بطابع خاص إذ يتم اللجوء إليه في المناصب التي تستدعي استمرار العمل فيها خلال أيام الراحة الأسبوعية ، و كذا أيام الأعياد أحيانا حتى في العطلة السنوية⁷⁸ حيث يكون العمال المداومون تحت تصرف الهيئة المستخدمة استعدادا للحالات الطارئة التي يمكن أن تحدث في مكان العمل. كما يستفيد العامل المداوم من يوم راحة تعويضية تحدد الهيئة المستخدمة.

⁷⁶ - المادة 30 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

⁷⁷ - المادة 2/61 من اتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر مرجع سابق.

⁷⁸ - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ص 276.

3 – تحديد وقت الراحة في الاتفاقيات الجماعية :

حددت الاتفاقيات الجماعية وقت الراحة كحق من حقوق العمال تمنح للعامل من أجل استعادة نشاطه سواء كانت هذه الراحة أسبوعية أو سنوية ، أو عطل خاصة ، مع تحديد مدتها.

أ – الراحة الأسبوعية :

للعامل الحق في يوم راحة نهاية كل أسبوع من العمل ، و هذا ما نصت عليه جميع الاتفاقيات الجماعية لتنظيم وقت العمل و عادة ما يكون يوم الجمعة ، لكن ليس بالضرورة فقد يكون يوم آخر ، كما يأخذ العامل زيادة بسبب تأديته للعمل يوم الراحة الأسبوعية.

ب – العطلة السنوية :

يحصل العامل على عطلة سنوية مدفوعة الأجر، و هذا حددته الاتفاقيات الجماعية مع تحديد كيفية حسابها، كما يمكن تمديد مدة هذه العطلة لبعض الفئات، حيث تمنح بعض الاتفاقيات حقوق أفضل للعامل.

ج – العطل الخاصة المدفوعة الأجر و الغير مدفوعة الأجر :

للعامل الحق في مجموعة من العطل الخاصة التي نصت عليها الاتفاقيات الجماعية و هي نوعان عطل خاصة مدفوعة الأجر و أخرى غير مدفوعة الأجر.

العطل المحددة الأجر تكون في حالات و هي :

- * حالة المرض و تحدد مدتها بشهادة طبية.
- * حالة الزواج أو ولادة طفل أو زواج ابنه تقدر بثلاث (03) أيام.
- * حالة وفاة أحد الأصول أو الفروع أو أحد الحواشي تقدر بثلاثة (03) أيام إلى خمسة (05) أيام مع تبرير أمام مصلحة المستخدمين ز خلية الخدمات الاجتماعية.
- * حالة التمثيل النقابي تقدر بعشرة (10) ساعات في الشهر و ثمانية (08) ساعات بالنسبة للذين يتابعون دروس تكوين أو تحسين المستوى.
- * الحج ثلاثين (30) يوم.
- * أما بالنسبة للعطل غير مدفوعة الأجر فإنها تحال للأنظمة الداخلة للهيئة المستخدمة.

الفرع الثاني : تنفيذ أحكام الاتفاقيات الجماعية الخاصة بوقت العمل :

بعد نهاية التفاوض الجماعي وخروج الأطراف باتفاق خاص بشروط العمل في الهيئة المستخدمة يتم اتباع مجموعة من الإجراءات لنفاذ أحكام الاتفاقيات الجماعية لوقت العمل (أولاً) و الصعوبات التي يجدها الأطراف عند تطبيق الاتفاقيات الجماعية التي قد تؤدي إلى تعديلها أو زوالها (ثانياً).

أولاً : إجراءات تنفيذ أحكام الاتفاقيات الجماعية :

على الأطراف من اتباع مجموعة من الإجراءات لتبدأ الاتفاقيات الجماعية سريانها داخل الهيئة المستخدمة ، و بالتالي سوف نتطرق إلى دراسة شروط نفاذ هذه الاتفاقيات ثم نطاق تطبيق أحكامها ، و القيمة القانونية لهذه الأحكام.

هناك تناقض بين الأحكام التي أنت بها المستخدم بمفرده عند إعداد نظام الداخلي مع الأحكام التي نص عليها في الاتفاقيات الجماعية مع العلم أن عمل هاتين الوسيلتين تهدف إلى تنظيم علاقة العمل و استحداث أحكام جديدة لنقاط لم يفصل فيها المشرع الجزائري بدقة.

ثانياً : انقضاء الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بوقت العمل :

تتقضي الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بوقت العمل ، بسبب الظروف المحيطة بها ، حيث يلجأ الأطراف إلى عدة مفاوضات جديدة من أجل تعديلها ، أو إنهاء هذه الاتفاقيات.

1 – تعديل الاتفاقيات الجماعية :

يقصد بتعديل الاتفاقيات الجماعية تعديل بعض بنودها بهدف تقرير مزايا أو حقوق أفضل لطرف على حساب الطرف الآخر وفقاً للظروف التي أدت إلى التعديل أو من أجل الموازنة بين حقوق و التزامات الأطراف فيكون في صالح الطرفين أن تصبح التزامات كل طرف متوازنة مع ما يقابلها من حقوق.⁷⁹

كما منح المشرع الجزائري صلاحية تحديد الإجراءات التي يجب أن يتبعها الأطراف لتعديل هذه الاتفاقيات ، حيث يتم التفاوض على التعديلات ثم يعدها في ملحق يضاف إلى الإتفاقية الجماعية حسب نص المادة 114 المعدلة و المتممة بموجب الأمر رقم 21-96 سالف الذكر ، ثم يقومون بإيداع و تسجيل و إشهار الاتفاقية حسب التعديلات الجديدة و التوقيع عليها.

2 – إنهاء الاتفاقيات الجماعية :

تنتهي الاتفاقيات الجماعية بثلاث حالات هي: انتهاء مدة الاتفاقية، انتهاء الاتفاقية بطلب من مفتشية العمل و انتهاء الاتفاقية بطلب من الأطراف

حسب نص المادة 1/117 من قانون رقم 90-11 تنتهي الاتفاقية الجماعية لوقت العمل بانتهاء المدة التي وضعت من أجلها ، كما نص المشرع الجزائري كذلك على أن تبقى الاتفاقية المنتهية سارية المفعول حتى إبرام اتفاقية جديدة.

كما أعطت المادة 134 من قانون رقم 90-11 المعدلة بموجب المادة 19 من الأمر رقم 21-69 لمفتشية العمل كامل الصلاحية لإنهاء أحكام الاتفاقية الجماعية في حالة وجود نص مخالف للقانون أو ينقص من الحد الأدنى المقرر قانوناً يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة ، حماية لحقوق العمال من التعسف.

و في الأخير، سمح المشرع الجزائري في المادة 131 من قانون رقم 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية إنهاؤها كلياً أو جزئياً ، في حالة ما إذا كانت لم تحقق الهدف الذي أنشأت من أجل و ذلك

⁷⁹- تامر محمد سغان ، المفاوضة الجماعية كآلية نقابية لحل نزاعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة) رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون كلية الحقوق ، جامعة عين الشمس ، مصر ، 2007 ، ص 377.

بعد مرور اثني عشر (12) شهرا من تسجيلها أمام مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة و إلا فإنه إجراء باطل ، كما يلزم الأطراف الذي أراد إنهاء الاتفاقية بتبليغ الطرف الآخر عن طريق رسالة مسجلة مع إرسال نسخة جديدة منها إلى مفتشية العمل ، و بداية الشروع في ابرام اتفاقية جديدة.

الفصل الثاني : الراحة و العطل القانونية

الفصل الثاني : الراحة و العطل القانونية (الغيابات)

إهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم وقت الراحة للعامل فأصدرت العديد من الإتفاقيات أولها سنة 1921 فكرست بموجبها حق العمال في الراحة نهاية كل أسبوع لمدة لا تقل عن 24 ساعة و مع مرور الوقت لاحظت أن هذه المدة لا تكفي ليستعيد العامل قواه وذلك دفعها إلى التفكير في عطلة سنوية مدفوعة الأجر فسجل الموضوع في برنامج المؤتمر الدولي للعمل عدة مرات، لكن لم تنطرق إليها إلا في سنة 1935 وكرستها لأول مرة سنة 1936 في المجال الصناعي بموجب الإتفاقية رقم 14⁸⁰ وحددت مدتها بستة أيام ثم عممتها شيئاً فشيئاً على العمال الذين يعملون في القطاع البحري والزراعي، كما رفعت مدتها تدريجياً إلى أن وصلت إلى ثلاثون يوم عن سنة واحدة .

كرس المشرع الجزائري الحق في الراحة بموجب الدستور⁸¹، كما أعتبره من الحقوق الأساسية للعامل بموجب قانون العمل وهذا ما تبينه المادة 5 منه، وهذا من أجل حفاظ الجسم على التوازن بين الطاقة التي استهلكها خلال العمل. والطاقة التي سيعوضها فبعد أدائه مدة معينة من العمل لا بد أن يرتاح، لذلك قرر أيام من الراحة لتمكين العامل من استعادة نشاطه بعد أسبوع من العمل إضافة إلى تكريس مجموعة أخرى من الأعياد لأعتبارات (اجتماعية ودينية) وهذا ما سنتناوله في المبحث الأول.

ان العمل لفترات طويلة يعطى الحق للعامل في فترات راحة أطول مقدرة بثلاثين يوماً تريحه من العمل الذي استمر لسنة كاملة مع احتفاظه بالأجر خلالها، يحددها المستخدم مواعيدها بعد مراعاة احتياجات الهيئة المستخدمة، إلى جانب العطلة السنوية كرس المشرع مجموعة أخرى من العطل ليستجيب خاللها العامل لإلتزاماته الشخصية سواء كانت عائلية كحالة الزواج أو الوفاة أو مهنية كحالة التكوين أو صحية عندما يتعلق بحادث عامل أو مرض مهني أو الوالدة، يلتزم المستخدم بإعطائها للعامل حتى ولو تنازل عنها لكون الأحكام الخاصة بالراحة من النظام العام. وكذلك تنطرق الى بعض الغيابات الغير مدفوعة الأجر، والتي تتم عن طريق ترخيص يمنحه المستخدم للعامل قصد التغيب عن العمل، وهي تخضع أيضا الى الاتفاقيات الجماعية. وهذا ما سنتناوله في (المبحث الثاني).

⁸⁰ - المادة 2 من الإتفاقية الدولية رقم 14، بشأن الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية ، معتمدة من طرفالمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 14 جوان 1936 .

⁸¹ - قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ر. عدد14، صادر بتاريخ7 مارس 2016.

المبحث الأول: اهتمام المشرع بتنظيم وقت الراحة

لم يتوقف اهتمام المشرع الجزائري على تنظيم وتوزيع توقيت العمل اليومي والأسبوعي، بل امتد إلى أكثر من ذلك إذ تفتن إلى أن حياة العامل لا تبنى على العمل فقط، بل لا بد من فترات يتفرغ فيها لنفسه، فقام بتقسيم هذا التوقيت بين حياته الخاصة وحياته المهنية، فنظم هذه الأخيرة في عدد معين من ساعات العمل يحددها المستخدم ويحرص العامل على احترامها وأداء مهامه بكل جدية خلالها والحياة الخاصة يتوقف خلالها عن العمل ليستريح فيها ويتفرغ لأشغاله الخاصة (المطلب الأول).

وتحتفل العديد من الدول بمناسبات خاصة للتذكير بأحداث معينة لها أهمية في تاريخ الدولة أو لها علاقة بشعائرها الدينية، وعليه حدد المشرع الجزائري قائمة الأعياد على سبيل الحصر منها عيد العمال وعيد الاستقلال وعيد الأضحى وغيرها، كما كفل للعامل الحق في الأجر رغم عدم أداءه لأي عمل، فكثفها على أنها راحة قانونية شأنها شأن الراحة الأسبوعية، يلتزم المستخدم بتقديمها دون الإنقاص منها أو من ساعاتها أو التماطل في دفع أجرها بهدف تمكين العامل من الاحتفال بها مع عائلته ومشاركة أفراد مجتمعه فرحتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحديد القانون للراحة القانونية

يقصد بفترة الراحة تلك المدة التي يستريح فيها العامل أثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه.

يقضي العامل وقتا كبيرا في انجاز العمل الموكل إليه من طرف المستخدم، مع مرور فترة من الزمن تظهر عليه علامات التعب والإرهاق التي تؤثر على إنتاجه ومردوده بصفة عامة وعلى صحته العقلية أو الجسدية بصفة خاصة. لذلك يستفيد من فترات استراحة يومية تتخلل فترة العمل الصباحية والمسائية ليتناول فيها وجبة الغذاء، ليستعيد العامل نشاطه وينسي التعب الذي تراكم. و بعد أسبوع كامل من العمل يحق له الحصول على راحة في نهاية كل أسبوع مدفوع الأجر، لكن يمكن لبعض الهيئات تأجيلها ليوم آخر نظرا لطبيعة عملها.

الفرع الأول: تقرير المشرع فترة استراحة خلال يوم العمل

ينتج عن ساعات العمل الطويلة تعب يؤثر سلبا على العامل، لذلك يتحصل أولا على استراحة، فلا يمكن أن يعمل لمدة أقصاها اثني عشر (12) ساعة في اليوم دون أن يتحصل على وقت للاستراحة لمتابعة العمل المتبقي في النهار⁸².

أولا: تحديد فترة الاستراحة

يلتزم المستخدم بتخصيص وقت استراحة للعامل لا تتجاوز مدتها ساعة واحدة في اليوم⁸³، لكن لم يحدد المشرع الوقت الذي تكون فيه هذه الاستراحة، فلم يبين الساعة⁸⁴ بالتحديد إنما اكتفى

⁸² - المادة 7 من أمر رقم 03-97 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر. عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

⁸³ - المادة 6 من أمر رقم 03-97، سالف الذكر. (يتبع).

