

المقدمة:

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة، لكونه شرطا ملازما لبقاء و تطور الأفراد و المجتمعات، فانطلق متخذا صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية، ثم تطور شيئا فشيئا ليصبح نشاطا يلبي حاجات الغير.

و مع ازدياد حجم النشاطات الصناعية و التجارية، خاصة في القرن التاسع عشر، ظل العمال بمنأى عن كل أشكال الحماية من سوء المعاملة و الاضطهاد و الاستغلال و تدني الأجور و ظروف العمل السيئة و كثرة حوادث العمل. ظهرت الحاجة إلى التكتل للضغط على أصحاب العمل عن طريق الاحتجاج و الإضراب و حتى انشاء النقابات للدفاع على مصالح العمال المهنية و الاجتماعية.

أمام تزايد حدة الصراع و التناقض بين العمال و أصحاب العمل، الذي أصبح يهدد السلم و الأمن الاجتماعيين، كان لزاما على الدولة التدخل بوضع الأحكام و القواعد التي تكفل تحقيق التوازن و الاستقرار في مجال العمل، و بالتالي نشأ قانون العمل لتنظيم علاقات العمل، و هذا بغرض تعزيز مركز العمال و بث روح الأمن و الطمأنينة في العلاقات العمالية.

ثم أن مضمون قانون العمل الحديث توسع، و توجه في اتجاه اجتماعي عمالي، حيث أصبح يهتم بحماية الأمومة و الطفولة و التكوين المهني و التمهين، و اشراك العمال في التسيير، و في سياسات التشغيل التي أصبحت تشكل أهم انشغالات الدولة في ظل الاقتصاد الحر و ما تتطلبه من أحكام و قواعد تشريعية و تنظيمية، تجسد تنظيم العمل و توجيه قطاعاته المختلفة، عن طريق فتح مجال التفاوض حول شروط العمل الاجتماعية و الاقتصادية، بغية إحداث المرونة اللازمة التي تساعد على التحكم في مناصب الشغل و التقليل من انتشار ظاهرة البطالة.

قانون العمل في الماضي لم يكن يطبق على جميع الفئات العمالية، بل على أقلية فقط من العمال، أما حاليا فإنه يخص كل الأشكال الخاصة للعمل، و لكنه لم يوضع لتطبيقه على كل هذه الفئات، لذلك تسعى المنظمة العالمية للشغل إلى أن يستفيد كل عامل من الاتفاقيات و التوصيات الموضوعة لمصادقة الحكومات عليها.

فنجذ أن الجزائر باعتبارها جزء من المجتمع الدولي، قد صادقت منذ سنة 1962 على أكثر من 51 اتفاقية و توصية، و على العموم فإن قانون العمل يطبق على كل العمال الذين يشتغلون في الميدان التجاري و الصناعي و المهن و الفلاحة، دون أن يطبق على الموظفين الذين يخضعون للقانون الإداري.

و ما يمكن ملاحظته على قانون العمل الجزائري أنه تقريبا مقتبس من القانون الفرنسي، في حين نجد أن قانون العمل الفرنسي كان وليد تطورات مختلفة من الجانب الاقتصادي، الاجتماعي و السياسي لمسايرة القوانين معها. في حين نجد أن القانون الجزائري لا يتساير كليا مع الواقع الاجتماعي و الاقتصادي.

فبعد الاستقلال مباشرة كانت القوانين الموجودة موحدة لكل العمال في كل القطاعات، و هذا ما يتبين من خلال التنظيم الاشتراكي للمؤسسات (GSE)، و بعده صدور القانون الأساسي العام للعامل (SGT) في ديسمبر 1978، الذي فتح مجال أكثر للاتفاقيات و التفاوض حول شروط العمل، و بعدها صدور القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل، و الذي تلتته تعديلات كثيرة.

كما نجد أن التشاور الثلاثي أصبح الإطار الذي يتفق فيه أطراف علاقة العمل، على التنظيم الذي يحكم علاقات العمل الفردية و الجماعية، بهدف التوصل إلى ضمان أكبر قدر من الاستقرار و الديمومة لهذه العلاقة.

أما فيما يخص موضوع وقت العمل، الذي وردت أحكامه في الفصل الثالث و الفصل الرابع من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و المؤرخ في 21.04.1990، الذي سوف ندرسه في جزئيه الأول الخاص بمدة العمل، و الثاني خاص بالراحة و العطل باعتبارهما يتماشيان ترادفيا، إذ أن تنظيم مدة العمل يضمن الراحة للعامل، و حمايته من استغلال المستخدم باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

إن التطور التاريخي لوقت العمل جعل تعريفه يكون من خلال جانب التحول الاقتصادي، و تغير و تطور تنظيم الإنتاج الذي يسمح لفهم التطور و تركيب و تهيئة أوقات العمل، و الأوقات الاجتماعية للعامل، مما دفع إلى تطور وقت العمل من نهاية القرن 19 إلى يومنا هذا، إثر التنظيم الخاص بوقت العمل من جهة التخفيض المتواصل الذي يخص المواقيت لمسايرة الظروف الاجتماعية للعامل، مما يؤثر بصورة طردية في إنتاج المؤسسة الذي قد يضع حدا للتأخرات و الغيابات المتكررة، مما يؤثر إيجابا على نظام و سير العمل.

حيث أنه خلال الثورة الصناعية، كان صاحب العمل هو الوحيد المختص و له الحرية المطلقة في وضع الوقت الذي يناسبه، فكان يحدد المدة و المواقيت على حساب قوة و جهد العامل دون مقابل ملائم. و نتيجة للنضالات المتواصلة للعمال، قصد تحسين ظروف العمل، و تطلعاتهم إلى تلقي مقابل العمل الأجر المناسب للوقت المناسب. فتح المجال للتفاوض بين الأطراف الاجتماعية، و هذا طبعا مع تدخل الدولة لحماية المصالح العمالية، و الحقوق الأساسية للعمال.

أهمية الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة إبراز دور و أهمية تنظيم وقت العمل في المساهمة في توفير فرص العمل والتقليل من معدلات البطالة التي أصبحت تشكل تهديدا حقيقيا للأمن والاستقرار الاجتماعي ، من خلال دراسة الحلول و الطرق التي انتهجتها الجزائر لهذا الغرض.

الصعوبات:

لعل من أهم الصعوبات التي واجهتنا لإنجاز هذا البحث هي قلة المراجع و خاصة العربية منها، و إن وجدت فإن تناولها للموضوع يكون في فرعيات بسيطة. و أيضا صعوبة ترجمة المراجع المتوفرة باللغة الفرنسية، لكن بالرغم من هذه الصعوبات إلا أنها كانت حافز لإنجاز هذا العمل.

من خلال ما تقدم يمكن طرح الأسئلة التالية: كيف نظم المشرع الجزائري قواعد قانون العمل في مادة وقت العمل؟ و ما دور التنظيم القانوني لتوقيت العمل في الحد من البطالة و تحقيق الشغل الكامل؟

و عليه، سوف ندرس هذا الموضوع بالنظر للمواد القانونية دراسة تحليلية ستكون كالآتي:

- 1-التنظيم القانوني لمدة العمل، و فيه سنتعرض للمدة القانونية الأسبوعية و حق الأطراف في الاتفاق على مخالفتها، و الحد الأقصى اليومي الذي لا يحق للأطراف الاتفاق على مخالفته، ثم حق اللجوء إلى الساعات الإضافية و الشروط التي تحكمه و آثاره، ثم سنتطرق لدراسة الحد من المدة القانونية و آليات تخفيضها.
- 2-مواقيت العمل، و ذلك بدراسة توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع و التوزيع اليومي، ثم سنتطرق لدراسة العمل الليلي و العمل التناوبي و العمل حسب الفرق المتعاقبة و نظام العمل بالدوام المستمر.
- 3-الحالات الخاصة، و هي بعض الحالات التي أتت بها المراسيم التي تنص عليها مثل العمل بالتوقيت الجزئي، العمل في المنازل، و العمل الدوري المطبق في مناطق الجنوب في بعض القطاعات.

ثم سنخصص الفصل الثاني لدراسة التنظيم القانوني للعطل و الغيابات و هذا بدراسة:

- 1-العطل القانونية، الراحة الأسبوعية، و العطل و الأعياد المدفوعة الأجر.
- 2-العطلة السنوية المدفوعة الأجر.
- 3-الغيابات، المدفوعة الأجر و غير مدفوعة الأجر.

لتكون دراستنا لهذا الموضوع على ضوء الخطة التالية:

الخطة

المقدمة:

الإشكالية: كيفية تنظيم توقيت العمل في القانون الجزائري؟ و مدى تحقيق تنظيم توقيت العمل الشغل الكامل؟

الفصل الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل.

المبحث الأول: تحديد توقيت العمل

المطلب الأول: المدة القانونية و الوقت الفعلي

الفرع الأول: المدة القانونية

الفرع الثاني: الوقت الفعلي

الفرع الثالث: القطاع الفلاحي

المطلب الثاني: استخدام الساعات الإضافية.

الفرع الأول: شروط اللجوء إلى الساعات الإضافية

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على اللجوء إلى الساعات الإضافية

الفرع الثالث: إثبات الساعات الإضافية

الفرع الرابع: الجزاء المترتب على مخالفة النصوص القانونية في اللجوء إلى الساعات الإضافية

المطلب الثالث: الحد من المدة القانونية.

الفرع الأول: التخفيض الفردي

الفرع الثاني: التخفيض الجماعي

المبحث الثاني: توزيع أوقات العمل:

المطلب الأول: التوزيع الأسبوعي

الفرع الأول: النظام الداخلي

الفرع الثاني: عقد العمل الفردي

الفرع الثالث: الاتفاقيات و التفافات الجماعية

المطلب الثاني: التوزيع اليومي.

الفرع الأول: الحد الأقصى اليومي

الفرع الثاني: وقت الراحة

المطلب الثالث: العمل الليلي.

الفرع الأول: شروط و قواعد العمل الليلي

الفرع الثاني: الفئات الممنوعة من العمل الليلي

الفرع الثالث: الاستثناءات لتشغيل النساء

المطلب الرابع: العمل التناوبي

الفرع الأول: الأنظمة المختلفة للعمل التناوبي

الفرع الثاني: التعويض

المطلب الخامس: نظام الدوام المستمر.

المبحث الثالث: الحالات الخاصة:

المطلب الأول: عقود العمل بالتوقيت الجزئي.

الفرع الأول: شروط اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بالتوقيت الجزئي

الفرع الثالث: شكل عقد العمل بالتوقيت الجزئي

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على اللجوء للعقود بالتوقيت الجزئي

المطلب الثاني: النظام الخاص بالعمال في المنازل.

الفرع الأول: مميزات هذا العمل

الفرع الثاني: كيفية تنفيذ الأشغال في المنزل

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على عقد العمل في المنزل

الفرع الرابع: الحماية المقررة لهذه الفئة

المطلب الثالث: نظام العمل الدوري.

الفرع الأول: نظام العمل لمدة 4 أسابيع مقابل 3 أسابيع راحة

الفرع الثاني: نظام العمل لمدة 4 أسابيع مقابل 4 أسابيع راحة

الفصل الثاني: التنظيم القانوني للعطل و الغيابات

المبحث الأول: الراحة الأسبوعية و العطل القانونية

المطلب الأول: الراحة الأسبوعية.

الفرع الأول: تأخير الراحة الأسبوعية

الفرع الثاني: الحق في الراحة التعويضية و الزيادة كساعات إضافية

المطلب الثاني: الأعياد و العطل مدفوعة الأجر

الفرع الأول: الأعياد الدينية

الفرع الثاني: الأعياد الوطنية

المبحث الثاني: العطلة السنوية مدفوعة الاجر

المطلب الأول: الحق في العطلة السنوية.

الفرع الأول: العطلة الإضافية

الفرع الثاني: تمديد العطلة

الفرع الثالث: كيفية حساب التعويض عن العطلة السنوية

الفرع الرابع: تقرير العطلة السنوية في برنامج مسبق

المطلب الثاني: قطع العطلة السنوية

الفرع الأول: قطع أو توقيف العطلة السنوية كأثر وقوع مرض

الفرع الثاني: توقيف العطلة السنوية بسبب إستدعاء العامل من طرف المستخدم

المطلب الثالث: تعويض العطلة السنوية

الفرع الأول: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة لرداءة الاحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال وقطاع الري

الفرع الثاني: مهام الصندوق

المبحث الثالث: الغيابات

المطلب الأول: الغيابات مدفوعة الأجر

الفرع الأول: الغيابات المستلزمة للتبرير المسبق

البند الأول: التغيب لمرض

البند الثاني: الغيابات التي يتقاضى فيها العامل الأجر/ بشرط الإعلام المسبق للمستخدم

البند الثالث: الأحداث العائلية

البند الرابع: عطلة الأمومة

المطلب الثاني: الغيابات غير المدفوعة الأجر

الفرع الأول: حصول العامل على رخصة من المستخدم

الفرع الثاني: عدم حصول العامل على رخصة من المستخدم

الفرع الثالث: المسؤولية

الخاتمة

الفصل الأول: التنظيم القانوني لمدة العمل:

نظرا لتضارب المصالح بين العمال و المستخدمين، فإن القانون جعل نوعا من التوازن بين المصالح المتناقضة ، و ذلك قصد تحسين ظروف العمل داخل المؤسسة، و خارجها، بوضع العامل في مواقيت تمكنه من تسيير حياته اليومية بصورة عادية و خاصة بتطبيق نظام الوقت المختار غير المفروض، الذي يعتبر كعامل لتحسين ظروف العمل لصالح المؤسسة، و عامل لتحقيق الجودة و الإنتاج التنافسي، كما يعتبر تخفيض مدة العمل في بعض الأحيان عامل للحفاظ على الشغل في حالة الأزمات، و كذلك قد يعتبر عاملا لإنشاء مناصب جديدة¹.

حيث أن وقت العمل أول ما كرس، كان لحماية مصالح فئات معينة من المجتمع من الاستغلال، و هي فئة الأطفال و فئة النساء، و بعدها توسعت لكل الفئات، و ذلك بتحديد الحد الأقصى للعمل اليومي، و كذا الأسبوعي، و هذا بوضع تقنيات أهمها: تحديد مدة العمل و تنظيم و تأطير ساعات العمل (مواقيت العمل) و ضمان أوقات الراحة و العطل.

لكن في كل الأحوال، لا بد من احترام المبادئ المكرسة و الضمانات المخولة للعمال، من خلال عدم تجاوز مدة 08 ساعات يوميا مثلا، و العمل في حدود 40 ساعة في الأسبوع، مع فتح المجال للزيادة أو الخفض بتوفر بعض الظروف. و أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية ذو طابع استثنائي، مع حماية بعض الفئات العمالية دون الإخلال بالحق في الراحة الأسبوعية.

و عليه سندرس في هذا الفصل التنظيم القانوني لمدة العمل و هذا بدراسة المدد القانونية للعمل و حق اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية، و الشروط التي تحكمه و آثاره ثم نتطرق لمسألة توزيع أوقات العمل (مواقيت العمل) و هذا بدراسة توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع مع احترام الحدود التي وضعها المشرع، و ذلك بالأقل عن (05) أيام، و بعدها العمل الليلي و العمل حسب نظام عمل خاص و هو العمل التناوبي و العمل حسب فرق متعاقبة في الدوام المستمر.

ثم نتطرق لدراسة الحالات الخاصة التي أتت بها المراسيم التي تنص على أحكام خاصة لعلاقات العمل مثل العمل بالتوقيت الجزئي و العمل في المنازل و نظام العمل الدوري المطبق مناطق الجنوب في بعض القطاعات.

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء (2)، د.م.ج ، الجزائر 1998.

المبحث الأول: تحديد توقيت العمل:

إن تحديد توقيت العمل يكون بالقانون، حيث أن هذا الأخير يحدد المدة القانونية للعمل؛ هذه المدة، و التي حددت منذ سنة 1975 ب (44) ساعة في الأسبوع، قد خفضت إلى (40) ساعة بالأسبوع بموجب الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

هذا التخفيض كان من أجل امتصاص البطالة، حيث كان هذا التخفيض سياسة للحد من البطالة . حيث أن تخفيض توقيت العمل بالنسبة للعمال بتوقيت كلي يستطيع في الواقع أن يعتبر كإجراء لضمان العمل للجميع أو لأكثر عدد ممكن، لأن الحق في العمل مضمون بالمادة 55 فقرة 2 من الدستور، فبمنطق حسابي محض: الحجم الساعي الناتج عن تخفيض مدة العمل ينبغي أن يترجم بإنشاء مناصب عمل جديدة¹.

لكن في الواقع الحقيقة أكثر تعقيدا، فهذا القرار الذي جاء في وقت قد تفاقمت فيه الأزمة الاقتصادية، لا يمكنه لوحده أن يقود إلى النتائج المرجوة في وقت كان فيه التوجه إلى تقليص القوى العاملة هذا إذا لم يتم غلق المؤسسات.

لذا سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى دراسة المدة القانونية و الوقت الفعلي للعمل (المطلب الأول)، ثم الساعات الإضافية و طبيعتها القانونية و شروط اللجوء إليها (المطلب الثاني) ، ثم نتطرق للحد من المدة القانونية (المطلب الثالث) مع الإشارة لدور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم كل منها.

المطلب الأول: المدة القانونية و الوقت الفعلي:

تعتبر مدة العمل من المسائل التي تشكل حقوق و التزامات متبادلة و متناقضة في نفس الوقت بين الطرفين، فبالتالي ترك أمر تحديدها لسلطة الأطراف المتعاقدة، على أساس الحرية التعاقدية و الإرادة المستقلة، قد يؤدي بدون شك إلى تعسف ، خاصة من أرباب العمل ، حيث قد يفرض صاحب العمل المدة التي تناسبه على حساب قوة و وقت العامل ، الذي كثيرا ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة الاقتصادية و الاجتماعية، كما كان معمولا به في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة أيام الثورة الصناعية في أوروبا

أي قبل تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، و قبل بداية نضال النقابات العمالية من أجل التخفيض من مدة العمل التي كان معمولا بها آنذاك و التي كانت مجحفة في حق العمال إلى درجة كبيرة.

1 M. N. Koriche, Droit du travail, tome 02, Les transformations du droit de travail algérien entre statut et contrat, O.P.U, 2009, p48 .

و هو النظام الذي أثمر فيما بعد تدخل الدولة في فرنسا بمقتضى قانون 1919/04/23 المعروف بقانون الثماني ساعات إلى التكفل بتحديد المدة المقررة للعمل من طرف الدولة حيث نظم ما يعتبر ساعات إضافية تدفع لها أجور خاصة بها¹.

الفرع الأول: المدة القانونية:

يقصد بالمدة القانونية للعمل تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه و وقته تحت تصرف و خدمة صاحب العمل.

و في الجزائر كانت المدة القانونية أول الاهتمامات التي شغلت المشرع و كانت أول نص وطني خاص بتنظيم العمل و المتعلق بالمدة القانونية و هي الأمر 30/75²، ففي مادته الأولى نصت بأن تحدد المدة الأسبوعية ب 44 ساعة ، و توزع على أيام الأسبوع دون أن تتجاوز (10) ساعات يوميا حسب مادته السادسة .

و إن كان القانون القديم قد نظم المدة القانونية للعمل بأدوات قانونية، تحكيمية من قبل السلطة العامة و هو أمر طبيعي نظرا لمتطلبات تلك المرحلة .

أما القانون الحالي، قانون 11/90 قد أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل، و قد يكون بمقتضى التفاوض الثنائي أو التشاور الثلاثي مثلما حدث في أشغال الثلاثية التي أجريت في أوت 1996 و التي تم فيها تحديد المدة القانونية للعمل ب (40) ساعة عمل في كافة القطاعات .

ما يمكن استخلاصه، أن هذه القوانين و الأحكام الخاصة بالمدة القانونية للعمل، هي اعتبار الحد الأقصى لمدة العمل من المسائل المتعلقة بالنظام العام، لكونها تتعلق بحق من الحقوق الجماعية و الفردية للعمال، مما يؤثر بصفة عامة أو خاصة على المجتمع و الفرد على السواء، و هذا ما يبرر التحديد و التنظيم القانوني لبعض المسائل التي لها علاقة مباشرة بالمدة القانونية للعمل، و لو على أساس المبادئ و الأحكام العامة مثل العمل الليلي الذي يعتبر استثنائيا بالنسبة لفئات خاصة و ممنوع بالنسبة لفئات أخرى، و كذلك التنظيم الخاص باللجوء إلى الساعات الإضافية التي لها أحكام خاصة تميزها عن الساعات القانونية، مثل الزيادة في الأجر و كذلك الحقوق المقررة للعمال في حالة نظام العمل بالأفواج المتعاقبة.

و نظرا لطبيعة نشاط كل مؤسسة و لاختلاف القطاعات في متطلباتها، جعلت المشرع يفتح المجال أمام الأطراف الاجتماعية للتشاور خاصة في أمور توزيع الساعات القانونية

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء (2)، ص 124 .
2 الأمر رقم 30/75، المؤرخ في 1975/04/29.

للعمل أو اتخاذ نظام دون آخر مما يتناسب و طبيعة كل قطاع أو مؤسسة و يكون بواسطة اللجوء إلى الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، و كما نجد بعض الأحكام منظمة في النظم الداخلية لكل مؤسسة¹ في حالة وجوده.

الفرع الثاني: العمل الفعلي:

لم يعرف المشرع الجزائري العمل الفعلي مما يجعلنا نعود إلى القانون الفرنسي، و بما أنه لم يحدده فإنه لا نعرف موقفه بالضبط.

يربط القانون الفرنسي المدة القانونية بمفهوم العمل الفعلي ، الذي يسمح باستبعاد بعض الفترات من مدة العمل الفعلي مثل الوقت الذي يقضيه العامل في الغسل أو الاستحمام في الأعمال التي من طبيعتها موسخة، و كذلك وقت الاكل مما يجعله يستبعد كل الفترات التي لا ينشط فيها العامل أو لا يؤدي فيها عملا.

لكن المشكل يطرح في حالة إبقاء العامل بأمر من المستخدم في المؤسسة للتدخل عند الحاجة في الطوارئ و لكن محكمة النقض الفرنسية فصلت في الأمر؛ و تعتبر ه من قبيل الوقت الذي يقضيه العامل دوما تحت تصرف المستخدم للمشاركة في نشاط المؤسسة.

في حين (la directive Européenne) بتاريخ 1993/11/23 الخاص بتنظيم وقت العمل أقرت بلبق العمل الفعلي هو الفترة التي يقضيها العامل تحت تصرف المستخدم للقيام بعمل أو تأدية مهامه.

و مؤخرا حلت المشكلة بللقانون 1998 الذي يقول: هو الوقت الذي يقضيه العامل تحت إدارة وإمرة و توجيه المستخدم² و لكن لا يوجد ما يمنع الاتفاق على دفع أجر عليه .

في حين أن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة إنما تحدث عن 40 ساعة قانونية أسبوعيا و كل ما زاد عنها، و ما يسمى بالمدة الاتفاقية التي تكون إما بالزيادة أو الخفض.

الفرع الثالث: القطاع الفلاحي:

أما فيما يخص القطاع الفلاحي فقد نصت المادة 05 من الأمر 03/97 المعدلة للمادة 24 من قانون 11/90 " تحدد مدة العمل المرجعية السنوية بالنسبة للمستثمرات الفلاحية

1 J. E. Ray, Les accords sur le temps de travail, Dr soc., n° 1 Janv. 1988 p99 et s.

2 Y. de la motte et D. Marchand : Le droit de travail en pratique, Edition 98/99 P .194 et 418.

بألف و ثمانمائة (1800) ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط". بعدما كانت محددة في قانون 11/90 ب (2000 ساعة / سنويا).

إذن فقطاع الفلاحة لا يخضع للمدة القانونية الأسبوعية ، إذ يترك لتقدير الأطراف، لكون النشاط الفلاحي له خصوصياته و عادة ما يكون ذو طابع موسمي مما يجعل أكثر حرية لتنظيم العمل فيه و توزيعه بشرط عدم تجاوز المدة المرجعية المحددة في العام .

المطلب الثاني: استخدام الساعات الإضافية:

نصت المادة 31 من قانون 11/90 المتممة بالمادة 05 من الأمر 21/96 "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا" .

في هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية على المدة القانونية على ألا تتعدى 20 بالمائة من المدة القانونية مع مراعاة أحكام المادة 26 من قانون 11/90 .

تعرف الساعات الإضافية على أنها كل ساعات العمل التي يلجأ إليها المستخدم لتشغيل عامل أكثر من المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة دون أن تتجاوز الزيادة عشرون بالمائة من هذه المدة أي دون أن تتجاوز في كل الأحوال 12 ساعة يوميا، و هذا يجعلنا نقول أن المدة لا يجوز أن تتجاوز 08 ساعات أسبوعيا.

لكن ما يعاب على هذه المادة هو صياغة المادة بقولها القيام بعمل زيادة عن المدة القانونية للعمل دون ذكر المدة الاتفاقية التي يمكن أن تكون أقل من 40 ساعة أو أكثر من 40 ساعة حسب الاتفاقية إما برفع المدة أو التخفيض منها.