بتحديد مدتها. و يتم اللجوء إلى الاستراحة دون إتباع أي إجراء قانوني، فيكفي تحديد التوقيت الذي يحصل العامل على هذه الاستراحة.⁸⁵

ثانيا: تخصيص أماكن للإستراحة :

نص المشرع على حق العامل في الاستراحة لكي يتحصل على وجبة غذائية و يسترجع طاقته ليكمل ما تبقى من العمل. على هذا الأساس أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 91-05⁸⁶ يلزم بموجبه الهيئة المستخدمة التي تضم أكثر من 25 عاملا على تخصيص أماكن لتناول الغذاء وتجهيزها بغرف الملابس و مقاعد وخزانات فردية و مغاسل ذات ماء ساخن وحمامات نظيفة.

الفرع الثاني: تكريس حق العامل في الراحة الأسبوعية

يستفيد العامل، إضافة إلى الاستراحة اليومية، من يوم كامل من الراحة في نهاية كل أسبوع.

أولا : تحديد مدة الراحة الأسبوعية:

لم يحدد المشرع الجزائري في القوانين السابقة يوم معين للراحة الأسبوعية، بل جعل تحديد هذا اليوم خاضع للأحكام القانونية المعمول بها، وكان اليوم المحدد وفق هذه الأحكام القانونية هو يوم الأحد، الذي يعتبر موروث استعماري، أبقاه المشرع نظرا لظروف معينة، واستمر هذا الحال إلى غاية سنة 1976، تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة، وجعله يوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني.⁸⁷

و يوم الجمعة له بعد ديني، لذلك جعلته بعض البلدان الإسلامية، على غرار الجزائر، كراحة أسبوعية يتفرغ خلاله العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة، نظرا للميزة التي يتميز بها هذا اليوم عند المسلمين.

يلتزم المستخدم بتخصيص يوم كامل للراحة في نهاية الأسبوع⁸⁸ ينقطع فيها العامل عن العمل ويتقاضى عليه أجر. نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد فترة الراحة باليوم وليس بالساعات⁸⁹ و أحسن بذلك إذ تحديد الراحة بالساعات يثير صعوبات عند حساب بدايتها ونهايتها.

- تطرق المشرع الفرنسي إلى وقت الاستراحة واعتبارها حق من حقوق العمال حدد مدتها بعشر (20) دقيقة بعد أداء سنة (06) ساعات من العمل وهذا طبقا للمادة 33 L3121-كما يسمح للمستخدم برفع فترة الاستراحة بموجب الاتفاقيات. يلاحظ أن فترة الاستراحة التي قررها المشرع الفرنسي قصيرة جدا فلا تكفي لاستعادة العامل نشاطه ومن الأفضل لو ترفع هذه المدة إلى ساعة راحة-.

⁸⁴ - المادة 185 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر نجدتها تطرقت إلى فترة الاستراحة بعبارة "التوقف" عن العمل في فترة الظهر دون أن تحدد الساعة بالتدقيق، فاكتفت بتحديد مدة الاستراحة بساعة واحدة؛ انظر أيضا المادة 09 فقرة الأخيرة من قانون رقم 81-03، السالف الذكر.

⁸⁵ - BARTHELEMY Jacques, Durée du travail, Champs d'application, Aspects quantitatifs, Op .cit, p.10

⁸⁶ - المادة 19 إلى 22 من مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج، ر. عدد 04، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991.

⁸⁷ - الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 15 شعبان 1396 الموافق 11 أغسطس 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية ج ر 66ص 806 سنة 1976 حيث نصت المادة 01 منه على ما يلي: "يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة".

⁸⁸ - المادة 33 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر، تنص "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع".

⁸⁹ - لم يوحد المشرع الجزائري في كيفية تحديد فترة الراحة الأسبوعية فترة يحددها بالساعات وتارة أخرى يحددها باليوم، المادة 199 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر؛ حدد مدة الراحة الأسبوعية محددة بأربع وعشرين (24) ساعة (يتبع)

حدد المشرع الفرنسي مدة الراحة بأربع وعشرون (24) ساعة متتالية ويحصل عليها العامل دفعة واحدة فلا يمكن تجزئتها⁹⁰ تضاف إليها مدة إحدى عشر (11) ساعة التي يحصل عليها العامل بعد انتهاء يوم عمله⁹¹ ، بالتالي تتراوح مدة الراحة الأسبوعية بالنسبة للعامل الفرنسي بين أربع وعشرون (24) ساعة كحد أدنى و خمسة وثلاثون (35) ساعة كحد أقصى، فهي قصيرة مقارنة بمدة راحة العامل الجزائري التي تتراوح ما بين أربع وعشرين (24) ساعة كحد أدنى و ثمانية وأربعين (48) ساعة كحد أقصى⁹².

ثانيا: تخصيص يوم للراحة الأسبوعية :

تعتبر قواعد قانون العمل قواعد ذات صيغة دولية، على هذا الأساس تتفق مختلف التشريعات العمالية على منح العامل يوم للراحة نهاية كل أسبوع بعد أداء أيام العمل، لكنها تختلف في تحديد هذا اليوم لعدة اعتبارات. بعد الاستقلال اصدر المشرع الجزائري القانون رقم 62-157⁹³ الذي نص على انه يستمر العمل بالقوانين الفرنسية، فكان يوم الراحة الأسبوعية عند الفرنسيون يوم "الأحد"، لكن بعد صدور الأمر رقم 76-77 المتعلق بالراحة الأسبوعية حدد يوم "الجمعة" يوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني الجزائري وهو ما عملت به القوانين اللاحقة بما فيه المادة 33 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه "...تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على يوم الراحة الأسبوعية

يضمن قانون العمل ومختلف الدساتير الجزائرية حق العامل في الراحة، لذلك اتخذت الجزائر الجمعة كيوم راحة أسبوعية، لكن هناك حالات أين لا يتحصل العامل على هذه الراحة في وقتها كون هناك مصالح أخرى أولى بالحماية.

أولا : إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية :

تطرق المشرع الجزائري في المادة 37 من القانون رقم 90-11 إلى إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية في حالتها الضرورية الاقتصادية أو الإنتاج دون أن يبين ما المقصود بهذه الضرورة⁹⁴. بالنسبة للضرورة الاقتصادية فإنه لا يمكن حصرها لكونها تخضع لعوامل اقتصادية سواء عوامل خاصة بالمؤسسة أو نشاطها أو عوامل خارجية، أما تنظيم الإنتاج فإنه يخضع لعاملين أساسيين

- متصلة من العمل. المادة 79 قانون رقم 87-12، سالف الذكر حدد الراحة الأسبوعية "يوم كامل" في المادة 2 من مرسوم رقم 82-184 مؤرخ في 18 ماي 1982 يتعلق بالراحة القانونية، ج.ر. عدد 20 ، صادر بتاريخ 18 ماي 1982 (ملغى) حددت مدة الراحة الأسبوعية بأربع وعشرين (24) ساعة متتالية.

⁹⁰ - GRANDGUILLOT Dominique, Droit social, Lextenso, Paris, 2009, p. 185

⁹¹ - KELLER Marianne, PETIT Franck, Droit social, 4ème édition, Foucher, Vanves, Paris, 2010, p.154

⁹² - رحوى فواد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014، ص25.

⁹³ - المادة 1 من الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976، يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، ج،ر، عدد66، صادر بتاريخ 17 أوت 1976.

⁹⁴ - يقصد بالضرورة: مخالفة قانونية لتفادي خطر أو ضرر جسيم يمكن اختيار اخف الأضرار انظر: إبراهيم زاكي اخنوج، شرح قانون العمل الجزائري الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص22

هما العرض والطلب، فعلى المستخدم تنظيم توقيت الراحة حسب نظام الإنتاج المعتمد إذ هذا يدخل ضمن صلاحيات التنظيم والإدارة التي يتمتع بها.⁹⁵

يفهم من ذلك انه قام بترجيح المصلحة الاقتصادية على مصلحة العامل لما لذلك من ضرورة على الإنتاج الوطني، لكن من الأفضل لو قام المشرع الجزائري بإعطاء فكرة واضحة حول معنى الضرورة الاقتصادية والإجراءات الواجب إتباعها من أجل تأجيل الراحة الأسبوعية.

ثانيا: تأجيل الراحة الأسبوعية عند تطبيق النظام التناوبي :

يؤدي تطبيق نظام العمل التناوبي إلى تأجيل أو إلغاء الراحة الأسبوعية في بعض الهيئات المستخدمة بصفة تلقائية، فيقوم المستخدم باختيار يوم آخر للراحة الأسبوعية يتحصل العمال فيها على الراحة بالتناوب. من بين الهيئات التي تطبقه المؤسسات المختصة بالمواد الغذائية⁹⁶ أو الهيئات الترفيهية والثقافية كالمتاحف وقاعات العرض السينمائية أو المؤسسات المتخصصة في تقديم الخدمات العامة كالمستشفيات و الصيدالة وكذلك بعض المؤسسات التي تقوم بتصنيع مواد سريعة التلف.⁹⁷

ثالثا : سلطة الوالي في تحديد يوم آخر للراحة الأسبوعية :

حول القانون للوالي سلطة تنظيم الراحة الأسبوعية في بعض الهياكل ومؤسسات التجارة بالتجزئة⁹⁸ دون أن يحدد الإجراءات الواجب إتباعها.

نظرا لعدم وجود نصوص قانونية تفصل في المسألة فإننا نقدم مثال عن الإجراءات المتبعة في فرنسا، إذ يتقدم المستخدم بطلب إلى رئيس الدائرة لإصدار رخصة بتخصيص يوم آخر لراحة الأسبوعية⁹⁹ لكل العمال وذلك إما من الأحد منتصف النهار إلى الاثنين منتصف النهار، أو يوم الأحد في الظهر مع راحة تعويضية لبعض العمال أو التناوب لبعض أو كل العمال، أو تخصص يوم آخر لراحة الأسبوعية وتقدم هذه الرخصة لفترة محددة قابلة لتجديد بناء على طلب المستخدم. عندما يكون هناك عدد كبير من الطلبات بتأجيل الراحة الأسبوعية من الهيئات المستخدمة التي تعمل في نفس النشاط فانه يمكن للجهة التي منحت الرخصة أن تسحبها¹⁰⁰.

يأخذ رئيس الدائرة رأي المجلس البلدي والغرفة التجارية والصناعية ونقابة المستخدمين، إضافة إلى رأي العمال المعنيين وعلى هؤلاء تقديم رأيهم بعد شهر أو من طلب رئيس الدائرة ويقوم بعد ثمانية (08) أيام بإصدار قرار¹⁰¹ مسبب يبلغ للمعني، تجدر الإشارة إلى أن كل هذه القرارات يمكن أن تكون محل تظلم في حالة التعسف في استعمال الحق وذلك أمام المحكمة الإدارية¹⁰².

⁹⁵ - رحوى فواد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، مرجع سابق، ص 32-33.

⁹⁶ - LE BIHAN-GUENOLE Martine, Op.cit, p 110.

⁹⁷ -MOULY Jean , Droit du travail, 4 éme éditions, Bréal, Paris, 2008, p185.

⁹⁸ - المادة 38 من قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁹⁹ -GRANDGUILLOT Dominique, Op .cit, p 185.

¹⁰⁰ - GRANDGUILLOT Dominique, Op .cit, p 185.

¹⁰¹ -PANSIER Frédéric- Jérôme ,Op.cit, p 231.

¹⁰² - TEYSSIE Bernard, Op. cit, p 231.

الفرع الرابع: 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، و كان باستطاعة المشرع الاكتفاء بهذا الحق، لكن أضاف للعامل حق آخر يتمثل في تعويضه براحة أخرى وهي راحة تعويضية.¹⁰³

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

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

إن الحجم الذي يمكن للعامل أن يعمل في هذه الحالة لا بد أن يتجاوز 20 بالمئة من المدة الأسبوعية القانونية.¹⁰⁴

و من المعلوم أن المدة القانونية الأسبوعية هي 40 ساعة، لكي نستخرج المدة بالساعة نجري العملية الحسابية التالية : 40 ساعة x 20% = 8 ساعات

إن الساعات الإضافية لا تتجاوز 8 ساعات من المدة الأسبوعية، بينما الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي هو 12 ساعة، فهل يمكن تجاوز هذا الحجم؟

ثانياً: التعويض المادي عن العمل يوم الراحة الأسبوعية

اعتبر المشرع الجزائري التعويض المحدد قانوناً لا يقل عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة و يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على أكثر من ذلك، أما إذا نصت على أقل من ذلك فهنا تعتبر هذه الاتفاقية الجماعية مخالفة للقانون .

و إذا 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 الأجر الإضافي المضاعف هو أنه لا يلزم أصلاً بالعمل أثناء الراحة الأسبوعية، والأجر 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 .

و قد يحسب أخيراً على أساس الطريقة التالية : وهي طريقة تقوم بالجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن و حسابه بالقطعة بحيث يقدر الأجر على أساس زمني، ولكن مع مراعاة قدر الإنتاج في نفس اليوم بحيث يزيد الأجر بزيادة كمية الإنتاج أو ينقص بنقصانها.

¹⁰³ - المادة 36 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و التي تنص "يحق للعامل الذي يشتغل يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة الساعات الإضافية طبقاً لأحكام هذا القانون".
¹⁰⁴ - المادة 31 من القانون 90/11 سابق الذكر.

المطلب الثاني: ضبط المشرع قائمة الأعياد القانونية

لا تتوقف حياة العامل على أداء ساعات طويلة من العمل وتلقي الأوامر داخل الهيئة المستخدمة، إنما له حياة شخصية يعيشها داخل مجتمع يتقاسم معه عاداته وتقاليده. على هذا الأساس قرر المشرع الجزائري مجموعة من الأعياد يحتفل بها الجزائريون كل سنة، منها ما لها علاقة بالأحداث الدولية فتشترك فيه شعوب العالم كلها ومنها ما لها علاقة بالذاكرة الوطنية ومنها ما يتعلق بالانتماءات الدينية. فكرّس المشرع هذه الأيام كأيام راحة مدفوعة الأجر ليتقاسم العامل فرحتها مع غيره، لكن هناك حالات تطرأ على أيام الأعياد يصعب الفصل فيها كما قد تستدعي الضرورة العمل خلالها بالتالي الحصول على حقوق أكثر نتيجة للجهد الذي بذله.