الفرع الأول: شروط اللجوء إلى الساعات الإضافية:

طبقا للمادة 31 من قانون 11/90 : " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا...".

البند الأول: الطابع الاستثنائي: إذ يكتسي اللجوء إلى الساعات الإضافية طابع الاستثناء و ليس دائما، و يجب توفر ظروف اللجوء إليها.

الهند الثاني: وجود ضرورة ملحة و مطلقة في الخدمة: أي لا يلجأ إليها في الأحوال العادية و إلا تحول طابعها الاستثنائي و نجده خاصة في حالة المواسم و الأعياد أو التزايد غير المنتظر للعمل حسب طبيعة النشاط و الموسم .

الهند الثالث: عدم تجاوز 20 بالمئة من المدة القانونية: مع عدم تجاوز 48 ساعة في الأسبوع في حدود 12 ساعة يوميا دون تجاوزها في أية حالة من الأحوال.

و الإشكال يطرح دائما في الساعات الإضافية في حالة المدة الاتفاقية التي تجعلنا أمام حالتين:

أ * حالة الاتفاق على التخفيض على المدة القانونية للعمل في بعض المناصب التي فيها أشغال شاقة شاقة و يترتب عليها متاعب بدنية و عصبية: ففي هذه الحالة المدة الاتفاقية لا تصل إلى 40 ساعة و لكن العامل يحصل على راتب يساوي 40 ساعة، و بالتالي يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية و كأننا في المدة الأسبوعية للعمل، فهنا ما زاد عن المدة الاتفاقية التي تعتبر بحكم المدة القانونية يعتبر ساعات إضافية و لكن بشرط عدم تجاوز 12 ساعة عمل في اليوم .

ب * حالة الاتفاق على رفع المدة عن ال مدة القانونية للعمل في الأعمال التي فيها فترات توقف عن العمل: ففي هذه الحالة أيضا قد تكون المدة الاتفاقية تتجاوز 40 ساعة الأسبوعية القانونية لما تستلزمه طبيعة العمل أو النشاط، و في هذه الحالة لا تعتبر هذه الساعات إضافية إنما ساعات عمل في إطار المدة الاتفاقية و بالتالي فإن اللجوء إلى الساعات الإضافية، في هذه الحالة يطرح الاشكال في الزيادة في الساعات التي تتجاوز المدة الاتفاقية في حين أن العامل يعمل أكثر من 40 ساعة و يدفع له أجره 40 ساعة، أما ما زاد عن المدة الاتفاقية فتعتبر ساعات إضافية بشرط أن لا يشتغل العامل أكثر من 12 ساعة يوميا.

الفرع الثاني: الاثار المترتبة على اللجوء إلى الساعات الإضافية:

إن اللجوء إلى الساعات الإضافية استثناء جاء به القانون و قد قرر له بعض الاثار و الحقوق التي خولها المشرع للعامل الذي يؤديها و كما قد يستفيد العامل من امتيازات أكثر في إطار الاتفاقيات الجماعية.

الزيادة في الأجر: يخول أداء الساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل في أي حال من الأحوال عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة.

دون أن ننسى الحقوق التي قد تخول له في إطار الاتفاقيات الجماعية، مثلا نموذج ذلك في الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي¹.

تنص على أن الساعات الاضافية المؤداة و التي لا تتجاوز المدة القانونية الأسبوعية تعطي الحق في زيادة الشكل التالي:

- 50 بالمائة لـ 04 ساعات إضافية.

- 75 بالمائة لتجاوز الساعة الرابعة.

- 10 بالمائة للساعات الاضافية المؤداة ليلا و الساعات الاستثنائية ليوم عطلة قانونية أو عطلة أسبوعية.

في القانون القديم المادة 189² من الأمر 31/75 المتعلق بشروط العمل العامة في القطاع الخاص تعوض ساعات العمل الاضافية بمعدلات تفوق معدلات التعويض في جداول العمر الاعتيادية على النحو الاتي: " تترتب على الساعات الاضافية و ساعات العمل المتممة طبقا للمقطعين 2 و 3 من المادة 187 الزيادة المحددة كما يلي:

- بالنسبة للساعات الأربع الاولى من العمل: لا يمكن أن تقل الزيادة 50 بالمائة من الأجر المذكور.

- بالنسبة للساعات الزائدة على الأربع ساعات فتكون الزيادة 75 بالمائة من الأجر المذكور.

قد أثيرت في فرنسا مسألة مدى إمكان الإطارات و المسيرين من الانتفاع من زيادة الساعات الاضافية و قد أثيرت بعض الشكوك بسبب مسؤولياتهم و حريتهم في العمل، و التي تبدوا ليست مقيدة بأي وقت، و قدر القضاء بشأن الادارة التي توصي بمراعاة الممارسة الفعلية و العملية و أن هناك محل للتفريق تبعا لكون كبار المستخدمين يتقيدون بتوقيت الخدمة كالعمال الموضوعين تحت إمرتهم أم أنهم عكس ذلك يخضعون لتوقيت خاص بهم ، في الحالة الأولى ينتفعون من العلاوات و الزيادة و تحجب عنهم في الحالة الثانية³.

أما المشرع الجزائري فلم يعالج هذه المسألة مما جعل القضاء ملزم بتطبيق قواعد القانون العام للعمل أي قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

¹ الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و الصندوق الوطني للتقاعد، المبرمة في ديسمبر 1991 .

² الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

³ د. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، د. م. ج، الجزء (01) طبعة 1984، ص 221 .

زيادة على المرسوم 290/90 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

كما يمكن ان نورد مواد في الاتفاقيات الجماعية كما هو في الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، التي يرد فيها "... على أن الاطارات لا يتلقون تعويض عن الساعات الإضافية".

الفرع الثالث: إثبات الساعات الإضافية:

إن المستخدم هو الذي يقرر اللجوء إلى الساعات الإضافية و العامل عليه الانقياد و أداء الساعات الإضافية التي يقررها هذا الأخير.

فيحتمل وقوع نزاع حول صحة أداء الساعات الإضافية أو عدد الساعات المؤداة باعتبار المستخدم هو الذي في مركز قوة باعتباره المنظم للعمل، و الإشكال لا يطرح بقوة في حالة تنظيم اللجوء إلى الساعات الإضافية في الاتفاقيات الجماعية، يبقى فقط إثبات عدد الساعات.

لكن الإشكال يقع خاصة في حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية التي تكون بمجرد أمر شفاهي للمستخدم، ففي هذه الحالة يثار إشكال الإثبات، فعلى العامل الذي أدى ساعات إضافية أن يحضر وسائل الإثبات عند ادعائه لأدائها ليدعم ادعائه و يقع عبء الإثبات خاصة على المستخدم بإثبات الضرورة للجوء إليها كون المستخدم هو المنظم و هو الذي بحوزته الأدلة.

لكون العامل في مركز ضعف ادعائه صحيح لغاية إثبات عدم اللجوء إلى الساعات الإضافية أو إثبات الساعات المقررة حقيقة.

فللمبدأ أن الساعات الإضافية تثبت بكل طرق الإثبات باعتبارها واقعة مادية¹، أي عمل مؤدى و عليه يمكن للقاضي إجراء التحقيق لسماع الشهود من رفاق العامل في المؤسسة.

أما محكمة النقض الفرنسية؛ في حالة النزاع حول أداء أو عدد الساعات الإضافية، المستخدم هو الذي يحضر الوسائل التي تخص التوقيت الذي عمل فيه العامل فعلا، و بعدها يشكل القاضي قناعته من خلال هذه الوسائل و كذلك الوسائل المقدمة من العامل عند تقديم طلبه .

1 Y.de la Motte - D.M, 194 ص المرجع السابق،

الفرع الرابع: الجزاء المترتب على مخالفة النصوص القانونية في اللجوء للساعات الإضافية:

لقد نصت المادة 143 مكرر من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالمدة القانونية للعمل... و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية..... بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرر العقوبة بعدد العمال المعنيين".

كذلك نصت المادة 143 مكرر المدرجة بالمادة 20 من الأمر 21/96 "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية كما هو محدد في المادة 31 من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد العمال المعنيين"

المطلب الثالث: تخفيض المدة القانونية للعمل:

لقد اعتبر تخفيض وقت العمل أحد أهم مطالب النقابات العمالية، هذا لما يترتب عليه من آثار إيجابية تنعكس على صحة العمال و استغلال أوقات فراغهم و حياتهم الشخصية و العائلية انطلاقا من مبدأ تحسين ظروف العمل و حفظ الحياة الخاصة للعامل، لتتخذ بذلك مسألة تخفيض وقت العمل أبعادا ايدولوجية و اجتماعية، مشكلة مظهرا للتطور الاجتماعي و المكتسب من النضال الجماعي ضد الاستغلال المكثف لقوة العامل، و حفظ الكرامة الانسانية للعامل¹.

إلا أن تأثير عالم الشغل بالتطور التكنولوجي و التقني أفرز تطورات أخرى على مستوى تنظيم الانتاج و تسيير اليد العاملة، كما جعل قانون العمل محل نقاش لما كرسه من مطالب و ضغوطات و نزاعات و هذا نتيجة فتحه المجال أمام المستخدمين بدافع المنافسة و متطلبات المرونة لمخالفة القواعد القانونية و تدعيم حريتهم لاتخاذ القرار في تطوير أنظمة وقت العمل، ليصبح تخفيض وقت العمل في أبعاده الثلاثة وقت العمل اليومي و السنوي (العطل مدفوعة الأجر) و مدى الحياة (التقاعد) أحد أهم مساعي المستخدم اعتمادا على سلطته المنفردة.

1 فقبل بداية نضال النقابات العمالية، من أجل تخفيض مدة العمل التي كان معمولا بها آنذاك، و التي كانت مجحفة في حق العمال إلى درجة كبيرة، كان يترك أمر تحديدها إلى السلطة التقديرية للأطراف المتعاقدة على أساس حرية التعاقد، و الإرادة المستقلة، مما أدى إلى تعسف صاحب العمل في فرض المدة التي تناسبه على حساب قوة و وقت العامل الذي كثيرا ما يضطر إلى قبولها تحت وطأة الحاجة الاقتصادية و الاجتماعية، هذا ما كان معمولا به في مرحلة سيادة مبدأ سلطان الإرادة، إلا أنه و بعد نضال طويل توج بتدخل الدولة لتحديد المدة القصوى للعمل، هذا حتى و لو كان تدخله من أجل تخفيض مدة العمل لأن لها من الآثار ما يمس بالأمن الاجتماعي للعمال أو توزيع مدة العمل وفقا لما يخدم مصالحه، دون إقامة أي اعتبار لمسألة الحماية الاجتماعية للعاملين. أنظر أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء (01) مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجماعية، الطبعة الثانية، 2004، ص 124، 125.

فضلا عن تعزيزه مجال التفاوض الجماعي و الذي يتيح له إمكانية التهرب من بعض أحكام قانون العمل، الأمر الذي يضر بمصالح العمال، ليتخذ بذلك تخفيض مدة العمل بعدا اقتصاديا يقوم على مرونة تسيير اليد العاملة و إعادة توزيع العمل لرفع الانتاجية و خفض التكاليف.

و يقصد بتخفيض مدة العمل، تحديد مدة عمل أسبوعية متوسطة خلال السنة أقل من المدة القانونية للعمل، و يتخذ هذا التخفيض صورا عديدة أهمها التخفيض الفردي لوقت العمل و التخفيض الجماعي، و هذا ما سنتطرق إليه بتفصيل أكثر تباعا.

الفرع الأول: التخفيض الفردي:

على المستوى الفردي، نستطيع أن نتحدث عن حالتين، الأولى خاصة بتعيين عمال جدد، فإبرام عقد عمل بتوقيت جزئي وفقا للشروط التي يحددها القانون، يسمح بتعيين عامل بمدة أقل من المدة القانونية للعمل، أما الحالة الثانية فتخص العامل الموظف من البداية للعمل بتوقيت كلي، ففي هذه الحالة، المستخدم لا يستطيع أن يفرض عليه لاحقا تخفيض مدة عمل أقل من المدة القانونية الأسبوعية، حتى إذا طلب العامل ذلك¹.

فالانتقال من العمل بتوقيت كلي إلى العمل بالتوقيت الجزئي يعتبر كتعديل للاتفاق الأصلي لأطراف المتعاقدة، بتطبيق أحكام المادة 63 من القانون 90-11.

و في كلتا الحالتين، المستخدم و العامل ليسوا أحرارا في تحديد مدى تخفيض وقت العمل، بل يتدخل القانون، لتحديد هذا التخفيض إلى ما لا يقل عن نصف المدة القانونية الأسبوعية. فيمكننا إذن الحديث عن المدة الأدنى و التي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل عن (20) ساعة أسبوعيا حتى بموافقة العامل.

الفرع الثاني: التخفيض الجماعي:

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة عمل في كل القطاعات² على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل. هذا و في حين أجازت المادة 04 من الأمر 97-03 تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل، لكن فقط بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق، إلا أنه مقابل ذلك تركت تحديد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية. مما يؤكد أن المشرع الجزائري أخذ بأسلوب التحديد الاتفاقي للمدة القانونية للعمل، إما بمقتضى التفاوض الثنائي

1 M.N.Koriche, المرجع السابق، ص 58

2 و هذا طبقا للمادة 02 من الأمر 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل.

أو التشاور الثلاثي. ليكون نتيجة ذلك ترك أمر تنظيم توزيع المدة القانونية للعمل وفق ما يتناسب و طبيعة كل قطاع و كل مؤسسة و متطلباتها.

إن فتح المشرع الجزائري مجال التفاوض في مجال تنظيم ساعات العمل، يطرح فرضية أن يتضمن هذا التنظيم، تخفيض لوقت العمل و ما يصاحبه من إمكانية لخفض الأجور، خاصة و أن المشرع الجزائري و إن حدد المدة القصوى للعمل، و التي لا يمكن تجاوزها، إلا أنه لم يتحدث عن إمكانية النزول عنها، الأمر الذي يسمح للمستخدم بتحديد مدة العمل بعدد ساعات يقل عن المدة القانونية، و هذا استنادا على سلطته في تعديل عقود أجرائه، ليجدوا أنفسهم أمام واقع تخفيض أجورهم.

اعتبرت هذه التقنية المزدوجة في تخفيض وقت العمل و خفض الأجور الأكثر حداثة و استعمالا في دول الاتحاد الأوربي¹، و هي و إن كانت المصدر الأكبر لنزاعات العمل، إلا أنها مع ذلك تعتبر أحد العناصر اللازمة و الضرورية لإعادة تنظيم أنظمة العمل.

المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 تشير إلى أنه من بين سلسلة التدابير الاجتماعية التي تؤخذ بعين الاعتبار عندما يكون العمل مهددا لأسباب اقتصادية: تقسيم العمل، و هذا عن طريق اللجوء إلى العمل بدوام جزئي، مثلما هو الحال في كل التدابير ذات العنصر الاجتماعي، فتخفيض مدة العمل لأسباب اقتصادية لا يمكن أن ينتج إلا بعد اتفاق جماعي.

نظريا، يمكن التساؤل فيما إذا كان باستطاعة العامل الموظف بتوقيت كامل الطعن في هذا الإجراء بشكل فردي، و هذا بالاحتجاج بالقواعد القانونية التي تخول تعديل بنود عقد العمل. و لكن في الواقع، فمن غير المرجح رفع هذه المسألة، في حين أن هذا الإجراء يسمح للعامل بالمحافظة على عمله.

في ظل غياب أي توضيح في المرسوم السابق ذكره، ينبغي الاعتراف بأن القاعدة في القانون العام للعمل بتوقيت جزئي التي تحدد حدا أقصى للتخفيض من المدة القانونية، ليست مطبقة في هذه الفرضية الخاصة. و عندما كان الهدف هو الحفاظ على العمل، و جب أن

1 تعزيزا لفكرة تقسيم الشغل في بعض الدول الأوروبية، أصبح العمال المهددون بالطرد لأسباب اقتصادية يقبلون التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية ليحافظوا على مناصب عملهم، ففي ألمانيا توصلت الحكومة إلى المحافظة على أكثر من 200.000 منصب عمل سنة 1993 بفضل التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية مقابل منحة إضافية تحددها الدولة لتعويض الخسارة في الأجر الناتجة عن هذا التخفيض. و توصلت شركة Volkswagen إلى التخفيض في ساعات العمل الأسبوعية إلى 28 ساعة باتفاق مع النقابات و تمكنت بذلك من المحافظة على 30.000 منصب شغل كانت مهددة بالإلغاء، أنظر محمد الناصر، التشريع الاجتماعي و امتحان العولمة، دراسات قانونية، 1998-1999، مجلة تصدرها كلية الحقوق بصفاقص، تونس، ص 34 .

يحدد مقياس التخفيض بحرية من طرف الشركاء الاجتماعيين. فهو لا يكون أساسا إلا بتخفيض مؤقت، فالقانون هنا لم يهتم بآثار البطالة التقنية على توقيت العمل¹.

لكن في الواقع، نلاحظ إبرام اتفاقيات جماعية لأجل خفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل لوقت معين.

إن تقنية تخفيض وقت العمل ليس لها أي آثار إيجابية على العمال، باستثناء إذا كان التخفيض كان بطريقة غير ملموسة.

إن تخفيض وقت العمل، و إن اعتمد كوسيلة لمحاربة البطالة، إلا أن واقع سوق العمل يثبت أنه وسيلة لتحسين الإنتاجية من خلال تكييف مدة العمل حسب متطلبات الإنتاج ارتفاعا و انخفاضا، خاصة و أن مردود العامل و رغبة منه في تحسين أجره يدفعه لإنتاج أكبر قدر ممكن في أقل مدة ممكنة، الأمر الذي يحد من فرضية إنشاء مناصب عمل جديدة، بذلك فهو يعتبر آلية تهدد أمن العمال بتدهور شروط و ظروف العمل و تجعله أكثر مشقة، الأمر الذي يمكن معه القول، أن مرونة وقت العمل، و إن عززت قدرة المؤسسات الاقتصادية على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في عدم الاستقرار في الشغل.

المبحث الثاني: توزيع أوقات العمل:

لقد حدد نص المادة (05) الفقرة الثانية من الأمر المتعلق بتحديد المدة القانونية من الأمر المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الصادر سنة 1997 المشار إليه سابقا، بخمسة أيام كاملة على الأقل، و هو ما يتلائم مع مختلف الأعمال و الأنشطة، حيث تقوم المؤسسات باختيار التوزيع الذي يتناسب مع طبيعة نشاطها، على أن لا تتجاوز مدة العمل الفعلي (12) ساعة في اليوم (م 07 منه). و قد رخص هذا القانون كذلك للمؤسسات التي تعمل بنظام الدوام المستمر، تخصيص فترة راحة للعمال في مكان العمل، لا تتجاوز ساعة واحدة، تعتبر نصف ساعة منها فترة عمل مقضية في مكان العمل (م 06 منه)².

هذا و يمكن استثناء تغيير مدة العمل، سواء بالزيادة أو النقصان، حيث ترفع المدة المحددة قانونا بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن العمل، و يمكن أن تخفض بالنسبة للأشغال الخطرة أو الشاقة أو التي يترتب عليها بذل جهد عصبي و بدني

1 المرجع السابق ص 58 M.N.Koriche

2 أ. بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر للنشر و التوزيع، 2006، ص 162، 163 .

شاق، و قد أحال التشريع على الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، لتحديد قائمة المناصب المعنية لتوضيح مقدار الزيادة أو النقصان لكل منصب.

و عليه فإن التحديد القانوني للحد الأقصى للمدة الأسبوعية للعمل و اعتبارها من مسائل النظام العام¹، يعكس الأهمية المهنية و الاجتماعية لهذا التحديد بالنسبة للعامل، مما استدعى ضرورة تنظيم المسائل المرتبطة بالمدة القانونية للعمل كما هو الحال بالنسبة لتنظيم العمل الليلي، و تقرير بعض الحقوق الخاصة بنظام العمل بالأفواج المتعاقبة نظرا لاختلاف أوقات العمل، و كذلك اعتبار اللجوء إلى الساعات الإضافية أمر استثنائي، مع وجوب منح تعويض خاص بهذه الساعات.

من هنا سنتطرق لدراسة توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع في المطلب الأول و التوزيع اليومي في المطلب الثاني، ثم سنتطرق لدراسة العمل الليلي في المطلب الثالث، و نظام العمل التناوبي و نظام الدوام المستمر في المطلبين الرابع و الخامس على التوالي.

المطلب الأول: التوزيع الأسبوعي:

لقد نصت المادة 22 من قانون 11/90 في فقرتها الثانية: "تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل" و هذه المادة ألغيت بموجب المادة 08 من الأمر 03/97 و استبدلت بالمادتين (2) و (3) فالمادة 02 من نفس الأمر تنص: " تحدد المدة الاسبوعية للعمل ب 40 ساعة في ظروف العمل العادية و توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل".

أما المادة 03 فتتص: " يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية".

و يتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و من خلال هذه المواد اكتفى المشرع بوضع الحدود دون ذكر طريقة التوزيع أو التوقيت و ترك تقديرها للأطراف الاجتماعية من خلال الاتفاقيات الجماعية و كذلك التنظيم الداخلي المخول للمستخدم في بعض الحالات.

بتحديد المشرع للحد الأدنى للأيام التي يمكن أن توزع عليها المدة الأسبوعية المحددة ب 40 ساعة موزعة على 05 أيام على الأقل، يجعلنا نستنتج ثلاث (03) كفايات للتوزيع:

1 يعتبر الحد الأقصى لمدة العمل من النظام العام، أنظر أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 126 .

- 1 توزع على 05 أيام: على أساس 08 ساعات يوميا و يتبعها يومين للراحة (الخميس و الجمعة) .
- 2 توزع على 05 أيام و نصف يوم: على أساس 07 ساعات يوميا خلال 05 أيام و 05 ساعات و نصف في اليوم الموالي الذي عادة ما يكون الخميس، و بالتالي يستفيد من يوم و نصف يوم راحة (الخميس و مساء الجمعة) .
- 3 توزع على 06 أيام: على أساس 06 ساعات و 4 دقيقة يوميا و يستفيد العامل من يوم راحة واحد و يكون (يوم الجمعة).

إذن المشرع وضع حدا لا يجوز تجاوزه إذ لا يمكن أن نتصور توزيع 40 ساعة الأسبوعية على أقل من 05 أيام مع العلم أن العامل له الحق في عطلة أسبوعية إجبارية، و عليه توصلنا للحالات الثلاث أعلاه. و أمر توزيع ساعات العمل القانونية الأسبوعية على أيام الأسبوع متروك للاتفاقيات الجماعية طبقا لنص المادة أعلاه.

إن إحالة تنظيم توزيع أوقات العمل إلى الاتفاقيات الجماعية أو اتفاقات تنظيم العمل نصت عليه المادة 120 فقرة 02 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، و يكون بإشراك لجنة المشاركة أو ممثلي العمال، و في بعض الأحيان قد يكتفي بإبداء الرأي طبقا للمادة 94 فقرة 04 من نفس القانون ، و عادة ما نجده في النظام الداخلي باعتباره من سلطات المستخدم المخولة له في إطار صلاحياته في الإدارة و التسير .

و مواقيت العمل يحدد فيها وقت بداية العمل أو ساعته و ساعة نهايته و قد ترك ذلك لإرادة و حرية الأطراف حسب النشاط و طبيعته و كذلك حسب المنطقة، و لكن يقيد باحترام الحد الأقصى اليومي، و هذا ما يمكن تصوره في حالة زيادة أو تخفيض ساعات العمل حسب النشاط .

فالقاعدة أنه يمكن للمستخدم تشغيل العامل في أي توقيت يتفقان عليه، كما يمكن أن يكون التوقيت موحد لكل العمال، و كما يمكن أن يكون مختلفا من عامل لآخر حسب طبيعة منصب العمل الذي يشغله و لكن المشرع وضع قيودا على توقيت العمل بالنسبة لفئات خاصة و هم القصر (إناث و ذكور) و النساء إلا بترخيص من مفتش العمل لخصوصية المنصب و ذلك من الساعة التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا (التوقيت الذي يدخل في العمل الليلي) .

و خارج هاتين الحالتين فالأطراف يمكنهم تنظيم توقيت العمل في النهار أو الليل حسب مقتضيات المنصب.

إن عدم ذكر التفاصيل الخاصة بتنظيم توقيت العمل لا يعني بأنها غير منظمة، إذ قد ينظم ذلك في النظام الداخلي أو العقود الفردية في حالة وجود عقد كتابي و كذلك الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية.

الفرع الأول: النظام الداخلي:

طبقا للمادة 77 من القانون التي عرفت النظام الداخلي بأنه وثيقة مكتوبة يلجأ إليها المستخدم لزوما في حالة تشغيل أكثر من 20 عامل يحدد فيها المستخدم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل... و الانضباط يدخل في تنظيم و توزيع ساعات العمل للتنظيم التقني الذي يحدد وقت بداية و نهاية و اوقات الراحة خلال كل يوم عمل، كما يحدد تقنيات العمل بالفرق المتعاقبة وقت بداية الفرقة الاولى و نهايته و وقت بداية الفرقة الثانية و نهايته... و هكذا دواليك، و ذلك في نظام العمل التناوبي و كذلك وقت الراحة و بداية و نهاية الدوام في النظام المستمر.