الفرع الأول: حصر المشرع قائمة الأعياد الدولية

تتميز كل مجتمعات العالم بأيام تحتفل بها، تنشر فيها الفرح والبهجة وتتذكر فيها أحداث إما حي ذكرها كل عام وهي ثلاثة أنواع : أعياد دولية وأعياد وطنية وأعياد دينية.

- تحديد القانون للأعياد الدولية

تتمثل الأعياد الدولية التي يسمح المشرع الجزائري بالاحتفال بها في:

1_ عيد العمال: تحتفل الجزائر كغيرها من دول العالم بعيد العمال الذي يصادف يوم 01 ماي من كل سنة، وهذا ما تؤكدته المادة الأولى من القانون رقم 63-278.¹⁰⁵

يعود اختيار هذا التاريخ من كل سنة للاحتفال بعيد العمال إلى ما قام فيما بعد النقابيون الغربيون باختيار يوم 01 ماي كيوم للمطالبة بتخفيض ساعات العمل إلى ثمانية (08) ساعات، فشنوا في 01 ماي 1906 إضراب كبير هز الطبقة البرجوازية وبهذا أصبح يوم 01 ماي كيوم للاحتفال بعيد العمال ورمز لكفاح الطبقة العاملة¹⁰⁶.

تبنى المشرع هذا اليوم بعد الاستقلال واعتبره عيد وحدد مدته بيوم واحد، واعتبره يوم راحة قانونية يتقاضى عليه العامل أجرا حتى ولو لم يقدم أي عمل¹⁰⁷

2- عيد رأس السنة الميلادية: يحتفل فيه بقدم السنة الميلادية الجديدة ويصادف أول جانفي من كل سنة ميلادية أقر به المشرع الجزائري كيوم عيد مدفوع الأجر منذ الاستقلال، لتمكين العمال الجزائريين من الاحتفال به

¹⁰⁵- قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتعلق بقائمة الأعياد القانونية، ج، ر. عدد 53، صادر بتاريخ 2 أوت 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، ج، ر. عدد 52، صادر بتاريخ 17 جوان 1966، معدل ومتمم بأمر رقم 68-419 مؤرخ في 26 جوان 1968، ج، ر. عدد 56، صادر بتاريخ 12 جويلية 1968، معدل ومتمم بالقانون رقم 05-06 مؤرخ في 26 أبريل 2005، ج، ر. عدد 30، صادر بتاريخ 27 أبريل 2005، معدل ومتمم بقانون رقم 18-12 مؤرخ في 2 جويلية 2018، ج، ر. عدد 46، صادر بتاريخ 29 جويلية 2018.

¹⁰⁶- RIVERO Jean et SAVATIER Jean, Op. cit, p 566.

¹⁰⁷- المادة 01 من قانون رقم 63-278، سالف الذكر.

الفرع الثاني: تنظيم القانون قائمة الأعياد الوطنية

يحتفل العامل الجزائري بذكرى اندلاع الثورة الجزائرية المجيدة في سنة 1954، ويصادف أول نوفمبر من كل سنة تقدر مدته بيوم واحد، يخلد فيه العامل للراحة ويتلقى عليه أجرا.

ويحتفل أيضا بيوم استرجاع السيادة الكاملة على الجزائر من المستعمر الفرنسي ويصادف 05 جويلية من كل سنة، حددت مدته بيوم واحد، واعتبره على أنه يوم راحة قانونية مدفوع الأجر.

وأخيرا يحتفل العامل ببداية السنة الأمازيغية الجديدة ويصادف 12 جانفي من كل سنة، حددت مدته بيوم واحد ويعتبر عيد مدفوع الأجر.¹⁰⁸

الفرع الثالث: الأعياد الدينية

إلى جانب الأعياد الوطنية هناك أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري بجعلها أعياد رسمية يستحق بموجبها العامل للراحة، وتنتم هذه الأعياد بالطابع الديني. إن الطابع الديني يخضع للدين الذي تتبناه الدولة، ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى تكريس بعض الأيام على أساس أنها أعياد دينية.

وقد تبني القانون رقم 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية الأعياد التالية :

- **عيد الفطر:** يعد من الأعياد الدينية التي تحتفل به الشعوب الإسلامية ويصادف أول شوال من كل سنة هجرية، ليتمكن العامل من الاحتفال به ومشاركة الفرحة مع عائلته، أقر المشرع يومين من الراحة يتقاضى عليهم أجرا.
- **عيد الأضحى:** يصادف عيد الأضحى عشر 10 ذي الحجة من كل سنة، فأقر المشرع للعامل يومين للراحة مدفوعا الأجر.
- **أول محرم:** يصادف اليوم الأول من السنة الهجرية الجديدة فيتحصل العمال على يوم راحة مدفوع الأجر للاحتفال به.
- **عاشوراء:** تعد عاشوراء من أحد المناسبات الدينية التي تحتفل بها الأمة الإسلامية بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة ويصادف اليوم العاشر من شهر محرم من كل سنة، أقر المشرع الجزائري هذا اليوم كيوم راحة مدفوعة الأجر.
- **المولد النبوي الشريف:** تحتفل به الأمة المسلمة بمولد رسول الله محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم ويصادف 12 ربيع الأول من كل سنة واعتبره المشرع الجزائري يوم راحة مدفوعة الأجر لكل العمال.¹⁰⁹

¹⁰⁸ - المادة 1 من قانون رقم 12-18، سالف الذكر، تنص " تعدل وتنتم أحكام الفقرة 2 من المادة الأولى من قانون رقم 278-63 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963 الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية، المعدل والمتمم كما يلي: "...أمنزون يناير رأس السنة الأمازيغية الموافق 12 جانفي: يوم واحد...."

¹⁰⁹ - المادة 01 من قانون رقم 278-63، سالف الذكر.

الفرع الرابع: أثر تداخل أيام الأعياد ببقية العطل الأخرى

إن ما أبرز ما أقره المشرع حول هذه الراحة أنها راحة قانونية و مدفوعة الأجر و ما يميزها كذلك هو أنها أيام غير مستقلة عن غيرها من العطل، حيث أنها تحتسب من العطل السنوية و ذلك 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، و من ثمة 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 لآثارها و يفوت عليه الفائدة التي أقرها له القانون، و ترتيباً على ذلك يكون على صاحب العمل أن يفي للعامل أجره الكامل، و هو في ذلك يلتزم بالتزام فرضه القانون ولا يعتبر منفصلاً¹¹⁰.

و هناك خلاف فيما يخص أثر تداخل العطل فيما بينها، فذهب بعض الفقه إلى استقلال الإجازات في الغاية منها، و مدة و شروط استحقاقها بما فيها أيام الأعياد، و الراحة والأسبوعية، و العطلة المرضية، حتى لا يكون تداخل بينها وبين العطلة السنوية، و من ثم يمنح للعامل إضافة إلى مدة العطلة السنوية أيام مقابلة لأيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد التي تخللت العطلة السنوية، و إن لم تزد العطلة السنوية بقدر أيام العطلات فإنه يجب أن يعوض عنها، حتى لا تستغرق العطلة السنوية باقي أنواع العطل.

وهناك بعض الفقهاء يرون خلاف ذلك أي أن العامل لا يستحق التمديد، فإذا صادف يوم العيد العطلة السنوية فلا تمتد هذه الأخيرة بمدة راحة العيد الذي صادفته، و هذا يسري على جميع العطل فيما بينها.

لم يتناول المشرع في القانون رقم 11/90 قضية مصادفة الراحة الأسبوعية ليوم العيد أو مصادفة عيدين معا لكن بالرجوع إلى القانون رقم 184/82 نجده قد أقرّ بأنه إذا وافق الراحة الأسبوعية يوم عيد رسمي فإن الهيئة المستخدمة لا تعطي إلا يوماً واحداً مدفوع الأجر¹¹¹.

و يمكن للاتفاقية الجماعية أن تمنح للعامل يومين في حالة مصادفة يوم العيد مع الراحة الأسبوعية، أو تنقيد بمنحه يوماً واحداً.

الفرع الخامس: أحكام العمل يوم العيد:

المبدأ العام هو أن يمنح العامل يوم العيد الرسمي راحة مدفوعة الأجر. إلا أن المشرع الجزائري أورد في نص المادة 36 من القانون رقم 11/90، ولكن بالرجوع إلى المادة 36 من نفس

بخدة مهدي، " النظام القانوني للأعياد"، مجلة القانون، العدد الثامن، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد زبانه، غليزان، 2017، ص 58-59.

¹¹⁰ - د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 133.

¹¹¹ - نصت المادة 13 من المرسوم 184/82 على ما يلي "عندما يلتقي يوم الراحة بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة ان تمنح الا يوماً واحداً للراحة مدفوع الاجر".

القانون نرى أنه يمكن للعامل أن يعمل يوم الراحة القانونية بما فيها يوم العيد، و يستحق التعويض على ذلك (الراحة التعويضية، و تعويض على أساس الساعات الإضافية)¹¹²

ومن ثم يجوز استدعاء العامل للعمل يوم العيد حسب الظروف و طبيعة 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 و أوقات الراحة عن طريق توجيه الأوامر الفردية وهذا ما نصت عليه المادة 1/73 من القانون 11/90¹¹³ أنه تعد من الأخطاء الجسيمة رفض الأوامر: "إذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة".

و نستنتج مما قلناه سابقا ان قانون العمل الجزائري يجيز العمل أثناء الراحة القانونية التي تظم الأعياد، وهذا العمل يأخذ طابعا إستثنائيا، حيث يغلب طابع مصلحة العمل على مصلحة العامل في تمتعه بالراحة القانونية .

1-إستحقاق العامل تعويضا مالي: إن تشريعات العمل إختلفت حول منح إستحقاقات مالية للعامل في فترة العيد بسبب حرمانه من التمتع بها، حيث يمنح المشرع الجزائري تعويضا ماليا لا يقل عن 50% من أجر الساعة العادية و هذا ما أكدته المادة 32 من القانون 11/90 .

2-منح العامل الذي يعمل يوم العيد راحة تعويضية: إن المشرع إهتم بالعامل الذي يعمل أثناء يوم العيد بحيث رتب له حكما له ميزة كبيرة و المتمثل إلى جانب التعويض المادي، هناك تعويض آخر هو منح له يوم آخر بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال يوم العيد، والتي تسمى بالراحة التعويضية.

وهذا ما أكده بالمادة 36 من القانون 11/90 بقولها: "يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها...."، فلا يمكن للعامل أن يخير بين التعويض المادي و بين الراحة التعويضية، حتى و لو كيف له المستخدم عمله على أساس أنه يندرج في الساعات الإضافية، و يستحق عليه تعويض، فلا بد عليه أن يمنح له راحة تعويضية مماثلة، و هذا يتمشى مع العدل و المنطق .

و تعويض هذا اليوم يكون مباشرة بعد العمل الاستثنائي الذي قام به العامل أثناء راحة يوم العيد، ولا يمكن للمستخدم أن يجعل هذا الاستثناء كقاعدة عامة إلا إذا كانت طبيعة العمل تستدعي ذلك¹¹⁴.

إن الحق في راحة أيام الأعياد يشمل كل عامل مهما كان انتماءه، و مهما كان عدد العمال في المؤسسة، وأيما كان نوع النشاط الذي يمارسه، لكن قد يحدث أن العامل يعمل أثناء راحته عند

¹¹² - المادة 36 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

¹¹³ - المادة 1/73 من نفس القانون.

¹¹⁴ - رحوي فؤاد، الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق ص

مستخدم آخر فهل يجوز ذلك أم لا ؟ إن المتتبع للنصوص القانون يرى إن المشرع الجزائري لم يحظر ذلك لا في القانون 11/90 ولا في القوانين السابقة، و بالرجوع إلى الفقه نرى أنه اختلف في ذلك، فالبعض يجيزه و البعض الآخر يمنعه.

المبحث الثاني: تكريس المشرع لبعض العطل القانونية و الغيابات

لا يكفي تمتع العامل بالراحة الأسبوعية لاستعادة قواه ونشاطه لمتابعة ماله من عمل خلال سنة كاملة، على هذا الأساس قررت مختلف التشريعات بما فيها التشريع الجزائري الحق في عطلة سنوية يعود بعدها العامل إلى العمل بحيوية واندفاع أكبر، الأمر الذي يعود بالفائدة على الهيئة المستخدمة، مع تلقيه أجرا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل تطراً ظروف عديدة على العامل تجبره على الانقطاع عن العمل والتفرغ لإنجازها، لذلك قرر المشرع الجزائري ما يسمى بالعطل الخاصة للتصدي لظروف صحية أو عائلية أو مهنية مقابل الأجر أو بدونه.

المطلب الأول: تقرير الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر

يؤدي الإرهاق إلى نقص التركيز والتهاون في أداء العمل وعدم مراعاة إجراءات الأمن والسلامة، لهذا على العامل التوقف من فترة إلى أخرى من أجل نيل قسط معتبر من الراحة والترفيه، على هذا الأساس قرّر المشرع الحق في العطلة السنوية بعد أداء العامل سنة كاملة من العمل بهدف استعادة نشاطه وقواه، كما حدد مدتها والحالات الاستثنائية الواردة عليها لتحقيق الهدف المرجو منها، كما وضع قواعد لتمكين العامل من الحصول على تعويض نقدي حدد الأساس الذي يقدر به وكذا الجهة التي ستدفعه وطبيعته لاستبدال غياب الأجر في هذه الفترة.

الفرع الأول: تحديد المشرع مدة العطلة السنوية

ينشأ حق العامل في العطلة السنوية بمجرد أداء توقيت العمل المقرر خلال سنة كاملة من العمل.

تنص المادة 41 من القانون رقم 90-11 على أنه " تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف اليوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويماً عن سنة العمل الواحدة". يتبين أن المشرع الجزائري وضع حداً أقصى لمدة العطلة السنوية وهو ثلاثين (30) يوماً في السنة¹¹⁵ تحسب من خلال ما يقدمه العامل من عمل للمستخدم.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مدة العطلة السنوية

حدد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية كما سمح بتمديدتها أو تأجيلها أو تجزئتها أو تقطيعها إذا استدعت ذلك مصلحة العامل أو الهيئة المستخدمة.

¹¹⁵ - نفس ما حددته المادة 05 من قانون رقم 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالعطلة السنوية، ج، ر. عدد 26، صادر بتاريخ 30 جوان 1981 (ملغى)؛ المادة 2/215 من أمر رقم 31-75، سالف الذكر.

أولاً: إمكانية تمديد العطلة السنوية

حددت المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية بثلاثين (30) يوماً، لكن يمكن تمديد استجابة لحالات استثنائية واردة على سبيل الحصر هي:

1- التمديد بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغال شاقة: يجيز المشرع الجزائري تمديد مدة العطلة بالنسبة للعمال الذين يعملون في أعمال تتصف بالخطورة ولها تأثير كبير على الصحة الجسدية والعقلية¹¹⁶، لكنه لم يحدد أيام الزيادة، كما أنه لم يحدد قائمة الأعمال التي يطبق عليها وصف الأعمال الشاقة والخطيرة، إذ ترك هذه المهمة للاتفاقيات الجماعية.

2- تمديد مدة العطلة بالنسبة لعمال الجنوب: قرر المشرع الجزائري زيادة في أيام العطلة نظراً للظروف المناخية الصعبة التي يباشرون فيها عملهم خاصة الارتفاع الكبير لدرجات الحرارة الذي تتميز به المنطقة، مقدرة بعشر أيام¹¹⁷، إلا أنه يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على زيادة تفوق ما هو محدد قانونياً.

ثانياً: جواز تجزئة مدة العطلة السنوية

يجوز للمستخدم استثناء تقسيم مدة العطلة السنوية إلى جزأين أو ثلاثة ومنع العامل من الاستفادة منها دفعة واحدة¹¹⁸.

يجوز تجزئة العطلة السنوية المدفوعة الأجر إذا اقتضت أو سمحت المصلحة بذلك، حيث يجوز للمستخدم استناداً لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل تجزئة العطلة السنوية، فلا بد أن تكون أسباباً موضوعية تخرج عن مقتضى الظروف العادية للعمل¹¹⁹.

لقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالة في نص المادة 51 من القانون 11/90،¹²⁰ و ما يلاحظ أنه لم يتم التطرق إليها بالتفصيل، وإنما ترك تنظيمها لصاحب العمل و سلطته التقديرية.

يعاب على النص عدم تحديده عدد الأيام التي يخرج فيها العامل للعطلة قبل تجزئة عطلته السنوية، على عكس ما نص عليه الأمر رقم 31-75¹²¹ فقد كان يمنع على المستخدم تجزئتها إذا لم ينتفع العامل بعطلة مقدرة بستة عشر يوم مستمرة، كما اشترط أن يكون هناك اتفاق بين العامل والمستخدم قبل اللجوء إلى تجزئتها. فعلى المشرع إذن أن يحدد عدد الأيام التي يحظى بها العامل قبل تجزئة عطلته السنوية لحمايته من الاستغلال الذي يمكن أن يقع فيه ولرفع اللبس عنها.

¹¹⁶ - المادة 45 من قانون رقم 11-90، سالف الذكر؛ المادة 07 من قانون رقم 81-08، سالف الذكر؛ المادة 3/215 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

¹¹⁷ - المادة 06 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر.

¹¹⁸ - رحوى فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق، ص 76.

¹¹⁹ - رحوى فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق، ص 76.

¹²⁰ - المادة 51 من قانون 11-90 سالف الذكر.

¹²¹ - المادة 222 من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

ثالثا: تأجيل مدة العطلة السنوية

لم يتضمن القانون رقم 90-11 أي نص يعالج فيه هذه الحالة، فالقانون رقم 81-08 (ملغى)¹²² هو الذي عدّد الحالات الاستثنائية التي يتم بموجبها اللجوء إلى تأجيل العطلة السنوية والتي تتمثل في الضرورات الملحة للخدمة أو المصلحة العامة، الوقاية من حادث متوقع أو إصلاح حادث محقق، التدريب النقابي أو السياسي أو المهني، الالتزامات العائلية الصريحة شرعا والمعترف بها، المرض طويل الأمد أو حادث معترف به أو مثبت قانونيا. ويتم التأجيل في حدود سنة واحدة لا أكثر، إذا كانت أسباب التأجيل ترجع للمستخدم فعليه إثباتها، كون الأصل هو حصول العامل على العطلة السنوية كليا في الوقت المحدد لها، كما يسمح للعامل في حالة تأخير عطلته السنوية أن يطالب بها بعد مرور سنة على استحقاقها، فتتظلم توقيت العطل لا يمنع من تأجيلها أو ضمها¹²³.

من الأفضل لو حدد المشرع الجزائري الحالات المتعلقة بتأجيل العطلة السنوية والإجراءات المتبعة وكيفية رقابة مدى تطبيق الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية، حتى يغلق الباب أمام بعض المستخدمين الذين قد يحاولون حرمان العامل من عطلته السنوية.

رابعا: إمكانية قطع العطلة السنوية

يجوز قطع العطلة السنوية في حالتين هما:

1- وجود ضرورة ملحة تقتضيها الخدمة: منح القانون للمستخدم صلاحية قطع عطلة العامل السنوية دون أن يبين ما هي هذه الضرورة، من الأفضل لو نص المشرع الجزائري على تفاصيل أكثر لضمان حماية أكبر للعامل، إذ قد يستدعي المستخدم العامل دون أن تكون هناك ضرورة تقضي ذلك.

2- مرض العامل: يحق للعامل قطع عطلته السنوية من أجل الاستفادة من العطلة المرضية و الاستفادة من الحقوق الناتجة عنها ثم الاستفادة بعد ذلك من باقي العطلة السنوية.

الفرع الثالث: الفترات التي تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية:

جاء القانون ببعض الحالات التي يكون فيها العامل غائبا عن عمله و تدخل في حساب العطلة السنوية، فحددت لنا المادة 46 من القانون 90/11 الفترات التي تدخل في حساب العطلة السنوية و هي :

1- فترات العمل المؤدى: لتحديد مدة العمل لا بد أن تحسب ابتداء من الخدمة الفعلية، وليس من تاريخ إبرام العقد، سواء كان العامل في فترة التجربة¹²⁴، أو بعد هذه الفترة.

¹²² - المادة 17 من قانون رقم 81-08، سالف الذكر.

¹²³ - بخدة مهدي، التنظيم القانوني للأوقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 124.

¹²⁴ - لتحديد أي مدة التي يستحقها العامل تحتسب المدة ابتداء من خدمة العامل الفعلية و ليس من تاريخ إبرام العقد بحيث تدخل إيام العمل الفعلية أو الحكمية مثل مهلة الإخطار وتحتسب هذه الأخيرة ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها العامل الإجازة السنوية.

- 2- فترة العطلة السنوية :مادامت هذه العطلة قانونية فهي كذلك تدخل في حساب العطلة السنوية الأخرى.
- 3- فترة الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، التي نصت عليها المادة 54 من القانون 11/90¹²⁵ او الغيابات التي يرخص بها المستخدم.
- 4- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في القانون 11/90 وهي :الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد وهي تدخل في حساب العطلة السنوية.
- 5- فترات التغيب بسبب الأمومة أو المرض المبرر.
- 6- فترات البقاء في الجيش و إعادة التجنيد.

و ما يلاحظ أن المادة 46 من القانون 11/90 عندما حددت لنا الفترات التي تدخل في حساب العطلة السنوية، نصت على بعض الحالات التي تدخل في تعليق علاقة العمل، مثل فترة البقاء في الجيش وإعادة التجنيد، و فترات الغيابات لسبب المرض أو الأمومة.

الفرع الرابع: طريقة حساب العطلة السنوية

تحسب بالاعتماد على العمل المقدم خلال الفترة المرجعية الممتدة ما بين 01 جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وفق طريقتين : الأولى تحتسب الفترة المرجعية كسنة عمل تبدأ من 01 جويلية السابقة وتنتهي في 30 جوان من سنة استحقاق العطلة، تطبق على العامل الذي التحق بالهيئة المستخدمة منذ فترة طويلة (العامل القديم) وهو ما تؤكدته المادة 01/40 من القانون رقم 90-11، أما الثانية تطبق على العامل الجديد فتحسب فترته المرجعية ابتداء من التاريخ الذي بدأ فيه العمل فإذا شغل العامل في شهر جانفي 2018 مثلا يبدأ حساب سنته المرجعية لحصوله على العطلة السنوية من هذا الشهر وهذا ما تؤكدته المادة 2/40 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه "...تحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف".

تتضمن السنة المرجعية مجموعة من الشهور، فكلما أدى العامل شهر من العمل تحصل على يومين ونصف اليوم من العطلة، فهناك تلاءم بين ساعات العمل وفترة العطلة¹²⁶ يعتد بالشهر الميلادي الذي يساوي ثلاثين يوما في حساب مدة العطلة السنوية بالتالي كل فترة تساوي أربعة وعشرين يوم عمل كامل تعادل شهر عمل فعلي¹²⁷، كما أن كل فترة عمل تساوي أربعة أسابيع تعادل شهر عمل فعلي. تضيف المادة 07 من الأمر رقم 96-21¹²⁸ أنه بنسبة للعامل الجديد كل من عمل فترة عمل تتعدى 15 يوم تؤخذ على أنها مدة عمل تعادل مدة شهر من العمل الفعلي. ترجع المرونة التي أضفاها المشرع الجزائري في حساب مدة العطلة السنوية إلى رغبته في استفادة العامل من قدر كاف من الراحة تمكنه من استعادة قواه ونشاطه وحفاظا على صحته الجسدية والفكرية.

¹²⁵ - المواد 46 و 54 من قانون 11/90 سابق الذكر.

¹²⁶ - المادة 41 من قانون رقم 11-90، سالف الذكر، تنص « تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل...»

¹²⁷ - المادة 1/43 من قانون رقم 11-90، سالف الذكر؛ هو ما أخذت به القوانين السابقة المادة 06 من قانون رقم 81-08 سالف

الذكر؛ المادة 215 فقرة أخيرة من أمر رقم 75-31، سالف الذكر.

¹²⁸ - المادة 07 من أمر رقم 96-21، سالف الذكر.

الفرع الخامس: تخويل المستخدم صلاحية تنظيم مواعيد العطلة السنوية

لم يحدد المشرع الجزائري بالتدقيق مواعيد العطلة السنوية، إنما ترك مهمة تنظيمها للمستخدم بوضع برنامج لذلك. فله اختيار تاريخ وطريقة منحها حسب مقتضيات و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة من جهة، ولا يمكن للعامل إلزام المستخدم بمنحه عطلته السنوية في وقت معين يحدده هو.¹²⁹

إن حرية المستخدم في تحديد موسم العطلة السنوية ليست مطلقة، فلا يفاجئ العامل بها، بل لا بد أن يخطر على قلب حلول موعدها، وهذا ما لم يتكلم عليه المشرع الجزائري في قانون 11/90، على عكس ما نص عليه القانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية، حيث حدد مدة الإخطار بشهر قبل حلول موعد العطلة.¹³⁰

الفرع السادس: كيفية تقدير العطلة السنوية

العطلة السنوية ليست الحق الوحيد الذي خص به المشرع العامل، إنما كرس له أيضا تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتحصل عليه عادة.

أولاً- تلقي العامل تعويض خلال مدة العطلة السنوية:

لرفع اللبس على التعويض الذي يتلقاه العامل حدد المشرع الجزائري القيمة التي يقدر على أساسها والجهة التي تتكفل بدفعه.

1- الأساس الذي يقدر عليه تعويض العطلة السنوية: بين المشرع الجزائري بموجب المادة 52 من القانون رقم 90-11¹³¹ أن تعويض العطلة السنوية يعادل جزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي تقضاه خلال السنة المرجعية للعطلة ولا يجب أن يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل، ويأخذ في تقديره الأجر الأساسي المحدد في العقد ومختلف المنح المحددة قانونا، باستثناء التعويضات المتعلقة بالمردود الفردي والجماعي¹³²، لكن من الأفضل لو يستفيد من هذه الأخيرة، فخروج العامل في عطلة لا يعني توقفه عن المساهمة في إنتاج ومردودية المؤسسة، إنما تعود بالفائدة عليها إذ تؤدي إلى رفع من أدائه عند العودة. يدفع تعويض العطلة السنوية¹³³ قبل الخروج في عطلة وذلك لتمكين العامل من الاستمتاع بها.

2- التعويض عن العطلة السنوية في حالة إنهاء العقد قبل الاستفادة منها: إذ انقضت علاقة العمل نتيجة أحد الأسباب الواردة في المادة 66 من القانون رقم 90-11 فإن العامل يتحصل على تعويض العطلة السنوية وذلك حسب ما أداه من عمل وما استحقه من أيام الراحة.

¹²⁹ - هيثم حامدة المساورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، 2008، ص 223. غالب الدودي، شرح قانون العمل، دراسة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 115.

¹³⁰ - المادة 14 من قانون 08/81 المؤرخ في 17 جوان 1981، المتعلق بالعطلة السنوية ج، ر، عدد 26 ص 68 لسنة 1981

¹³¹ - المشرع الجزائري في المادة 52 من قانون رقم 90-11. انظر: بخدة مهدي، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري مرجع سابق، ص 130.

¹³² - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 236.

¹³³ - OLIVIER Jean Michel, " Congés payés, congés payés annuels, indemnisation", Juris-Classeur du Travail, volume 3 fascicule 20-23, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1993, p 21-24.

3- العمل خلال العطلة السنوية: لم يتضمن القانون رقم 90-11 أي مادة تمنع عمل العامل خلال العطلة السنوية سواء لحسابه الخاص أو لحساب مستخدم آخر، عكس ما جاءت به المادة 04 من القانون رقم 81-08 التي تنص " لا يجوز للعامل أثناء العطلة السنوية أن يمارس أي نشاط مأجور"¹³⁴. توفر الأحكام الملغاة حماية أكثر للعامل إذ منعه من العمل خلال فترة العطلة السنوية يحقق أكثر الهدف المرجو منها وهو الراحة واستعادة النشاط، كما أن هذا المنع يرجع إلى منع الجمع بين وظيفتين إذ أن العامل يعتبر في حالة عمل حكومي أثناء تمتعه بعطلته المأجورة وتحسب كتوقيت فعلي. قررت المحكمة العليا في هذا الشأن أن كل كتمان أو تصريح كاذب في مجال الجمع بين الوظائف يؤدي إلى فسخ عقد العمل دون تعويض أو اخطار مسبق.