و يشترط نشر النظام الداخلي في مكان العمل لتمكين العمال من الاطلاع عليه ، و مراقبة احترامه من العمال بوضع ورقة المواظبة و الحضور باعتبار العمال علم بالمواقيت مسبقا.

الفرع الثاني: عقد العمل الفردي:

في حالة تواجد عقد عمل كتابي قد يشمل مواقيت العمل خاصة إذا كان له مواقيت فردية خاصة به، و لكن عادة ما لا نجد مواقيت العمل في العقود و إنما يذكر المنصب و مدة العمل.

و في كثير من الأحيان عدم وجود عقد كتابي يثير إشكالات كثيرة في الواقع .

أما القانون الفرنسي، فيميز بين التوقيت الجماعي و التوقيت الفردي¹:

أ - التوقيت الجماعي Horaire collectif: نص المشرع الفرنسي أن المستخدم

ينشر التوقيت الذي يبدأ و ينتهي فيه العمل، و كذلك مدة الراحة و ذلك يسهل المراقبة من طرف مفتش العمل لمراقبة تطبيق النصوص الخاصة بمدة العمل و كل العمال في المؤسسة ملزمين باحترامها، و إذا لم يعمل العامل طبقا لهذا التوقيت المستخدم يخصم له من ساعات العمل الفعلي إذ لا بد من مسك سجل الانضباط و المواقيت، و ذلك تحت رقابة ممثلي العمال و مفتش العمل المختص إقليميا.

ب - **التوقيت الفردي Horaire individuel**: و يسمح بنوع من الحرية في تحديد مواعيت العمل حيث يجب تواجدهم في فترات معينة في اليوم يختار داخل جزء من التوقيت و هو مخالفة أو خروج عن مبدأ التوقيت الجماعي و قد يكون بطلب من العامل و لكن يشترط إطلاع لجنة المشاركة و إخطار مفتش العمل، و هو ما يصطلح عليه بالتوقيت المختار (le travail à temps choisi) أما في المؤسسة التي ليس لها ممثلي العمال فبموافقة مفتش العمل الإلزامي بعد التأكد من قبول العامل.

الفرع الثالث: الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية:

قد يكون هناك اتفاق بين المستخدم و العامل يبين فيه توقيت العمل و نظامه بالتحديد خاصة في المواعيت الفردية مثل الحراس و غيرهم.

و قد تكون هناك اتفاقية جماعية في المؤسسة أو القطاع يحدد فيها عادة المواعيت الجماعية و يخضع لها كافة العمال، إلا في حالة وجود بند في الاتفاقية يخرج فئة معينة من هذه المواعيت حيث يكون لهذه الفئة نظام خاص بهم.

و الإتفاقية الجماعية مثلما هو معروف تكون بين المستخدم و ممثلي العمال (المنظمة النقابية التمثيلية) طبقا للمادة 114 المادة من قانون 11/90 و منها ما تحدد في المادة 120 من نفس القانون، و كذلك المادة 122 من نفس القانون.

و في كل الأحوال يترك الحرية للمستخدم تنظيم العمل فقد يبدأ العمل على الساعة الخامسة صباحا أو على الساعة الثامنة و قد ينتهي على الساعة 12 أو على الساعة الخامسة.

المطلب الثاني: التوزيع اليومي:

بشرط عدم تجاوز المدة القانونية (إلا في حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية) و عدم تقسيم ساعات العمل في الأسبوع على أقل من خمسة أيام، لا يوجد اعتراض من حيث المبدأ على التباين في توزيع ساعات العمل بين أيام الأسبوع . فالقانون لا يحدد كقاعدة عامة

التوزيع اليومي للعمل، لكن قواعد تنظيم توقيت العمل اليومي يحددها الأمر 03/97 حيث تضع هذه القواعد حدا لهذا التباين بشأن الحد الأقصى اليومي و وقت الراحة¹.

في الواقع، هذه القواعد المتعلقة بالحد الأقصى اليومي و وقت الراحة اليومي، تضمن تنظيماً و توازناً لمعدل العمل، وذلك بتحديد الوقت الإجمالي لساعات العمل الفعلية المطلوبة في اليوم من العامل.

هذا وقد اشترط المشرع أن يتخلل وقت العمل اليومي فترات للراحة تكفل للعامل تجديد نشاطه و تسمح له بتناول طعامه.

كما حرص المشرع على ألا تستطيل فترة تواجد العامل بمكان عمله فترة طويلة تستغرق يوم العامل بحجة اقتضاء ساعات العمل الفعلية بما يمثل إرهاقاً و تضييعاً لوقته بوضع حداً أقصى لتواجده بمكان عمله . و تقديراً للاعتبارات الاجتماعية و العمرية و قوة التحمل لفتني الأحداث و النساء أورد المشرع قواعد خاصة لكل منهما.

الفرع الأول: الحد الأقصى اليومي:

لطالما وضعت تشريعات العمل منذ 1975، حداً لمدة العمل في اليوم، ليس بالرجوع إلى فكرة وقت العمل الفعلي و لكن بالرجوع إلى فكرة الحد الأقصى اليومي للعمل، مع العلم أن الحد الأقصى اليومي لا يمكن أن يفوق في أي حال من الأحوال 12 ساعة يومياً، و وحده القانون 03/81 الذي جاء بوضع تعريف للحد الأقصى اليومي بنصه في مادته 12: " الحد الأقصى هو ذلك الوقت بين بداية و نهاية العمل اليومي، بما في ذلك الوقت المخصص للراحة" . و نفس النص أشار إلى أن الساعات الإضافية المحتملة يجب أن تكون مضمّنة في هذه المدة القصوى.

هذا التعريف فرض تمييز المدة القصوى عن وقت العمل الفعلي، فالمدة القصوى تتضمن بالإضافة إلى الوقت الفعلي كل أوقات الحضور في المؤسسة، و حتى وقت الراحة بين نهاية حصة العمل الأولى و بداية الحصة الثانية.

الأمر المؤرخ في 11 جانفي 1997، النص المرجعي الوحيد الحالي، جاء مشوشاً لهذا التمييز. ففي أحكام مادته السابعة، الحد الأقصى اليومي للعمل الفعلي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفوق (12) ساعة. هذه الصياغة التي ظهرت لأول مرة في التشريع، لا يمكن إلا أن تثير بعض التساؤلات. هل المشرع أراد لما اقترح لفظ الحد الأقصى تحديد

¹ M.N.Koriche, 62 المرجع السابق ص

المدة القصوى اليومية، بدون أي تغيير لما كانت عليه في التشريع القديم، بالإبقاء على نفس المدة (12 ساعة)؟ في هذه الحالة، كان عليه أن يقتصر على عبارة "الحد الأقصى اليومي للعمل" بدون إضافة صفة "الفعلي"؛ أو هل كان لديه فعلا الإرادة لتحديد المدة اليومية للعمل الفعلي ب (12 ساعة)؟ و في هذه الحالة، كان عليه تحديد هذه المدة بدون استعمال عبارة "الحد الأقصى".

في الممارسات التجارية، هذا التغيير في الصياغة الذي جاء به الأمر السابق ذكره، لم يكن له أي أثر على تنظيم توقيت العمل، بل في الواقع لم يلاحظ قط¹.

في الواقع، ما تزال المؤسسات تواصل اعتبارها - بالرغم من تجديد هذه العبارة- أن عبارة الحد الأقصى اليومي يجب أن تفهم بالمعنى الذي منحها إياه التشريع السابق. هذه المسألة لم تكن موضوعا للنزاع حتى نرى موقفا للمحكمة العليا.

مهما كان المقصود من وراء عبارة "الحد الأقصى اليومي"، في القانون الحالي، المشرع لا يقدم أي إمكانية للإعفاء من هذه المدة. و يمكننا القول أن هذا الإعفاء لا يكون إلا ضمن الشروط المحددة في المادة 31 من القانون 90-11 الذي يجيز تجاوز الحد الأقصى للساعات الإضافية، حتى و إن لم ينص القانون على ذلك، فكل عامل يتمتع بالحق في راحة يومية تقدر ب 12 ساعة متتابعة على الأقل.

الفرع الثاني: وقت الراحة:

لم يتضمن القانون الجزائري أية إشارة إلى الراحة اليومية، على خلاف القانون و الاتفاقات الجماعية الفرنسيين، أين تم تقنين الراحة اليومية بنصه على أن لا تقل عن احد عشر (11) ساعة متواصلة، على أنه يمكن للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية أن تخالف هذه القاعدة، وفق الشروط التي تحدد بمقتضى مرسوم.

لاسيما بالنسبة للنشاطات التي تقتضي استمرار الخدمة، أو تلك التي تقتضي توقفات متقطعة. و هي الفترة التي تختلف أوقات الاستفادة منها بالنظر إلى نظام العمل المعمول به، فيما إذا كان نظام العمل العادي أو العمل الليلي أو العمل التناوبي أو العمل الدوري.

متى كان العمل خلال اليوم الواحد مقسم إلى حصتين (فترتين: صباحية و مساءية)، القانون لا يتدخل لتحديد مدة أدنى و لا مدة قصوى لوقت الراحة الذي يتخلل هذا التقسيم.

1 M.N.Koriche, المرجع السابق، ص 62

فهي تحدد من طرف المستخدم، بعد أخذ رأي لجنة المشاركة. و مع ذلك يجب أن تكون هذه المدة محددة و هذا بالأخذ بعين الاعتبار توزيع المدة القانونية على أيام الأسبوع، و المدة القانونية للحد الأقصى اليومي. في هذه الحالة، وقت الراحة بين الفترتين أصبح ملغى، و على العكس، في حالة العمل بنظام الدوام المستمر، المستخدم حسب ما ورد في نص المادة 06 من الأمر رقم 03-97: "يتعين على المستخدم، تخصيص وقت الاستراحة و لا يمكن أن يتجاوز ساعة و تعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي" ¹. و ما يعاب على نص هذه المادة هو أنه حدد المدة القصوى لفترة الاستراحة، و لم يحدد المدة الدنيا.

في الواقع، التشريع السابق - بالتحديد في هذا الشأن - ترك تأثيره على أحكامه. و يترتب على ذلك، أن العامل الذي يعمل وفق نظام الدوام المستمر يتمتع بوقت استراحة بمدة لا تقل عن (30) دقيقة. حيث أن هذا النظام يظهر و كأن به تخفيض لمدة الراحة، إلا أنه في حقيقة الأمر يقدم ميزة حساب وقت الاستراحة كوقت عمل فعلي.

المطلب الثالث: العمل الليلي:

حماية من المشرع لفئات خاصة من العمال قد لجأ إلى المادة 27 من قانون 11/90 لتعريف العمل الليلي، حيث عرفه على أنه كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا.

الفرع الأول: شروط و قواعد العمل الليلي:

تحدد شروط و قواعد العمل الليلي و كذا الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية، و ذلك دون مخالفة ما نص عليه القانون أو المساس بالمصالح المحمية أو خرق الحالات التي نصت عليها المواد 28 و 29 من قانون 11/90.

مع العلم أن الجزائر قد صادقت في سنة 1962 على الاتفاقية الدولية رقم 04 لسنة 1919 حول العمل الليلي للنساء، و التي تم مراجعتها في سنة 1948، و الاتفاقية رقم 06 التي تخص العمل لأقل من 18 سنة و مقاييس العمل الليلي التي وضعت من أجل حماية النساء العاملات و الأطفال و المراهقين الذين يتعرضون باستمرار للاستغلال.

1 التشريع السابق أكد أنه في حالة إنجاز العمل بأسلوب الدوام المستمر، الاستراحة يجب أن تنسق في منتصف الدوام، أنظر قانون 03-81، المادة 9 فقرة 3.

في 1990 الندوة العالمية للشغل تبنت المبادئ العامة في الاتفاقية رقم 171 و التوصية رقم 178 و التي تطبق على كل العمال ماعدا قطاع الفلاحة و تربية الحيوانات و الصيد البحري و الملاحة، و تهدف إلى حماية صحة و امن العاملين ليلا ، و تسهل لهم ممارسة مسؤولياتهم العائلية و تضمن لهم المسار المهني و تمنحهم التعويضات المناسبة لحماية الأمومة.

و يعتبر عمل ليلي العمل الذي ينجز في فترة على الاقل 07 ساعات متتابة ما بين منتصف الليل و الخامسة صباحا، و الاتفاقية تنص على سلسلة من الاجراءات الواجب أخذها للتوصل إلى الهدف المنشود .

المادة 27 فقرة 02 تتحدث عن الحقوق المرتبطة بالعمل الليلي و التي هي التعويضات المالية أو الزيادة في الأجر و لكن ما يمكن إثارته هو عدم وجود معايير لتحديد هذا التعويض كما هو في الساعات الإضافية¹، مما فتح المجال للاتفاقيات الجماعية . كما يمكن للعامل رفض اداء العمل الليلي إذا توفرت له الأسباب لذلك، مثل سوء حالته الصحية.

الفرع الثاني: الفئات الممنوعة من العمل الليلي:

إن المشرع منع تشغيل فئات معينة في الأعمال الليلية، و يختلف المنع من فئة إلى أخرى، فهناك المنع المطلق الذي هو من النظام العام و المنع النسبي، أما غير هذه الفئات فيمكن تشغيل العمال ليلا ، لكن مع احترام الحقوق المرتبطة بطبيعة العمل الليلي.

البند الأول: المنع المطلق:

تنص المادة 28 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين تقل اعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي" .

ويعتبر محتوى هذه المادة من النظام العام المطلق و لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، و المنع هنا يعتبر حماية لهم لصغر سنهم و لمنع استغلالهم، دون التمييز بين الجنسين، و قد صادقت الجزائر سنة 1962 على الاتفاقية العالمية حول العمل الليلي للأطفال في قطاع الصناعة لسنة 1989 ن مما يعني أنه يمنع إطلاقا تشغيلهم في أعمال ليلية بمفهوم المادة 27 من قانون 11/90 .

1 قرار المحكمة العليا الذي يعتبر العمل الليلي ليس كالساعات الإضافية، و ذلك طبقا للقضية رقم 214324 رقم الفهرس 65، المؤرخ في 2001/01/17، -مرفق-

البند الثاني: المنع النسبي:

المبدأ في العمل الليلي للنساء هو المنع بمفهوم المادة 27 المذكورة أعلاه و تنص المادة 29: "يمنع تشغيل العاملات في أعمال ليلية غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل.

إذن المنع هذا ليس مطلقا إنما في بعض الحالات الخاصة يمكن تشغيل النساء و لكن على المؤسسة عبء توفير كافة الضمانات على عدم تعرضهن لأي خطر مادي أو معنوي¹.

لكن في كل الاحوال يشترط ترخيص مفتش العمل في حين في القانون القديم لا يشترط ترخيص مفتش العمل إنما وزير العمل هو الذي يضع قائمة المناصب التي يجوز فيها تشغيل النساء في بعض الوحدات أو لضرورة ملحة لاحتمال وقوع أضرار أو لتصليح أضرار ملحة².

الفرع الثالث: الاستثناءات لتشغيل النساء:

و هي محددة حصرا فيما يلي:

♦ حالة وجود ضرورة ملحة، أو طبيعة النشاط أو خصوصيات المنصب (مثل الممرضات) بترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا.

لكن الإشكال يطرح في حالة القيام بأعمال تشمل جزء من العمل في النهار و جزء في الليل، و لكن منطقيا علينا أن نرى الوقت الأكثر استعمالا الليلي أم النهاري، فإذا كانت أكثر الساعات تؤدي نهارا يعتبر عملا عاديا أما إذا كانت أكثرها تنجز ليلا فهنا يعتبر العمل ليليا، أما إذا كان هناك جزء نهارى و جزء ليلي، فإن الجزء الليلي يطبق عليه مبدأ الترخيص من مفتش العمل للنساء، و الزيادة في الأجر على أساس التعويض لطبيعة العمل.

و تنص المادة 143 من قانون 11/90 على أنه يعاقب من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالعمل الليلي فيمل يخص الشباب و النسوة بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 1000 دج و تطبق العقوبة على كل مخالفة معاينة و تكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

1 الأمر 31-75 المادة 195 و 196 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

2 Tayeb beloula, Droit du travail, p 126.

المطلب الرابع: العمل التناوبي:

لقد نصت المادة 30 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة، و يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

إن هذا النظام يضمن الاستمرارية في الانتاج بضمان تواجد فرق تعقب أخرى في مكان العمل و بنظام (3) فرق أو (4) حسب النظام المتبع.

حيث أن القانون يمنع المستخدم من تشغيل العامل أكثر من 12 ساعة يوميا، و قد حددت المدة الأسبوعية القانونية بـ 40 ساعة، و يسمح باللجوء للساعات الإضافية في حدود 20 بالمائة، و لكن دون تجاوز الحد الأقصى اليومي و نظام العمل التناوبي قد يستلزم العمل دون توقف أو بتوقف جزئي مما يستلزم وجود فرق متعاقبة في مكان العمل و لكن حتى في هذا النظام العامل له الحق في الراحة على الأقل 12 ساعة يوميا سواء في نظام النهار أو الليل، و ذلك حفاظا على صحة العامل و اهتماماته بحياته العائلية و الاجتماعية و أن اللجوء لهذا النظام يضمن للعامل الحق في التعويض مما يستلزم وجود اتفاقية جماعية تنظم هذا النظام أو الاتفاق بين العمال أو على الأقل يحدد في النظام الداخلي في حالة تواجده.

الفرع الأول: الأنظمة المختلفة للعمل التناوبي:

البند الأول: نظام العمل المستمر دون توقف (8×3) (8×4):

هو نظام عمل تشتغل فيها المؤسسة 24 ساعة على 24 ساعة مما يستلزم وجود (4) فرق متعاقبة و الفرقة الرابعة تضمن المناوبة و هو نظام يكون فيه العمل في النهار و الليل دون توقف و مثال ذلك المصانع الكبرى في الصناعات الثقيلة (الفرن العالي مثلا) و في هذه الحالة تشتغل في كل أسبوع (03) فرق متعاقبة و توجد فرقة تضمن العمل في وقت راحة واحدة من الفرق الثلاث، و هذا النظام قد يكون:

أ - نظام تناوبي يومي: و ذلك بتقسيم العمل على أساس 08 ساعات لكل فرقة و تبدأ الفرقة الأولى على الخامسة صباحا حتى الواحدة زوالا، و الفرقة الثانية من الساعة الواحدة زوالا إلى التاسعة مساء، و الفرقة الثالثة من الساعة التاسعة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا و الفرقة الرابعة في راحة، و في اليوم الموالي تدخل الفرقة

التي كانت في راحة و تخرج الفرقة الثالثة، ثم في اليوم الموالي تدخل الفرقة الثالثة و تخرج الفرقة الثانية، و اليوم الموالي تخل الفرقة الثانية و تخرج الفرقة الأولى.

حيث أن هذا النظام تتناوب فيه الفرق يوميا، و عادة ما يشكل نوعا من الاضطراب داخل المؤسسة المستخدمة، فيلجأ إلى أسلوب العمل على النظام التناوبي الأسبوعي.

ب النظام التناوبي الأسبوعي : تعمل فيه الفرق الثلاث الأولى على نفس النظام و المواقيت طوال الأسبوع و تكون الفرقة الرابعة في راحة، و عند دخولها للعمل طوال الأسبوع تخرج الفرقة الثالثة و تكون في راحة طوال الأسبوع... و هكذا دواليك، و هذا النظام يعتبره معظم العمال النظام الأحسن لضمانه نوعا من الراحة و الاستقرار.

البند الثاني: نظام العمل المستمر بتوقف في آخر الأسبوع: (3×8):

هو نظام عمل ب (03) فرق على أساس 08 ساعات يوميا، فتعمل الفرقة الأولى في الصباح من الساعة الخامسة صباحا إلى الساعة الواحدة زوالا و الفرقة الثانية تعمل مساء من الساعة الواحدة زوالا إلى الساعة التاسعة مساء، و الفرقة الثالثة تعمل في الليل من الساعة التاسعة مساء إلى الساعة الخامسة صباحا، إذن هذا النظام يضمن تناوب الفرق دون توقف في الليل و لكن بتوقف في آخر الأسبوع.

ملاحظة: في كل من هذين النظامين يوجد العمل الليلي، ففي حالة تشغيل النساء لابد من الحصول على ترخيص من مفتش العمل لتشغيلهن لكون طبيعة العمل تستلزم العمل الليلي.¹

البند الثالث : النظام نصف المستمر بتوقف في آخر الأسبوع و في

الليل(2×8): و هو النظام الأكثر شيوعا؛ و فيه تتعاقب فرقتين على أساس العمل 08 ساعات لكل فرقة و لا يوجد فيها نظام العمل في الليل، و تقرر فيها الراحة الأسبوعية و يفترض فيه أن تعمل الفرقة الأولى من الخامسة صباحا إلى الساعة الواحدة زوالا و الفرقة الثانية من الساعة الواحدة زوالا إلى الساعة التاسعة مساء.

الفرع الثاني: التعويض:

إن المادة 30 تنص على حق العامل في التعويض عن أداء العمل بالنظام التناوبي على أساس أن هذا العمل فيه متعب، و يضطر فيه العامل للتواجد القهري بعض الأحيان، لأنه نظام لا تخرج فيه الفرقة إلا بحضور الفرقة الثانية و في حالة عدم حضورها تستمر الفرقة الأولى حتى حضورها، لضمان الاستمرار في العمل.

و لا يوجد معيار للتعويض، و لكن عادة ما يوجد اتفاقيات تنظمها بما فيها العمل الليلي الذي يضمنه النظام الأول و الثاني الذي يستلزم قانونا تعويضا عن أدائه.

المطلب الخامس: نظام الدوام المستمر:

لقد نصت عليه المادة 25 من قانون 11/90 الملغاة بالمادة 06 من الأمر 03/97 إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة و يعتبر نصفها عملا.

نصت المادة 06 من الأمر 03/97: "إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر يتعين على المستخدم تخصيص وقت الاستراحة و لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة و تعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

من خلال هذه المادة يضمن المشرع نوعا من الحماية أو الراحة، إذ يفترض أن يكون نظام العمل مستمرا طول النهار و خول له ساعة راحة في منتصف العمل و تعتبر نصف ساعة منه عمل فعلي مما يعني يدفع له الأجر عنها و تعتبر كأنها فترة عمل.

و اشترط أن تكون ساعة لا أكثر و السؤال الذي يطرح نفسه ففي حالة توقف العامل لأكثر من ساعة هل يستفيد من نصف الساعة هذه أم لا؟

من خلال النص الحرفي للمادة إذا استفاد العامل أكثر من ساعة لا يستفيد من نصف الساعة المعتبرة كعمل رغم أنها ليست فترة عمل.

يمكن أن يدخل هذا النظام في نظام الفرق المتعاقبة في النظام الثالث (النظام المستمر لفرقتين) أين كل فرقة تعمل 08 ساعات متواصلة.

المبحث الثالث: الحالات الخاصة:

في هذه الحالات سوف نتطرق إلى حالات لها خصوصياتها بالمقارنة مع ساعات العمل العادية المنظمة طبقا للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، و يكون ذلك بالتطرق إلى نظام العمل بالتوقيت الجزئي الذي ينص عليه المرسوم التنفيذي 473/97، و كذلك نظام العمل للعمال في المنازل المنظم بموجب المرسوم التنفيذي 474¹/97.

1 الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المواد من 69 حتى 72.

مع ذكر بعض الحالات الخاصة بالنظام الخاص بالرياضيين المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 481/91 المتعلق بكيفيات ضبط التوقيت اليومي و الترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لرياضيي الطليعة و النخبة و لمستخدمي التأطير الذين يعملون حسب التوقيت الجزئي، داخل هياكل تنظيم المنظومة الوطنية للتربية البدنية و الرياضية و تنشيطها و بعض الفئات الخاصة التي لا يسع لنا ذكرها، و الذين نصت عليها المادة 04 من قانون 11/90 و التي تنص على أن تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ التنظيم النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال في المنازل و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضيي النخبة و مستخدمي البيوت و ذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون في إطار التشريع المعمول به و نكتفي بدراسة عقود العمل بالتوقيت الجزئي و علاقة العمل بالعمال في المنازل و العمل الدوري.

المطلب الأول: عقود العمل بالتوقيت الجزئي:

يعرف العمل بالتوقيت الجزئي على أنه كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل المنظمة بموجب المادة 22 من قانون 11/90 الملغاة بالمادة 08 من الأمر 03/97 و المعوضة بالمادة 02 من نفس الأمر.

الفرع الأول: شروط اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي: أول شرط للجوء

لهذا النظام يجب التمييز بين حالتين:

البند الأول: حالة تحويل العمل من التوقيت الكامل إلى التوقيت الجزئي:

- بطلب من العامل
- باقتراح من المستخدم

البند الثاني: حالة تشغيل العمال بالتوقيت الجزئي.