ثانيا -الجهة المختصة بدفع تعويض العطلة السنوية:

يدفع المستخدم للعامل التعويض المقرر عن العطلة السنوية بمجرد خروجه إلى العطلة.

1- المستخدم:

يتحصل العامل كأصل على تعويض العطلة السنوية من المستخدم الذي يعمل تحت إشرافه، يقدر على أساس الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل.

2- قطاعات البناء والأشغال العمومية:

تطبيقا للمادة 52 مكرر من الأمر رقم 97-02¹³⁵ تم إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45¹³⁶ من مهامه تسيير العطل المدفوعة الأجر.

الفرع السابع:الحماية المقررة للعامل أثناء العطلة السنوية المدفوعة الأجر

حماية للعامل يمنع على المستخدم إنهاء علاقة العمل خلال العطلة السنوية وهذا ما تؤكد

المادة 49 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه « لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية »، فيمنع عليه فسخ العقد بإرادته المنفردة أو تسريح العامل تأديبيا. فبمجرد أن تنتهي مدة العطلة السنوية يلتحق العامل بمنصب عمله، لكن إذا ما تزامنت إجراءات التسريح التأديبي مع فترة العطلة السنوية فلا تطبق على هذه الحالة المادة 49 من قانون رقم 90-11 فيقوم المستخدم بتسريح العامل ويدفع له التعويض الخاص بالعطلة السنوية¹³⁷.

¹³⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 64860 صادر بتاريخ 11 فيفري 1991، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم الوثائق، الجزائر، 1992، ص 133.

¹³⁵ - المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-46 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، بعنوان العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.

¹³⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997. أما عن النشاطات التي يغطيها الصندوق أنظر المادة 02 من مرسوم تنفيذي رقم 97-48 مؤرخ في 4 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، ج، ر. عدد 08، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.

¹³⁷ - المادة 49 من القانون 90-11 السالف الذكر

1- الجزاءات المقررة عند مخالفة القواعد الخاصة بالعطلة السنوية المدفوعة الأجر:

نظرا لما يسببه العمل المتواصل من إرهاق للعامل قرر المشرع الجزائري مجموعة من الجزاءات عند مخالفة الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية المدفوعة الأجر والمتمثلة في الجزاءات المدنية المجسدة في البطلان وكذا الجزائية والمتمثلة في الغرامات المالية.

2- العقوبات المدنية:

يعتبر المشرع الجزائري العطلة السنوية من النظام العام بحيث لا يمكن الاتفاق على أقل منها ولا التنازل عنها بعد نشأتها، فكل تنازل بمقابل أو بدونه صريحا كان أو ضمنيا يُعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً، لأن هذا الحق يمثل الحد الأدنى الذي يمكن أن يتمتع به العمال، لذلك نص على بطلان الاتفاق الذي يقضي بحرمان العامل منها، كما منع استبدالها ببديل نقدي وإلا فقدت مغزاها وتعطلت وظيفتها ولن تحقق الغرض الذي قررت من أجله. هذا ما تؤكدته المادة 2/39 من القانون رقم 90-11 التي تنص «وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعديم الأثر¹³⁸». فكل علاقة عمل غير مطابقة للأحكام التشريعية المكرسة في قانون علاقات العمل تقع باطلة، هذا ما تؤكدته المادة 1/135 من قانون رقم 90-11 تنص «تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به».

3- العقوبات الجزائية :

بهدف الحفاظ على صحة العامل من جهة والمرد ودية داخل الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، قرر المشرع الجزائري الحق في العطلة السنوية، لكن في حالة امتناع المستخدم عن تقديمها أو التقليص من مدتها أو القيام بحسابها بطريقة مخالفة للقانون أو التعويض عنها بأقل مما هو مقرر قانوناً، فإنه يتعرض لعقوبة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 20.000 دج، وتكرر العقوبة حسب عدد المخالفات، كما تضاعف الغرامة المالية في حالة العود لتتراوح ما بين 40.000 دج إلى 50.000 دج. هذا ما تؤكدته المادة 99 من القانون رقم 17-11 التي عدلت الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل و التي تنص على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف أحكام المواد من 38 إلى 52 أعلاه.

«في حالة العود، تكون العقوبة من 40.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين¹³⁹»

أحسن المشرع الجزائري عندما رفع قيمة الغرامات المالية فقد كانت قيمتها ضئيلة جدا لا تحقق الهدف الذي شرعت من أجله، إذ كثيرا ما ينتهك المستخدم حق العامل في العطلة السنوية، فيمنح للعامل الراحة الأسبوعية ويتجاهل حصوله عن العطلة السنوية أو يمنحه جزء منها أو يتمتع عن دفع التعويض الخاص بها¹⁴⁰.

¹³⁸ - المادة 2/39 من القانون 11-90 السالف الذكر .

¹³⁹ - المادة 99 من القانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر، عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017 .

الفرع الثامن: الغرامات المقررة عند مخالفة توقيت الراحة

يستحق العامل بعد أداء المهام الموكلة إليه الحصول على راحة ليستعيد نشاطه وقواه، لذلك قرر المشرع الجزائري أيام مختلفة للراحة، كما نص على عقوبات جزائية لحمايتها .

1-جزاء الإخلال بالراحة القانونية :

ألزم القانون المستخدم بمنح العامل فترة الراحة القانونية، وفي حالة امتناعه فإنه سيتعرض لعقوبة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و20.000 دج ولتشديد العقوبة على المستخدم فإنه يتم تكرار قيمة الغرامة حسب عدد العمال الذين تمت في حقهم المخالفة، هذا ما تؤكد المادة 144 من قانون رقم 11-90 المعدلة بموجب المادة 99 من قانون رقم 11-17 السالفة الذكر تنص «يعاقب غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين».¹⁴¹ نلاحظ دائما أن قيمة الغرامة غير كافية ولا يمكن أن تؤدي إلى الردع، لذلك نرجو من المشرع أن يعيد النظر فيها ويرفع من قيمتها.

المطلب الثاني: تنظيم القانون لبعض العطل الخاصة (الغيابات)

خصص المشرع مجموعة من العطل يسمح بها للعامل في التغيب من أجل تلقي العلاج في حالة المرض أو التمتع ببعض الأوقات مع الأقارب لإحياء وحضور بعض المناسبات العائلية والمشاركة فيها، أو التكوين ورفع مستواه المهني، كل هذا مقابل أجر، كما قرر حق العامل في عطل أخرى لكن دون أجر ودون أن يوضح فيما تتمثل.

الفرع الأول: تحديد القانون العطل المدفوعة الأجر

يتحصل العامل على العطل المقررة قانونا دون أن يفقد الأجر وذلك للأسباب التالية:

أولا : خروج العامل في عطلة مدفوعة الأجر لأسباب صحية:

يخرج العامل في عطلة مرضية إما بسبب مرض عادي أو مرض مهني أو حادث عمل أو مرض ناتج عن الولادة بالنسبة للمرأة¹⁴².

1- العطلة المرضية: يعتبر المرض من المخاطر التي تمس صحة العامل وعطائه داخل الهيئة المستخدمة، من أجل توفير الحماية اللازمة له سواء من الناحية الاقتصادية أو الجسدية وضع المشرع الجزائري نظام العطل المرضية، فيتم التكفل بالعامل من يوم إصابته بالمرض إلى غاية شفاؤه كليا بشرط أداء توقيت العمل المقرر قانونيا.

¹⁴⁰ - بوعزيز ليندة، العطلة السنوية مدفوعة الأجر في قانون العمل الجزائري، مجلة الأبحاث القانونية المعقدة، العدد 35، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص 77.

¹⁴¹ - المادة 144 من القانون 90-11 السالف الذكر

¹⁴² - المادة 63 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 5 جويلية 1983 معدل بمرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون رقم 83-13 متعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وأمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996 متعلق بالأمراض المهنية، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 21 جويلية 1996.

تحدّد مدة العطلة المرضية من طرف الطبيب بموجب وصفة طبية يبين فيها مدة الانقطاع عن العمل وهي نفس مدة العطلة المرضية التي يستفيد منها العامل، فالوصفة الطبية شرط أساسي لحصول العامل على العطلة¹⁴³ وإذا لم يقدمها يعتبر غيابه غير مشروع.¹⁴⁴

تتراوح مدة العطلة المرضية ما بين يوم واحد إلى ثلاثة سنوات، كما يمكن تجديدها بشرط أن يستأنف العامل العمل لسنة واحدة على الأقل سواء تعلق الأمر بالمرض العادي¹⁴⁵ أو المرض المهني أو حوادث العمل و قد حدد التنظيم الوزاري¹⁴⁶ على سبيل الحصر الأمراض المهنية ومدة التكفل بها. تجدر الإشارة إلى أن مدة العطلة المرضية من النظام العام؛ فلا يجوز التنازل عنها أو الإنقاص منها وكل اتفاق يقضى بذلك يعد باطلا. كما لا يمكن للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي خلال هذه الفترة و إلا اعتبر مخالفا للقانون¹⁴⁷.

يتحصل العامل المريض على أداءات من هيئات الضمان الاجتماعي¹⁴⁸ تصل نسبتها إلى 50 ٪ من أجر المنصب اليومي الصافي من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر، أما بعد اليوم السادس عشر من التوقف عن العمل تدفع للعامل نسبة 100 ٪ من أجر المنصب لكن بشرط أداء توقيت عمل يتراوح بين خمسة عشر يوما على الأقل أثناء الفصل الثاني الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات التي تتطلب التعويض.

2- عطلة الأمومة: كرسّ المشرع الجزائري للمرأة العاملة عند وضع مولودها عطلة خاصة وتعويض مالي يضمن لها العيش خلال هذه الفترة.

قرر القانون¹⁴⁹ عطلة في حالة الوضع مقدرة بأربع عشر أسبوع كامل، يمكن للعاملة الحامل أن تأخذ عطلتها المرضية قبل ستة أسابيع المفترضة للحمل وفي حالة ولادة الطفل قبل التاريخ المحتمل لا يتم التقليل من فترة العطلة.

تتحصل العاملة خلال عطلة الأمومة على تعويضات يومية تصل إلى 100٪¹⁵⁰، لكن بشرط أداء توقيت عمل يساوي تسعة أيام على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الطبية الأولى.

¹⁴³ - المادتين 24 و 25 من مرسوم رقم 84-28 مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 07، صادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل ومتم بمرسوم رقم 88-209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج، ر. عدد 42، صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988، أمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية 1996، يعدل ويتم القانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر، عدد 42، صادر بتاريخ 07 أوت 1996.
¹⁴⁴ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 473.55 مؤرخ في 26 فيفري 1990، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 1991، ص 137.
¹⁴⁵ - المادتين 14 و 16 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج، ر. عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 (معدل ومتم).
¹⁴⁶ - القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 15 ماي 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني، ج، ر. عدد 16، صادرة بتاريخ 23 مارس 1997.
¹⁴⁷ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36591، مؤرخ في 15 أكتوبر 1984، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989، ص 123.
¹⁴⁸ - قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26 أكتوبر 1993، مجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994، ص 1
¹⁴⁹ - المادة 12 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر.
¹⁵⁰ - المادة 12 من أمر رقم 96-17، سالف الذكر.

الفرع الثاني: العطلة المدفوعة لأجر لأداء مناسك الحج

يحق للعامل الحصول على عطلة مدفوعة لأجر لأداء مناسك الحج محددة ب(30) يوما¹⁵¹ للمستخدم تحديد السنة التي يمكن فيها لهذا الأخير القيام بهذه الفريضة كما له ان يؤجلها اذا كان غياب العامل سيؤثر على سير العمل داخل الهيئة المستخدمة.

الفرع الثالث: عطلة الأحداث العائلية

من المعلوم أن غياب العامل دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه، لكن قد يحدث أمر من الأمور العائلية يجبر العامل على التغيب، لذا أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل لهذه الأحداث العائلية، وهذا ما نصت عليه المادة 54 من القانون 11/90 المعدلة بالأمر 21/96 بقولها "يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل، ولادة مولود له، أو زواج أحد فروعه، 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 أيام مدفوعة الأجر ولقد وردت في نص المادة 54 على سبيل الحصر.

أولاً: عطلة الزواج

أجاز المشرع تغيب العامل بسبب الزواج سواء زواجه هو أو احد فروعه ، وذلك لمدة ثلاثة أيام .

1 - زواج العامل:

إن المشرع الجزائري منح العامل هذه العطلة بموجب المادة 54 الفقرة 4 من القانون 90/11 كي يتسنى للعامل تكوين أسرة. لكن 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 العدل¹⁵². إن الشريعة الإسلامية أجازت التعدد أربع 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 الزوجة الأولى أو طلاقه منها. إن هذا الحق مكتسب للعامل حتى ولو كلن يشتغل في مؤسسة أجنبية متواجدة بالجزائر لان قوانين لأحوال الشخصية مطبقة على جميع المتواجدين على التراب الوطني .

يمكن للاتفاقية الجماعية أن تمنح مدة أكثر من المدة التي أقرها القانون والتي هي ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

إن العامل الذي يريد التمتع بهذه العطلة أن يبرر غيابه مسبقاً، و التبرير هنا يكون متنوع سواء عن طريق طلب عادي يقدمه للمستخدم مرفوق ببعض الوثائق التي تثبت زواجه.

¹⁵¹ - المادة 54 من قانون 11/90، سالف الذكر.

¹⁵² - المادة 8 من قانون 11-90، مرجع سابق.

2- زواج احد فروع العامل :

إن المقصود بفروع العامل هم أبناؤه، سواء البنات أو الذكور، ففي هذه الحالة يستفيد من عطلة زواج أحد أبنائه 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 الأبناء الصليبيين أم يدخل ضمنه الأحفاد ؟

إن المشرع الجزائري لم يفسر هذه المصطلحات، و بالرجوع إلى بعض الفقهاء نجد أن مصطلح الفرع هنا قد يحمل على الأبناء و الأحفاد¹⁵³. بينما ذهب آخرون على أن الفرع يحمل على الأبناء دون الأحفاد في حالة إضافة لمصطلح الفرع و إن نزل فهنا يقصد به الأحفاد مهما كانت درجاتهم .

ومن ثم نرى أن فروع العامل تفيد الأبناء من صلبه وأحفاده، وهذا لان المشرع استعمل لفظ الفرع على إطلاقه دون تقييده بالدرجة.

وعلى العامل كي يستفيد من هذه العطلة أن يبرر غيابه بجميع الوسائل اللازمة في ذلك.

3- عطلة الختان :

يجيز القانون للعامل أو العاملة التمتع بعطلة لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر بسبب ختان ولدهما .

ثانيا: عطلة الوفاة و الولادة

إن هاتين العطلتين تشتركان في أن التبرير يكون لاحقا بعد الحادثة، وهذا نظرا لأن حادثة الوفاة والولادة تغطي عليهما الصفة الفجائية.

1- الوفاة :

إن حدث الوفاة يسمح للعامل أن يأخذ غياب مرخص مدفوع الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 4/54 من القانون 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 4/54 يكون الغياب في هذه الحالة غير قانوني . من خلال المادة 4/54 من القانون 11/90¹⁵⁴ 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 .

و هنا نتساءل كيف تتساوى مثال حدث الوفاة مع حدث الختان من حيث المدة ؟

كان على المشرع أن يمدد مدة الغياب لأسباب الوفاة، وهذا لكي يسترجع العامل بعض قواه المعنوية التي تكون منهارة بعد مفارقة أقرب الناس إليه سواء الأصول أو الفروع أو الحواشي أو الزوج.

¹⁵³ - السيد عثمان بن حسنين بري المالكي "سراج السالك في أسهل المسالك" الجزء الأول قصر الكتاب البليلة الجزائر ص239.

¹⁵⁴ - المادة 4/54 من القانون 11/90 سالف الذكر.

وكي يستفيد العامل من هذه العطلة لابد 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.

أ- وفاة أحد الأصول :

يقصد بأصل الشخص هو كل من كان سببا 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 على الأب أو الأم، أم يتعدى ذلك ليصل إلى الجد والجددة ؟

إن المشرع ذكر الأصل على إطلاقه دون تقييده 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 درجة الأصل الذي يتغيب من أجله العامل في حالة وفاته¹⁵⁵.

إن الأصول هنا ليست مقتصرة على أصول العامل فحسب، فيمكن للعامل أن يتغيب في حالة وفاة أحد أصول زوجه وهذا ما أكدته المشرع في المادة 4/54 من قانون 11/90.

ب- وفاة أحد الفروع:

يمكن للعامل أن يتغيب عن عمله لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد فروع، 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.

ج- وفاة أحد الحواشي :

يقصد بالحواشي إخوة وأخوات العامل، ويمكن أن يتعدى ذلك إلى الأعمام والعمات والأخوال والخالات، لكن المشرع الجزائي حدّد هذه العطلة على حالة وفاة أحد الإخوة أو الأخوات للعامل أو زوجه من الدرجة الأولى فقط¹⁵⁶.

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 الجماعية¹⁵⁷.

كذلك يمكن للعامل أن يتوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد أصهاره.

¹⁵⁵ - المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه والمسالك والبنائات بمستغانم.

¹⁵⁶ - المادة 4/54 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

¹⁵⁷ - المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه والمسالك والبنائات بمستغانم.

د- وفاة زوج العامل

يمكن للعامل كذلك أن يتغيب في حالة وفاة زوجته، ولا بد من أن تكون علاقة الزوجية قائمة قبل الوفاة، بحيث إذا كان الزوجين مطلقين لا يحق لأحدهما أن ينتفع بعطلة وفاة زوجته.

2- ولادة المولود للعامل

أجاز المشرع الجزائري للعامل الذي يولد لديه ولد أن يبرر الواقعة لاحقا، والإثبات في هذه الحالة يكون عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة .
والولادة التي يرخص فيها للعامل الغياب هي الولادة المنسوبة إليه، وهذا ما يفهم من المادة 4/54 من القانون 11/90 عند نصّها عن ".... ولادة مولود له" ¹⁵⁸ ويخرج عن هذا الإطار ولادة الحفيد، فالعامل الجد لا يمكنه أن يتمتع بهذه العطلة، لان الولادة هنا ليست منسوبة إليه .

الفرع الرابع: العطلة النقابية والتكوينية

إلى جانب العطل الخاصة التي ذكرناها 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 القانون 11/90 على أنه : "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 التمتع بعطل خاصة إما بسبب التمثيل النقابي أو بسبب متابعة التكوين المهني أو النقابي .

أولا: العطلة النقابية

هذه العطلة خاصة بغرض تمثيل العمال سواء عن طريق التمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين .

1- التمثيل النقابي

كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله مطلقا بأن نص على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" ¹⁵⁹.

تفعيلا للدور النقابي يسمح القانون للممثلين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلا لهم في أداء مهامهم، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من القانون 14/90 ¹⁶⁰ بقولها: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات فلي الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهامهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم.

¹⁵⁸ - المادة 4/54 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

¹⁵⁹ - المادة 56 من الدستور الجزائري .

¹⁶⁰ - المادة 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالأمر 12/96 المؤرخ في 10 جويلية 1996، ج.ر عدد 36 لسنة 1996.

"إن هذه العطلة مقتصرة إلا على المندوب النقابي¹⁶¹ دون أعضاء النقابة، وهذا للدور 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 النقابي وحده، ويمكن تجميع هذه المدة أو تقسيمها حسب الاتفاق بينهم.

يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم، كما تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.¹⁶²

2- تمثيل 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 فلي الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ما عدا خلال عطلتهم السنوية، تكون كفيات 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 حق 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 القانون 11/90 .
يعتبر التكوين المهني حق أساسي للعامل أثناء العمل، فهو عبارة عن تشجيع للعمال على التقدم والتطور في حياتهم المهنية، وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر و في المستوى المهني و المعنوي¹⁶³ فهو وسيلة لتحقيق أهداف تخص كل المؤسسة والعامل في نفس الوقت ، ويظهر ذلك جليا من خلال مواكبته للتطورات في مجال التقنيات المستعملة ، و ترقية العمال اجتماعيا و مهنيا .
إن واجب التكوين المهني يقع على عاتق المستخدم مهما كانت طبيعة وحجم مؤسسته، ونظامها الضريبي وعدد عمالها .¹⁶⁴
ويتم ذلك بوضع مخطط للتكوين المهني من قبل الهيئة المستخدمة، وهو عبارة عن برنامج يحدد الأهداف الأساسية التي ينبغي تحقيقها.¹⁶⁵

¹⁶¹-المادة 46 من قانون 14/90 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

¹⁶²- المادة 47 من القانون 14/90 سابق الذكر .

¹⁶³- د/احمية سليمان، المرجع السابق، ص164.

¹⁶⁴- عيد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص313.

¹⁶⁵- عيد السلام ذيب، المرجع السابق، ص314.

وتكون المدة المخصصة للتكوين في حكم غيابات خاصة مدفوعة الأجر، بمعنى أن العامل يكون خلال مدة التكوين محمي قانونا سواء باحتفاظه بمنصب عمله أو احتفاظه بالأجر خلال هذه المدة .

و في هذا الصدد لم يحدد المشرع الجزائري 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 متعلق 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 المستخدمة.

و قد اعتبر الاجتهاد القضائي الجزائري الغياب بسبب التكوين المهني دون ترخيص المستخدم غياب غير قانوني .¹⁶⁶

أما إذا كان التكوين المهني بمبادرة فردية من العامل 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 لابد على العامل أن تكون له أقدميه 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 قضاها في التكوين.

ويكون ذلك بناء على طلب كتابي من العامل إلى المستخدم في حدود 60 يوما قبل التكوين، إذا كان التكوين لا يتجاوز 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.

الفرع الخامس: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

إلى جانب العطل الخاصة مدفوعة الأجر والتي تعود لأسباب مختلفة، هناك عطل خاصة لكنها غير مدفوعة الأجر .

لم يبين المشرع الجزائري حالات هذه العطل، على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر، وإنما أحالها إلى النظام الداخلي.

فنتساءل هل هذه الحالة حصرية أم من قبيل السهو فحسب ؟

إن هذه الحالة لا يمكن أن تكون حصرية، نظرا لان هذه الغيابات المرخصة سواء مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر هي من المسائل التفاوضية، أي تعتبر موضوع من مواضيع الاتفاقية الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 120 من القانون 11/90¹⁶⁷ بقولها: "تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج التغييبات الخاصة".

ومن هنا نرى تداخل النصوص القانونية فيما بينها، تارة يحال تنظيم هذه العطل إلى النظام الداخلي بموجب المادة 56 من القانون 11/90، وتارة أخرى يحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية

¹⁶⁶ - قرار المحكمة العليا رقم 50604 المؤرخ في 15 جويلية 1989 الصادر في المجلة القضائية العدد 1 سنة 1992، ص 94.

¹⁶⁷ - المادة 100 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل الفردية.

بموجب المادة 120 ملن 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 الاستدياع.

أولاً: الطبيعة القانونية للعطل المحددة بموجب النظام الداخلي

يمكن للمستخدم أن يمنح للعامل تغيب خاص غير مدفوع الأجر وحسب الفترة التي يحددها، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون 11/90¹⁶⁸ بقولها: "يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

تتضح لنا من خلال هذا النص بعض الخصائص القانونية لهذه العطل وتتمثل في: أنها ليست من النظام العام.

لكون 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 السابقة الذكر من حيث صفة النظام العام، وما ينعكس عنه من عدم قابلية التنازل، فهذه العطل متعلقة بضرورة العامل إليها، ولهذا لم يحدد المشرع الحالات التي تمنح من أجلها للعامل، على عكس عطلة أيام العيد أو العطل الخاصة المدفوعة الأجر.

ثانياً: 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 القانون 11/90. ويمكن للمستخدم أن يحدد هذه المدة، وهذا ما نصت عليه بعض الأنظمة الداخلية، وهذا يعني أنه له أن يرفض هذه العطل الخاصة دون سبب، بحيث يكون ملزم بمنحها في حالة توافر الشروط.

ثالثاً: عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة

لا يمكن اعتبار هذه العطل أنها حالة من حالات تعليق علاقة العمل، وهذا نظراً للمدة التي تختص بها، فهي في أغلب الأحيان لا تتجاوز ثلاثة أيام، ومن هنا لا يمكن تعليق علاقة العمل، خلال هذه المدة، ونفس الشيء بالنسبة للتصريح بالخروج لا يمكن إعتباره تعليق علاقة العمل، وهذا نظراً لأن المادة 64 من القانون 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 إعتبرت أن الترخيص بالخروج من العمل لا يعلق علاقة العمل¹⁶⁹.

¹⁶⁸ - المادة 56 من نفس القانون.

¹⁶⁹ - قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 166006 بتاريخ 14 جويلية 1997 المجلة القضائية سنة 2000 عدد 1، ص 101.

رابعاً: عدم فصل العامل خلال هذه المدة

إن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة، على عكس الغيابات التي تكون وسيلة ضغط على المستخدم، والتي تعرف بالغيابات غير المبررة. ومن ثم نرى أن هذه العطل هي غيابات مشروعة، و هذه المشروعية تستند إلى كونها لا تتم إلا بعد موافقة المستخدم

الفرع السادس: العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر بموجب الإتفاقيات الجماعية

تعتبر الإتفاقية الجماعية تشريعاً إتفاقياً يتم القانون لسد فراغاته، أو يسبقه في وضع قواعد جديدة، و من هذه القواعد ما يمكن أن ينظم الغيابات الخاصة، و هذا ما نجده في المادتين 120 و 64 من القانون 11/90 التي تنص على أنه : تعلق علاقة العمل للأسباب التالية "..... عطلة بدون أجر".¹⁷⁰

نرى إذن من خلال هذه النص أن المشرع أجاز تمتع العامل بعطلة غير مدفوعة الأجر، لكن أحال تنظيمها إلى الإتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من القانون 11/90.

و يتمثل هذا النوع من العطل في الإحالة على الإستيداع .

نص المشرع الجزائري عن الإحالة على الإستيداع، بموجب القانون 06/82 المتعلق بعلاقات العمل الفردية¹⁷¹، أما في القانون 11/90 فلم يتطرق على هذه الحالة صراحة ، تاركا المجال لإتفاق أطراف علاقة العمل عن طريق الإتفاقيات الجماعية، و هذا ما أكدته المادة 120 الفقرة 10 من القانون 11/90.

لكن بالرجوع إلى المادة 51 من القانون 06/82 نرى أن المشرع عرف الإحالة على الإستيداع بأنها وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصبه و رتبته عنها الكف عن أجره و توقف عن إستفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و التعاقد

أولاً: حالاتها

بالرجوع إلى الإتفاقيات الجماعية، نرى أنها تناولت حالات الإحالة على الإستيداع معتمدة على القانون 06/82 الملغى، كمصدر أساسي لتشريعها في هذا المجال، و تتمثل هذه الحالات في : حالة المرض الخطير ووقوع حادث للزوج أو أحد الأبناء.

تمنح هذه العطلة للعامل الذي يطرأ عليه حدث في عائلته الصغيرة سواء مرض زوجه أو أحد أبنائه، أو وقوع حادث لهما يستلزم الإعتناء بذلك المريض و الوقوف بجانبه.

1- التفرغ لتربية الأطفال

يحق للعامل أن يحصل على هذه العطلة من أجل رعاية الأطفال، و في أغلب الأحيان هذه العطلة تستحقها العاملة كثيرا كي تتفرغ لتربية طفلها .بالرجوع إلى بعض الإتفاقيات الجماعية نرى أنها

¹⁷⁰ - المادة 120 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

¹⁷¹ - القانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقة العمل الفردية. ج.ر عدد 9 لسنة 1982 ص 34 الملغى بالقانون 11/90.