البند الأول: تحويل العمل من التوقيت الكامل إلى التوقيت الجزئي:

في هذه الحالة يفترض أن يكون العامل قد اشتغل في السابق بالتوقيت الكامل، و لكن قد تطراً إما بسبب العامل أو المستخدم و هذا ما يطرح لنا حالتين:

- أ - **باقتراح من صاحب العمل:** و هو ما نصت عليه المادة 07 فقرة 06 من المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

لقد جاءت المادة في إجراءات اللجوء إلى التقليل في عدد العمال، و في مضمون المادة 05 منه تنص على أن الهيئة المستخدمة المشغلة لأكثر من 09 أجراء تقرير اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل و الأجور أن تدرج ذلك في إطار ترتيبات الحماية المنصوص عليها في هذا المرسوم التشريعي و التي تترجم الجانب الاجتماعي.

و المادة 07 تنص على أن يشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي إجراء واحد أو عدة إجراءات و الإجراء الذي يخصنا هو الإجراء المنصوص عليه في الفقرة 06 بإدخال تقسيم العمل و العمل بالتوقيت الجزئي.

كما نصت عليه المادة 70 من قانون 11/90 و تنص على أنه على المستخدم قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:

تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي كما هو محدد في هذا القانون.
و عادة ما يعرض هذا النظام على العامل فإذا لم يقبله يلجأ إلى المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي و قد يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل تحت مسؤولية المستخدم الذي لم يحترم التزامه التعاقدية بتوفير منصب شغل السابق الاتفاق عليه.

ب - **بإقتراح و طلب من العامل:** و هذا طبقاً للمادة 04 من المرسوم التنفيذي 473/97 حيث تنص أنه يمكن للعامل المشتغل بالتوقيت الكامل لدى الهيئة المستخدمة و الراغب بالعمل بتوقيت جزئي لأسباب شخصية أن يقوم بطلب المنصب الذي أنشئ أو شغل حديثاً و الذي يناسب مؤهلاته المهنية، و يشترط في ذلك موافقة المستخدم، و عليه يستلزم توفر بعض الشروط:
توجيه الطلب الخطي للمستخدم
شرح المبررات لطلبه في الطلب الكتابي
جواب المستخدم أو الرد على طلبه في أجل أقصاه 30 يوماً من تاريخ استلام الطلب.

البند الثاني: حالة تشغيل العمال بالتوقيت الجزئي:

لقد نصت على ذلك المادة 03 من نفس الأمر على أنه يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل أي في حالة عدم إمكانية المستخدم تشغيل العامل بالتوقيت الكامل.

الإمتيازات الخاصة بالنسبة للعمال بالتوقيت الجزئي و قد نصت عليها المادة 05 من نفس المرسوم بنصها للعامل المشتغل بالتوقيت الجزئي في الهيئة المستخدمة إن أراد شغل منصب بالتوقيت الكامل، الأولوية في المنصب إن توفرت فيه المؤهلات المهنية و وافق المستخدم .

تنص المادة 06 يتعين على العامل الذي يريد الاشتغال بالتوقيت الكامل إن اشتغل بالتوقيت الجزئي ان يتقدم بطلب خطي للمستخدم يشرح فيه المبررات لطلبه و المستخدم ملزم بالرد على طلب المعني بالأمر في أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ استلامه الطلب.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل بالتوقيت الجزئي:

طبقا للمادة 07 من المرسوم التشريعي 473/97: "إن لم يوجد عقد عمل كتابي تعتبر علاقة العمل بالتوقيت الجزئي قائمة لمدة غير محدودة كما هو الحال في المادة 11 من قانون 11/90.

مع احترام المادة 127 من قانون 11/90 التي تنص على أنه يمكن لإبرام عقد عمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة نفسها التي حصرها المشرع، و خارج هذه الحالات يعتبر العقد غير محدد المدة و ذلك ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 07 من المرسوم التشريعي 473/97 غير أن صاحب العمل له الحق في توظيف عمال بالتوقيت الجزئي لمدة محدودة مع مراعاة الأحكام القانونية المرتبطة بذلك.

الفرع الثالث: شكل عقد العمل بالتوقيت الجزئي في حالة وجود العقد

الكتابي:

ذلك طبقا للمادة 08 من نفس المرسوم في حالة ما إذا أبرم عقد العمل بالتوقيت الجزئي بصفة كتابية يجب أن يحتوي على الخصوص ما يأتي:

- 1- المدة الأسبوعية للعمل المتفق عليها بين الأطراف المتعاقدة: دون أن تقل على نصف المدة القانونية و كذلك بيان توزيعها أو تقسيمها على أيام الأسبوع.
- 2- عناصر الراتب: إذ أن إنقاص مدة العمل جزئيا تقابلها إنقاص في الأجرة لتكون مساوية للعمل المؤدى و هذا ما يميزها عن المدة الاتفاقية لتخفيض ساعات العمل في

- الأعمال الخطيرة أو التي يترتب عليها متاعب بدنية و عصبية إذ في هذه الحالة العامل يدفع له أجره عن 40 ساعة مع أنه لم يعمل 40 ساعة.
- 3- مؤهلات الأجير: خاصة للتأكد منها في حالة تحويله إلى العمل بتوقيت كامل.
- 4- المدة التجريبية: التي لا يجوز أن تتجاوز المدة التجريبية في العقد بالتوقيت الكامل.

في حالة ما إذا كان العقد مبرم لمدة محدودة يجب أن يحتوي العقد على العناصر المقررة و أسبابها طبقاً للتشريع المعمول به و مطابقتها لشروط المادة 12 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل و حالاتها التي يجب الخروج عنها للجوء إلى العقود محددة المدة.

ملاحظة: لأن المدة في العمل بالتوقيت الجزئي تكون دائماً اتفاقية في حدود بين 21 ساعة و 39 ساعة في حالة النزاع بين الطرفين حول طبيعة العقد، إذا كان بالتوقيت الكامل أو الجزئي فمن المستحسن يكون هناك عقد كتابي لإثبات الحقوق المترتبة على العقد، أما في حالة عدم وجوده قد يثار النزاع بين الطرفين، فإذا لم يثبت المستخدم بأنها بالتوقيت الجزئي فإنها تعتبر بالتوقيت الكامل إذا ادعى العامل ذلك فمن الأفضل أن تكون هذه العقود كتابية.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على اللجوء للعقود بالتوقيت الجزئي:

إن اللجوء إلى هذا النظام من العمل يتبعه بعض الحقوق و الالتزامات على عاتق كل من العامل و المستخدم، و تتجلى هذه الحقوق في:

1- التمتع بنفس الحقوق القانونية المتفق عليها و التي يتمتع بها العمال المشتغلين بالتوقيت الكامل مع مراعاة الكيفيات الخاصة المقرر تطبيقها بالنسبة للحقوق المتفق عليها.

إذن العمال يستفيدون من الحقوق القانونية ما لم يوجد اتفاق يخول له حقوق أحسن من المقررة قانوناً طبقاً للمادة 09 من المرسوم التنفيذي 473/97 .

2- الاستفادة من الحقوق المرتبطة بالأقدمية و نحسب لهم و كأنهم اشتغلوا بالتوقيت الكامل.

3- أن لا تفوق مدة التجربة للعامل بالتوقيت الجزئي مدة التجربة للعامل بالتوقيت الكامل.

4- أن يتقاضى العامل الراتب النسبي مقارنة مع الأجراء العاملين بالتوقيت الكامل الذين لهم نفس المؤهلات و يشغلون مناصباً مماثلاً في نفس الهيئة المستخدمة بمعنى

يتقاضى أجره موازية للمدة التي يشغلها إلا إذا سبق الاتفاق على امتيازات أكثر في العقد أو الإتفاقيات الجماعية.

إمكانية العامل بالتوقيت الجزئي المتوفرة فيه الشروط القانونية التي حددها التشريع المعمول به أن ينتخب في لجنة المشاركة.

ملاحظة: و تطبق أحكام القانون العام المنظم طبقاً للقانون 11/90 في الأحكام التي لم ينظمها المرسوم التنفيذي 473/97 إلا فيما يتعارض و طبيعة عقد العمل بالتوقيت الجزئي.

لكن يطرح دائماً الإشكال فيما يخص الساعات التي يعمل فيها العامل زيادة على الساعات المتفق عليها، هل تعتبر ساعات إضافية أم لا؟

الجواب يكون بأن المشرع لم ينظمها و لم يتطرق لها، و حسب الرأي الخاص فإذا كان اللجوء إلى هذه الساعات استثنائي و في حالة توفر الضرورة الملحة يمكن اعتبارها ساعات إضافية و خاصة إذا أخذنا بمبدأ الساعات الاتفاقية و ليس الساعات القانونية. أما إذا كان اللجوء إليها لا يكتسي الطابع الاستثنائي فإنه يعتبر كأنها مدة اتفاقية جديدة.

رأي المشرع الفرنسي: إذا أدت ساعات غير الساعات العادية في الإطار المحدد في العقد يلجأ إلى الساعات التكميلية في إطار الحدود الموضوعية في العقد و هي تعتبر ساعات زائدة عن تلك المحددة في الإتفاق و يجب إخطار العامل بها و يمكن للعامل الق في رفضها أو المعارضة طبقاً لقانون 13 جوان 1998¹.

المطلب الثاني: النظام الخاص بالعمال في المنازل:

يعرف العامل في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع و خدمات أو أشغال تغيرية لصالح المستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره و يقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة و يتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية و أدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط.

هذا حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

1 J.M et A.C, Droit de travail, 1^{ère} édition, Dalloz, p 196

و قد أشارت المادة 04 من قانون 11/90 إلى العمال في المنازل¹.

الفرع الأول: مميزات هذا العمل:

العمل في المنزل لإنتاج سلع أو خدمات أو إنجاز أشغال.

- القيام بهذه الأعمال لصالح مستخدم أو أكثر الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا عام أو خاص يمارس نشاطا تجاريا أو صناعيا أو حرفيا يشغل العامل أو أكثر طبقا للمادة 03 من الرسوم التشريعي أعلاه.
- مقابل أجره متفق عليها مسبقا.
- القيام بالعمل من العامل لوحده أو بمساعدة أعضاء من عائلته.
- تحصيل المواد الأولية للإنتاج بنفسه أو بتسلمها من المستخدم.

الفرع الثاني: كيفية تنفيذ الأشغال في المنزل:

ذلك طبقا للمادة 05 من نفس المرسوم؛ يجب على المستخدم عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل أن يعد دفتر طلبات يسجل فيه ما يأتي:

- اسم العامل في المنزل و لقبه و عنوانه.
- طبيعة العمل و كميته.
- الأجرة المطبقة على هذا العمل.

قائمة اللوازم و المواد المسلمة للعامل.

و طبقا للمادة 06 من نفس المرسوم: تسلم للمستخدم للمنتوج موضوع الطلب يسجل على دفتر تسلم نسخة للعامل بعد توقيع الطرفين عليها ما يأتي:

- تاريخ التسليم.
- مبلغ الأجر المدفوع فعلا.

عند الاقتضاء اللوازم و المواد المسترد.

1 الامر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، نظم في المواد 69 إلى 72 الأحكام الخاصة بالعمل في المنازل في الفصل الخاص بالاحكام الخاصة ببعض الأصناف من العمال.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على عقد العمل في المنزل:

1. يلزم العامل في المنزل بالامتثال لأوامر المستخدم عند تنفيذ عمله طبقا للمادة 11 من المرسوم التشريعي السالف الذكر.
 2. يلزم المستخدم الذي ينجز عملا في المنزل بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي و مفتشية العمل المختصة إقليميا طبقا للمادة 04 من المرسوم.
 3. إلزامية حيازة دفتر ترتيبي يشمل:
 - اسم الهيئة المستخدمة و عنوانها.
 - اسم المستخدم و لقبه.
 - اسم و عنوان و رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمل في المنزل.
 - 4- استفادة العامل في المنزل من الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي.
 - 5- يمنع العامل في المنزل من القيام بأية منافسة من شأنها أن تسيء للمستخدم و يلزم بحفظ السر المهني.
 - 6- استفادة العامل في المنزل الذي يشتغل لدى نفس المستخدم مدة 06 أشهر في المجموع على الأقل الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر يعادل مبلغه اليومي عمل في الشهر و يحسب التعويض على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضاة خلال الفترة المدخلة في الحساب و يدفع في أجر فترة حسابه المرجعية.
- من خلال الاطلاع على مواد هذا المرسوم نلاحظ أن العمال في المنازل لا يمكن أن تطبق عليهم المواد الخاصة بالمدة القانونية للعمل العادي، إذ لا يمكن تحديدها لأن لهم نوع من الحرية في إنجاز العمل مما يصعب مراقبة مدى احترام القانون عند تشغيل العمال في المنازل إذ يعطي المستخدم أجلا للعامل و ما عليه إلا إنجاز العمل المسند إليه في هذا الأجل.
- في هذه الحالة و جب التمييز بين العامل في المنزل الذي يعمل لصالحه الخاص و الذي يقوم بالأشغال لعدة أصحاب شغل، وهنا يصعب الحديث عن علاقة العمل لعدم توفر عنصر التبعية، و لكن يمكن هذا في الكلام عن علاقة التبعية في حالة العامل في المنزل الذي ينجز الأشغال لنفس المستخدم.