حددت لنا سن الطفل الذي من أجله يستفيد العامل من هذه العطلة، حيث ذهبت المادة 65 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن على أن المقصود بالطفل هنا هو الطفل حديث النشأة¹⁷²، على عكس المادة 100 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم التي حددت سن الطفل من أجل إستحقاق هذه العطلة أن لا يتجاوز 5 سنوات.¹⁷³

2- حالة متابعة الزوج المنتقل:

نص على هذه الحالة القانون 06/82 وكذلك بعض الإتفاقيات الجماعية، مثل المادة 100 من الإتفاقية الجماعية لعمال ميناء مستغانم، والمادة 62 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه و مسالك البناء بمستغانم. و تؤدي هذه الحالة، في حالة تغيير إقامة أحد الزوجين، يمكن للزوج الإلتحاق بزوجه إذا إنتقل هذا الزوج إلى عمل آخر يقع خارج الدائرة التي يعمل فيها و بالتالي لم شمل الأسرة.

3- لممارسة بعض النشاطات الثقافية والرياضية:

يمكن للعامل أن يتمتع بعطلة غير مدفوعة الأجر في حالة مشاركته في بعض النشاطات الثقافية والرياضية، و هذه النشاطات لا بد أن تكون معتمدة في بعض المعاهد بالنسبة للنشاطات الثقافية أو الأندية بالنسبة للنشاطات الرياضية.

ثانيا :آثارها

إن من بين الآثار التي تترتب عن الإحالة على الاستيداع، هو فقدان الحق في الأجر، حيث نصت المادة 1/51 من القانون 06/82 على أن "الإحالة على الاستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصب عمله، ويترتب عنها الكف عن أجره".¹⁷⁴

بالإضافة عن الأجر يمكن للعامل أن يفقد بعض الحقوق أو الحد منها كالحق في الأقدمية و الترقية. لا يمكن لمدة الاستيداع أن تدخل في احتساب مدة عمل فعلي بالنسبة للمدة اللازمة للإحالة على التقاعد، هذا ما نصت عليه بعض الإتفاقيات الجماعية على أن العامل الذي أحيل على الاستيداع تتوقف كل الامتيازات الخاصة المتعلقة بحقوق الأقدمية و التقدم السلمي.

¹⁷² - المادة 65 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن.

¹⁷³ - المادة 100 من الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم.

¹⁷⁴ - المادة 1/51 من قانون 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية (ملغى).

خاتمة

وفي ختام هذه المذكرة نستنتج أن المشرع الجزائري سعى إلى تحديد وتنظيم وقت العمل ، يسعى المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية التي أصدرها إلى ضمان حد أدنى من الحماية للعمال، لذلك وضع العديد من الحدود منها توقيت العمل الفعلي فقرر سقفا لا يجب تجاوزه حتى في حالة الضرورة أو الإستعجال وهي 12 ساعة، كما تطرق إلى توقيت العمل الأسبوعي و الحالات التي يمكن فيها تجاوزها و كذا الآثار المترتبة عن ذلك من أجر و مختلف التعويضات القانونية .

و بغية إضافة مرونة على علاقة العمل و تحقيق المصلحة الإقتصادية، خول المشرع للمستخدم سلطة تنظيم العمل داخل الهيئة المستخدمة بموجب الأنظمة الداخلية في الجزء المتعلق بالتنظيم التقني للعمل و التعليمات لتتلاءم مع وضع العمل داخلها، كما فتح المجال للتفاوض حول توقيت العمل على عدة مستويات إذ يعتبر رأي العمال في تسيير الهيئة المستخدمة أمرا مهما لتقدمها و تطورها .

لم يتجاهل المشرع التجاوزات التي يمكن أن يرتكبها المستخدم في حق العامل إذ رتب على ذلك البطالان المطلق في حالة مخالفة قواعد النظم العام الخاصة بتوقيت العمل كما أضاف جزاءات جزائية تتمثل في غرامات مالية و التي رفع من قيمتها بموجب القانون 11/17 إلا أنها تبقى غير كافية لردع المستخدم .

كما أولى المشرع إهتماما بالمشاركة العمالية في تنظيم علاقات العمل عن طريق الإتفاقيات الجماعية، و فتح لها المجال في هذا الشأن بموجب القانون 11/90، على عكس ما كان سابقا في ظل القوانين السابقة، لكن أبقى المشرع على على مجالات في قانون 11/90 تدخل في تنظيمها بقواعد أمره لا يمكن مخالفتها، ومن بين هذه المجالات، تلك المتعلقة بالراحة والعطلة

كما إهتم المشرع الجزائري كما لم يتجاهل المشرع تنظيم توقيت الراحة خاصة لما من آثار على صحة العمال و مردوديتهم فهناك الراحة اليومية و التي تلي العمل اليومي فلولاها لكان العامل يعمل دون إنقطاع، و هناك الراحة الأسبوعية التي تأتي بعد العمل الأسبوعي، التي تأتي بعد العمل الأسبوعي، فلا تقل أهمية عن الراحة اليومية، وهناك العطلة السنوية والتي تكون بعد نهاية السنة العملية، فهي تنمة للراحة اليومية والأسبوعية .

و هناك أيام الأعياد التي شرعت لمناسبات معينة لدواعي مختلفة، تسمح للعامل الإستفادة بالراحة و المشاركة في هذه المناسبات، و تتسم هذه هذه الراحة و العطل بالطابع الدوري أي أنها متكررة يوميا أو أسبوعيا أو سنويا.

و شرعت كذلك العطل الخاصة المدفوعة الأجر سواء المتعلقة بالأسباب الصحية أو المختلفة العائلية أو من التكوين أو التمثيل النقابي.

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 الإتفاق أو التفاوض

الجماعي كما أن المشرع لم يقتصر اهتمامه بمدّة الراحة والعطلة فقط، بل إهتم ببعض الحقوق المتعلقة بها فجعل العمل يستحق تعويضا ماليا خلال هذه العطل ماعدا العطل غير مدفوعة الأجر و هذا أورد للعامل حماية أثناء الإنقطاع بسبب العطل

ونرى أن تشريع العمل الحالي جاء ناقصا مقارنة بما إحتوته بعض النصوص القانونية السابقة، سواء القانون 06/82 المتعلق بعلاقة العمل الفردية أو القانون 08/81 المتعلق بالعطلة السنوية أو المرسوم 214/82 المتعلق بالراحات القانونية، هذه النصوص كلها إتمت بالأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة بصفة دقيقة، و تعرضت لكل التفاصيل المغفلة في تشريع العمل الحالي. مثلا ومن بين المسائل التي لم يتطرق إليها المشرع بالتفصيل في القانون الحالي، مسألة جمع و تأجيل العطلة السنوية، بينما القانون 08*81 تطرق إليها بصفة مفصلة ووضع لها شروط معينة للإستفادة منها.

نستنتج مما سبق ذكره أن النشرع الجزائري حاول إضفاؤ حماية على العمال من خلال تكريس ظروف عمل ملائمة من خلال وضع قواعد تبيين الحدود التي ينبغي التقيد بها، كما أضفى مرونة على البعض الآخر منها لكي يحقق بواسطتها المصلحة الإقتصادية للمستخدم و يضمن إستمرارية الهيئة المستخدمة، ويمكن القول أن ه بعض النظر عن النقائص التي تحتويها بعض النصوص إلا أن المشرع حقق تناسبا بين المصلحة الإقتصادية للمستخدم و مصلحة العامل من خلال تنظيمه لوقت العمل.

قائمة المراجع

الكتب

باللغة العربية

- 1- إبراهيم زاكي أخنوج، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- 2- بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 3- _____، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2010 .
- 4- خليفي عبدالرحمان، قانون العمل الجزائري معلق و مثرى بفقاه القضاء الجزائري و فقه القضاء المقارن، دار العثمانية الجزائر، 2016 .
- 5- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003 .
- 6- رأفت السوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، دار النصر للطباعة، القاهرة، د.س.ن.
- 7- عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2010 .
- 8- عثمان بن حسنين بري المالمي "سراج السالك في أسهل المسالك"، الجزء الأول قصر الكتاب البلدية، الجزائر، د، س، ن
- 9- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- 10- محمد رياض، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة ، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015.
- 11- غالب الدودي شرح قانون العمل، دراسة مع ملحقات النصوص و آخر التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2011.
- 12- محمد قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا، منشوات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية.
- 13- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 .

14- هيثم حامدة المساورة،المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، 2008.

ثانيا- باللغة الفرنسية:

Livres:

Livres:

- 1- CHRISTIAN Antoni ,droit du travail ,hacette,paris ,2011.
- 2- GRANDGUILLOT Dominique, Droit social, Lextenso, Paris, 2009.
- 3- KELLER Marianne, PETIT Franck, Droit social, 4ème édition, Foucher, Vanves, Paris, 2010.
- 4- Lebihan Guenole Martine ,droit du travail ,10 eme edition,hachete ,paris,2012.
- 5-MOULY Jean , Droit du travail, 4 ème éditions, Bréal, Paris, 2008.
- 6- Nerdier jean mourse ,coueret a lène,armelle sourais, droit du travail , rapport idividuel,16 ème eddition,paris,2011.
- 7- PANSIER Frédéric jérome,droit du travail relations indivudiels et collectives,6 ème eddition,lexis nexis paris 2011.
- 8- RADE Christophe,les limites tous contras actuel revue du droit sociale,10 ème eddition techeique et ecoomique ,paris,2000.
- 9-SOURIAC marie aemelle,"l'articulation des niveaux de négociation revue,de droit sociale n6,Eddition Techenique et Economique,paris,2004.
- 10 -VERDIER Jean Maurice, Droit du travail, 9^{ème} éditions, Dalloz, Paris, 1993.

Articles :

- 1-OLIVIER Jean Michel," Congés payés ,congés payés annuels, indemnisation", Juris-Classeur du Travail, volume3 fascicule 20-23, éditions Juris-Classeur, Paris, mai 1993

ب - الرسائل و المذكرات الجامعية :

- 1- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008 .
- 2- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب عن المؤسسة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، كلية الحقوق، جامعة وهران،
- 3- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007/2008.
- 4- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس تكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- 5- رحوي فؤاد الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007 .

ج-المقالات :

- 1- بخدة مهدي "النظام القانوني للأعياد"، مجلة القانون، العدد الثامن، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد زبانه، غليزان، 2017، ص 47-61 .
- 2- بوعزيز ليندة، العطلة السنوية مدفوعة الأجر في قانون العمل الجزائري، مجلة الأبحاث القانونية المعمقة، عدد 35، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص 77.

د-النصوص القانونية :

1- الدساتير :

- أمر 06-01 مؤرخ في 6 مارس 2006، يتعلق بإصدار تعديل الدستور، ج، ر. عدد 14، صادر في 7 مارس 2016.

1- النصوص التشريعية :

- 1- قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية 1963، يتعلق بقائمة الأعياد القانونية، ج، ر عدد 53، صادر بتاريخ 2 اوت 1963، معدل و متمم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان 1966، ج، ر، عدد 52، صادر بتاريخ 17 جوان 1966، معدل و متمم بأمر رقم 68-419 مؤرخ في 26 جوان 1968، ج، ر، عدد 56، صادر بتاريخ 12 جويلية 1968، معدل و متمم بالقانون 05-06 مؤرخ في 26 أفريل 2005، ج، ر، عدد 30، صادر بتاريخ 27 أفريل 2005، معدل و متمم بقانون رقم 18-12 مؤرخ في 02 جويلية 2018، ج، ر، عدد 46، صادر بتاريخ 29 جويلية 2018 .

قائمة المراجع

- 2- أمر رقم 75-30 ، المؤرخ في 27 أبريل 1975، يتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج. ر، عدد 39، الصادر بتاريخ 16 ماي 1975.(ملغى).
- 3- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج. ر عدد 3
- 4- أمر رقم 76/77 مؤرخ في 11 أوت 1976، يتضمن تحديد أيام العطلة الأسبوعية للراحة، ج. ر، عدد 66، الصادر بتاريخ 17 أوت 1976 (ملغى).
- 5- قانون رقم 78/12 مؤرخ في 8 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج. ر، عدد 32 الصادر بتاريخ 8 أوت 1978 (ملغى).
- 6- قانون رقم 81/03 مؤرخ في 21 فيفري 1981، يتعلق بالمدة القانونية للعامل، ج. ر، عدد 8 الصادر بتاريخ 24 فيفري 1981 (ملغى).
- 7- قانون رقم 81/08 مؤرخ في 27 جوان 1981، يتعلق بالعطل السنوية، ج. ر، عدد 26، الصادر بتاريخ 30 جوان 1981، (ملغى).
- 8- قانون رقم 82/06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج. ر، عدد 9، الصادر بتاريخ 2 مارس 1982 (ملغى).
- 9- قانون 83/11 مؤرخ في 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعي، ج. ر، عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983، معدل و متمم بالمرسوم رقم 84/24 المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج. ر، عدد 07، الصادر بتاريخ 14 أوت 1984، معدل و متمم بالمرسوم 88/209 مؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج. ر، عدد 42، الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988 .
- 10- القانون 83/13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج. ر، عدد 28 الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، معدل و متمم بمرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث و الرابع و الثامن من قانون رقم 83/13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، و أمر رقم 96/19 المؤرخ في 6 جويلية 1996، المتعلق بالأمراض المهنية، ج. ر، عدد 42 صادر بتاريخ 21 جويلية 1996.
- 11- قانون رقم 90/11 مؤرخ لي 21 أبريل 1990، يتضمن علاقة العمل، ج. ر، عدد 17، صادر بتاريخ 26 أبريل 1990، معدل و متمم بقانون رقم 91/29 مؤرخ في 11 ديسمبر 1991، ج. ر، عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، و أمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جوان 1996، ج. ر، عدد 43 صادر بتاريخ 16 جويلية 1996، و أمر 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج. ر، عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- 12- قانون رقم 90/14 مؤرخ في 2 جوان 1990، يتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي، ج. ر، عدد 23، صادر بتاريخ 6 فيفري 1990، معدل و متمم بأمر رقم 96/12 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج. ر، عدد 93، صادر بتاريخ 12 جوان 1996.

قائمة المراجع

- 13- قانون رقم 03/97 مؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج. ر، عدد 03، صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- 14- قانون رقم 10/04 مؤرخ في 14 أوت 2004، متعلق بالتربية البدنية والرياضية، ج. ر، عدد 52، صادر بتاريخ 18 أوت 2004.
- 15- قانون عضوي رقم 11/04 مؤرخ في 06 سبتمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج. ر، عدد 57 صادر بتاريخ 08 سبتمبر 2004.
- 16- القانون العضوي 12/05 مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالإعلام، ج. ر، عدد 02، الصادر بتاريخ 15 جانفي 2012.
- 17- أمر 02/06 المؤرخ في 28 فيفري 2006، يتضمن القانون الأساسي للمستخدمين العسكريين، ج. ر. عدد 12 صادر بتاريخ 1 مارس 2006.
- 18- قانون رقم 17/11 مؤرخ في 27 ديسمبر 20017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج. ر، عدد 76، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 2011.

2- النصوص التنظيمية :

- 1- مرسوم رقم 14/81 مؤرخ في 31 جانفي 1981، يحدد كيفية حساب تعويض العمل التناوبي، ج. ر، عدد 05، صادر بتاريخ 03 فيفري 1981.
- 2- مرسوم رقم 184/82 مؤرخ في 18 ماي 1982، يتعلق بالراحة القانونية، ج. ر. عدد 20 صادر بتاريخ 18 ماي 1982، (ملغى).
- 3- مرسوم تنفيذي رقم 290/90 مؤرخ 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج. ر. عدد 42، صادر بتاريخ 3 أكتوبر 1990.
- 4- مرسوم تنفيذي 05/91 مؤرخ في 19 جانفي 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج. ر. عدد 04، صادر بتاريخ 23 جانفي 1991
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 481/91، مؤرخ في 14 ديسمبر 1991 متعلق برياضي الطليعة والنخبة، ج. ر. عدد 66، صادر بتاريخ 22 ديسمبر 1991.
- 6- مرسوم تنفيذي رقم 45/97 مؤرخ في 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر. عدد 8، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.
- 7- مرسوم تنفيذي رقم 46/97 مؤرخ في 04 فيفري 1997، ، يحدد نسبة الإشتراكات الواجبة الدفع للصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج. ر. عدد 8، صادر بتاريخ 5 فيفري 1997.

قائمة المراجع

- 8- مرسوم تنفيذي رقم 48/97 مؤرخ في 04 فيفري 1997، يحدد قائمة المهن و الفروع و قطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، ج، ر. عدد 8 صادر بتاريخ 5 فيفري 1997 .
- 9- مرسوم تنفيذي رقم 476/97 مؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج، ر. عدد 82، صادر بتاريخ 14 ديسمبر 1997 .
- 10- مرسوم تنفيذي رقم 102/05 مؤرخ في 26 مارس 2005، يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو الصيد البحري، ج، ر. عدد 22، صادر بتاريخ 27 مارس 2005.
- 11- مرسوم تنفيذي رقم 297-06 مؤرخ في 2 سبتمبر 2006، يحدد القانون الأساسي للمدربين، ج، ر. عدد 54، صادر بتاريخ 3 سبتمبر 2006.
- 12- مرسوم رئاسي رقم 308 /07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد ميفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر الشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج، ر. عدد 61 الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007 - 12 .
- 13- مرسوم تنفيذي رقم 69 /14 مؤرخ في 09 فيفري 2014، يحدد أساس و نسبة الإشتراك و أداءات الضمان الإجتماعي التي يستفيد منها الفنانون و المؤلفون و المأجورون على النشاط الفني و التأليف، ج، ر. عدد 08 صادر بتاريخ 18 فيفري 2014.

ه- الاجتهادات القضائية:

- 1- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 36591، مؤرخ في 15 أكتوبر 1984، المجلة القضائية، العدد الثالث، قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 1989
- 2- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 47355 مؤرخ في 26 فيفري 1990، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر بالمحكمة العليا، الجزائر، 1991
- 3- قرار المحكمة العليا رقم 50604 المؤرخ في 15 جويلية 1989 الصادر في المجلة القضائية العدد 1 سنة 1992، ص 94.
- 4- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 101866 مؤرخ في 26 أكتوبر 1993، مجلة القضائية، العدد الثاني، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1994، ص
- 5- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 344163، مؤرخ في 04 أكتوبر 2006، المجلة القضائية، العدد الثاني، قسم المستندات والنشر، الجزائر، 2006

و- الوثائق:

- 1- الإتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 23 نوفمبر 2004 بمستغانم .

قائمة المراجع

- 2- الإتفاقية الجماعية لأتصالات الجزائر الجزائر 2003 .
- 3- الإتفاقية الجماعية لمؤسسة مجمع صناعة الورق بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 20 جوان 2003 بمستغانم .
- 4- الإتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 29 جانفي 2003، بمستغانم.
- 5- الإتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 22 فيفري 1998، بمستغانم.

فهرس المحتويات

الشكر والتقدير

الإهداء

قائمة المختصرات

- 1..... مقدمة
- 3..... الفصل الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل
- 4..... المبحث الأول: القواعد الخاصة بتوقيت العمل
- 5..... المطلب الأول: إلتزام العامل بالقواعد الخاصة بتوقيت العمل اليومي المقرر قانونا
- 5..... الفرع الأول: مفهوم توقيت العمل الفعلي
- 5..... اولاً: المقصود بتوقيت العمل الفعلي
- 6..... ثانياً: الحالات التي تدخل في حساب توقيت العمل الفعلي
- 7..... الفرع الثاني: المدة القانونية لوقت العمل
- 7..... اولاً: العمل الليلي
- 8..... ثانياً: العمل التناوبي
- 9..... ثالثاً: الساعات الإضافية
- 10..... المطلب الثاني: تنظيم اوقات العمل
- 10..... الفرع الأول: تنظيم وقت العمل اليومي
- 10..... اولاً: الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي
- 11..... ثانياً: الإستثناءات الواردة على قاعدة الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي
- 13..... الفرع الثاني: تنظيم وقت العمل الأسبوعي
- 13..... أولاً: الحالة العادية لتنظيم وقت العمل الأسبوعي
- 14..... ثانياً: الحالة الإستثنائية لتجاوز وقت العمل الأسبوعي
- 16..... المبحث الثاني: التنظيم الإتفاقي لوقت العمل
- 16..... المطلب الأول: سلطة المستخدم في تنظيم وقت العمل
- 17..... الفرع الأول: الطرق التي تنظم وقت العمل
- 17..... اولاً: سلطة المستخدم في تنظيم وقت العمل بموجب النظام الداخلي للهيئة المستخدمة

19.....	ثانيا: سلطة المستخدم في إدارة وقت العمل عن طريق الأوامر
21.....	الفرع الثاني: سلطة المستخدم في تعديل وقت العمل
21.....	أولا: صلاحيات المستخدم في تعديل وقت العمل
22.....	ثانيا: الآثار المترتبة على تعديل وقت العمل
23.....	المطلب الثاني: ضرورة تفوض الأطراف حول وقت العمل
24.....	الفرع الأول: تحديد وقت العمل بواسطة الإتفاقيات الجماعية
24.....	أولا: التفاوض حول وقت العمل
26.....	ثانيا: خصوصية تنظيم وقت العمل في الإتفاقيات الجماعية
28.....	الفرع الثاني: نفاذ أحكام الإتفاقيات الجماعية حول وقت العمل
33.....	الفصل الثاني: الراحة و العطل القانونية
34.....	المبحث الأول: اهتمام المشرع بتنظيم وقت الراحة
34.....	المطلب الأول: تحديد القانون لوقت الراحة القانونية
34.....	الفرع الأول: تقرير المشرع فترة استراحة خلال يوم العمل
34.....	أولا :تحديد فترة الاستراحة
35.....	ثانيا:تخصيص أماكن للاستراحة
35.....	الفرع الثاني: تكريس القانون حق العامل في الراحة الاسبوعية
35.....	أولا: تحديد مدة الراحة الاسبوعية
36.....	ثانيا :تخصيص يوم للراحة الاسبوعية
36.....	الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على يوم الراحة الاسبوعية
36.....	أولا : إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية لضرورة اقتصادية أو لتنظيم الإنتاج
37.....	ثانيا: تأجيل الراحة الأسبوعية عند تطبيق النظام التناوبي
37.....	ثالثا : سلطة الوالي في تحديد يوم أحر للراحة الأسبوعية
38.....	الفرع الرابع: حقوق العمال أثناء العاملين أثناء الراحة الأسبوعية
38.....	أولا: تعويض العامل عن العمل الذي أداه على أساس الساعات الإضافية

38.....	ثانيا: التعويض المادي: عن العمل يوم الراحة الأسبوعية
39.....	المطلب الثاني: ضبط المشرع قائمة الاعياد القانونية
39.....	الفرع الاول: حصر المشرع قائمة الاعياد الدولية
40.....	الفرع الثاني: تنظيم القانون قائمة الاعياد الوطنية
40.....	الفرع الثالث: الاعياد الدينية
41.....	الفرع الرابع: أثر تداخل أيام الأعياد ببقية العطل الأخرى
41.....	الفرع الخامس: أحكام العمل يوم العيد..... -
43.....	المبحث الثاني: تكريس المشرع مجموعة من العطل القانونية و الغيابات
43.....	المطلب الاول: تقرير القانون الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر
43.....	الفرع الاول : تحديد المشرع مدة العطلة السنوية
43.....	الفرع الثاني :الاستثناءات الواردة على العطلة السنوية
44.....	أولا: امكانية تمديد العطلة السنوية
44.....	ثانيا : جواز تجزئة العطلة السنوية
45.....	ثالثا : جواز تأجيل مدة العطلة السنوية
45.....	رابعا : امكانية قطع العطلة السنوية
45.....	الفرع الثالث: الفترات التي تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية
46.....	الفرع الرابع : طريقة حساب العطلة السنوية
47.....	الفرع الخامس : تخويل المستخدم صلاحية تنظيم العطلة السنوية
47.....	الفرع السادس :كيفية تقدير العطلة السنوية
47.....	أولا :تلقي العامل تعويض خلال مدة العطلة السنوية
48.....	ثانيا :الجهة المختصة بدفع تعويض العطلة السنوية
48.....	الفرع السابع : الحماية المقررة للعامل أثناء العطلة السنوية المدفوعة الأجر
50.....	الفرع الثامن : جزاء الإخلال بالراحة القانونية
50.....	المطلب الثاني : تنظيم القانون لبعض العطل الخاصة و الغيابات

50.....	الفرع الاول : تحديد القانون لبعض العطل المدفوعة الاجر
50.....	اولا : خروج العامل في عطلة مدفوعة الاجر لاسباب صحية
52	الفرع الثاني : العطلة مدفوعة الاجر لاداء مناسك الحج
52.....	الفرع الثالث: العطلة المدفوعة الاجر لاسباب عائلية
52.....	أولاً: العطلة المدفوعة الاجر لاجل الزواج
53.....	ثانياً: العطلة المدفوعة الاجر عند الوفاة او الولادة
55.....	الفرع الرابع: العطلة المدفوعة الاجر لاسباب مهنية
55.....	اولا : العطلة المدفوعة الاجر من اجل تكوين نقابي
56.....	ثانياً: العطلة المدفوعة الاجر من اجل تكوين مهني
57.....	الفرع الخامس : العطل الخاصة الغير مدفوعة الاجر
58.....	أولاً: الطبيعة القانونية للعطل المحددة بموجب النظام الداخلي
58.....	ثانياً : مدة العطلة
58.....	ثالثاً : عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة
59.....	رابعا : عدم فصل العامل خلال هذه المدة
59.....	الفرع السادس : العطل الخاصة غير مدفوعة الاجر بموجب الاتفاقية الجماعية
59.....	اولا :حالاتها
60.....	ثانياً : أثارها
61.....	خاتمة
64.....	قائمة المراجع :
72.....	الفهرس

ملخص:

منعا للإستغلال حدد المشرع الجزائري وقت العمل، أي الفترة التي يضع فيها العامل جهده و خبرته في خدمة المستخدم و تحت إدارته مقابل أجر، فحول لهذا الأخير سلطة تنظيمية حسب ما يتلائم مع طبيعة العمل داخل الهيئة المستخدمة و بما يسمح له بتحقيق غايته الإقتصادية، كما أضفى مرونة على أحكامه من خلال فتح المجال للتفاوض حوله من أجل تكريس مزايا أفضل للعامل.

إن العامل بعد قضاء مدة من العمل في خمة المستخدم، فإنه يحتاج لفترة راحة لإسترجاع قواه ونشاطه وكذا التفرغ لقضاء بعض الوقت مع عائلته ، وحفاظا على هذا الحق أعطى المشرع للعامل الحق في الراحة و كرس له الحماية القانونية أثناءها ، من خلال عدم فقدان حقوقه الأساسية خلال هذه الفترة .

Pour parer à l'exploitation des travailleurs, le législateur algérien a déterminé le temps durant lequel le travailleur met son expérience et ses forces au service de l'employeur et sous sa direction, en contrepartie d'une rémunération. Il a permis à ce dernier d'organiser les temps de travail et de repos en fonction de la nature du travail dans l'entreprise et afin de réaliser les objectifs économiques de l'entreprise. Il a ainsi ouvert la porte à la négociation afin de procurer les meilleurs avantages aux travailleurs.

Après avoir passé une période au service de l'employeur, le travailleur a besoin d'une période de repos pour récupérer ses forces et sa vitalité, ainsi que pour consacrer du temps avec sa famille et ses loisirs. Afin de préserver ce droit, le législateur a accordé au travailleur le droit au repos, il lui a consacré une protection légale de sorte que celui-ci ne perd pas ses droits fondamentaux pendant cette période.