الفرع الرابع: الحماية المقررة لهذه الفئة:

من الصعب حماية العامل في المنزل لكونه معرض باستمرار لاستغلال صاحب العمل خاصة في الحالات التي فيها الانتاج مطلوب في السوق بكثرة (في المواسم و الأعياد مثلا) مما يجعل صاحب الشغل يطلب القيام بأشغال أكثر. و هذا النظام لا يمكن مفتش العمل من المراقبة كون هذه الفئة خارجة عن تطبيق القانون الخاص بالمدة القانونية الأسبوعية أو الحد الأقصى اليومي و لا يضمن لهم الاستفادة من الراحة و العطل القانونية.

أما العطلة السنوية المقررة لهذه الفئة، فلا نجد أنه يقرر لها عطلة سنوية أي الاستفادة الفعلية من الراحة، في حين تعوض عن العطلة السنوية. و باعتبار العمال في المنازل عمالا و مع عدم وجود نصوص في هذا المرسوم تنص على عدم تطبيق أحكام القانون 11/90 فإنه تطبق عليهم أحكام قانون 11/90 فيما لا يتعارض و طبيعة هذا العقد، و بالتالي نعتبر أن المشرع يقصد أن العامل في المنزل يستفيد من العطلة السنوية كجميع العمال و لكن فقط التعويض يأخذ على أساس 06 أشهر على أساس يوميين من الأجر الشهري المتقاضى على أساس الأجور المتوسطة الشهرية و في ذلك تطبيق للمادة 04 من القانون 11/90.

لكن في كل الأحوال فإن العمال في المنازل فئة معرضة أكثر من غيرها للاستغلال و يتعين على المشرع تقرير حماية و ضمانات أكثر لها.

المطلب الثالث: نظام العمل الدوري:

و هو نظام عمل خاص يتبع في مناطق الجنوب في بعض القطاعات الصناعية خاصة إنتاج البترول و الغاز.

و هو نظام قد يكون على أساس $\frac{3}{4}$ أي العمل لمدة 04 أسابيع و العطلة أو الراحة المقابلة لمدة 03 أسابيع أو على أساس $\frac{4}{4}$ أي العمل لمدة 04 أسابيع متتابة و الراحة لمدة 04 أسابيع متتابة.

الفرع الأول: نظام العمل لمدة 04 أسابيع مقابل 03 أسابيع راحة¹:

هو نظام عمل ل 04 أسابيع متتابة تقابلها 03 أسابيع متتابة للعطل و كل دورة تشمل 07 أسابيع و خلال العمل السنوي الكامل، العامل يستدعى للقيام بعمل في مدة و المتمثلة في 29 أسبوع و 6 أيام، الذي يساوي وقت العمل 209 يوما في السنة و يستفيد العامل من فترة عطلة تساوي 22 أسبوع و يومين مما يساوي 156 يوما في السنة. و تشمل العطلة 22 أسبوع للعطل المخولة قانونا:

¹ تعليمة الموارد البشرية رقم (05) المتعلقة بنظام العمل $\frac{3}{4}$.

- العطلة سنوية.
- الطلة التعويضية.
- أيام العطل و الأعياد.
- الوقت الذي يقضيه العامل في الطريق.
- العطل الإضافية لمناطق الجنوب.

في كل حالة مرة في السنة العامل يستفيد من عطلة تعويضية لمدة 04 أسابيع تقابل مدة العمل المحددة بـ 04 أسابيع و هذه الأحكام قررت لتعويض النظام أو الطابع الجبري لنظام العمل $\frac{3}{4}$.

البند الأول: مواعيت العمل:

الحد أو المقياس الساعي الأسبوعي يحدد بـ 61 ساعة و 15 دقيقة توزع إلزاميا على 07 أيام:

- الحد الساعي اليومي للعطل المطبق في إطار هذا النظام كالتالي:
- من السبت إلى الخميس: 9 ساعات و 25 دقيقة
- الجمعة: 5 ساعات.

البند الثاني: المستفيدين من هذا النظام:

يستفيد من هذا النظام مجموع عمال الجنوب الذين يخضعون للمناوبة و يخضعون لاتفاق العمل حسب نظام $\frac{3}{4}$ أيا كانت الفئة الاجتماعية و المهنية التي ينتمي إليها و يخضع لها العمال سواء اشتغلوا لمدة محددة أو غير محددة.

أما العمال الذين لا يطبق عليهم هذا النظام هم:

- العمال الذين يخضعون للمناوبة.
- المتدربين، المتربصين، العمال شبه الأجراء و المتكونين..
- عمال الشمال في مأموريات للجنوب.

البند الثالث: التعويضات في نظام العمل $\frac{3}{4}$:

الحضور الفعلي في الموقع لمدة 28 يوما متواصلة دوريا يمنح للعمال تعويضة (IZCV) المحددة بـ 24 يوما خلال 11 شهرا و 23 يوما من التعويض (IZCV) للشهر الموالي و يتحصل العامل على هذه التعويضة من خلال العطل التعويضية سواء المجموع السنوي 287 يوما تعويض (izcv).

حساب الحق في العطل (تجمع فيها كل العطل) مع العلم أن نظام العمل $\frac{3}{4}$ يعترف بحق العامل 03 أيام عطلة مقابل 4 أيام عمل و الحق في العطل يساوي $\frac{3}{4}$ فترات العمل المؤدى فعلا.

أما عن إبقاء العامل بسبب الخدمة: في حالة الضرورة في الخدمة يضطر العامل للبقاء في عمله لأجل الدورة العادية (4) أسابيع هذه الحالة تعتبر استثنائية يمكنها أن تفسر برنامج الدورة و يتقاضى نفس الأجر في هذه الحالة و لا يحدث عليه تغيير.

و العامل المعني يستفيد كما سبق الذكر مسبقا من (3) أسابيع عطلة للتعويض بعد 03 أسابيع عمل بدلا عن 04 أسابيع، و العامل يستفيد من الإبقاء على نفس عدد الأيام من عطلة (izcv) و كأنه اشتغل دورة عادية مما يعني 24 يوما/ شهر تعويض.

هذه الأحكام تمنع أو تخفض الاضطرابات في جدول العمل في كل الأحوال فإن إبقاء العامل أكثر من الدورة العادية للعمل لابد أن يحصل على موافقة المدير الجهوي في إطار مرتين في السنة و إعلامه إلزامي.

الفرع الثاني: نظام العمل لمدة 4 أسابيع مقابل 4 أسابيع راحة¹:

و هو نظام عمل يعمل فيه العامل 4 أسابيع متتالية تقابلها 4 أسابيع عطلة.

تحدد فيها المدة ب 8 أسابيع موزعة كما يلي: 04 أسابيع عمل متتابعة تليها 04 أسابيع متتابعة لتعويض العطلة و الحد الأقصى للعمل اليومي ب 12 ساعة على أساس نظام الدوام المستمر.

البند الأول: المستفيدين من الدورة:

مجموع عمال الجنوب الذين يخضعون لنظام المناوبة (الرفع) (la relève) أيا كانت الفئة المهنية التي ينتمي إليها و على كل العمال بدون تمييز إن كانوا متعاقدين لمدة محدودة أو غير محدودة و نفس الأحكام التي تطبق على نظام العمل $\frac{4}{3}$.

البند الثاني: مواقيت العمل:

من السبت إلى الخميس: من 7h.00 إلى 19h.30 مع راحة أو توقف من 12h.00 إلى 13h.30 لتناول وجبة الغداء.

1 التعلية رقم 01 الخاصة بتنظيم نظام العمل $\frac{4}{4}$ للعمال الخاضعين للمناوبة.

الجمعة: من 7h.00 إلى 12h.00

الحد الأقصى أو الحجم الساعي يحدد بـ 12 ساعة عمل خلالها 1h.30m توقف عن العمل 1/2 ساعة منه تعتبر كوقت عمل تتحملها المؤسسة.

- في الأسبوع $(6 \times 12) + 5 = 77$ ساعة.

- في الدورة (77 ساعة $\times 4$) = 308 ساعة.

- في السنة (77 ساعة $\times 26$) = 2002 ساعة.

أما العطل التي تشملها هي نفسها العطل المنصوص عليها في نظام 3/4 .

أما عن الأجر فالتواجد الفعلي في الواقع خلال 28 يوما متتابة في الدورة و تمنح للعامل (IFRI) شهريا 27 يوما على الأكثر من التعويض 12/1 الشهر الثاني عشر يكون 322 يوما من التعويض بالموازاة للحضور الفعلي على الموقع لـ 183 يوم.

ملاحظة: في هذا النظام نكتفي بالقول أن ما يمكن الإشارة إليه هو أنه نظام لم ينص عليه القانون و لكن جرت العادة على العمل به و قد خالف كل القواعد المقررة في مدة العمل لتحديد المدة الأسبوعية للعمل و كذلك حق الراحة في الأسبوع و العطل و جمعها.

الفصل الثاني: التنظيم القانوني للعطل و الغيابات:

إن الحق في الراحة، حق مخول دستوريا و هو ما نصت عليه المادة 55 من دستور 1996: " لكل مواطن الحق في العمل، ويضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته".

حيث يلزم المستخدم أن يمنح للعامل وفقا لتشريع العمل (6) انواع من العطل وهي العطلة الأسبوعية، العطل والأعياد الرسمية، العطلة السنوية، الإجازة المرضية بما فيها (إجازة الحمل والوضع) إجازة التفرغ النقابي والخدمة الوطنية.

ونجد أن الجزائر قد صادقت في سنة 1962 على الاتفاقية الدولية حول الراحة الأسبوعية الصناعة في 1921 وكذلك الاتفاقية حول الإجازات المدفوعة الأجر (1952).

فتحويل الحق في العطل القانونية قد راعى الجانب الاجتماعي، إذ قرر عدم تشغيل العامل بصورة متواصلة دون أن تتخلل عمله فترات راحة ولذلك فإن راحة العامل تكون في آخر الأسبوع، ولتمكين العامل من الراحة جزئيا والرعاية بأموره الإجتماعية و الاهتمام بأسرته، وكذلك تقرير الحق في العطل القانونية والأعياد الرسمية، أما عن العطلة السنوية نجدها قررت لعدم كفاية الراحة الأسبوعية لجعل العامل في استعداد لمواصلة العمل طوال سنة كاملة زيادة على تحويل العامل في الحق ببعض الغيابات للاهتمام بأموره الشخصية والعائلية، أو المهنية أو الإجتماعية بصفة عامة سوف نتعرض إليها لاحقا.

وقد صدر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والمؤرخ في 1990/04/21، وقد نص عليها في الفصل الرابع تحت عنوان الراحة القانونية و العطل و الغيابات و الذي قسم إلى فرعين الأول خاص بالعطل و الراحة القانونية و الثاني خاص بالغيابات و قد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث ويتضمن المبحث الأول العطلة القانونية التي تشمل الراحة الأسبوعية والمبحث الثاني حول العطلة السنوية والثالث يكون حول الغيابات.

المبحث الأول: الراحة الأسبوعية و العطل القانونية:

لقد عرف حق العمال في الراحة، و العطلة، المدفوعتي الأجر، عدة تطورات منذ إقرارها في بداية هذا القرن. حيث كانت البداية الجزئية سنة 1841 بالاعتراف بالراحة الأسبوعية للأطفال فقط، و لم تتوسع لتشمل كافة العمال، إلا في سنة 1906. بينما جاء الاعتراف بالعطلة المدفوعة الأجر متأخر جدا عن الاعتراف بالحق في الراحة الأسبوعية. حيث أنه لم يتقرر بصفة رسمية و نهائية إلا سنة 1935، و قد شمل في البداية فئة الموظفين، و عمال السكك الحديدية، قبل أن يعمم على كافة العمال سنة 1936¹.

وقد نصت المادة 35 من قانون 11/90 : "تعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الاعياد والعطل أيام راحة قانونية".

في هذا المبحث سوف نتطرق لتنظيم الراحة الأسبوعية والعطل الخاصة بالأعياد الدينية والوطنية والعالمية.

المطلب الأول: الراحة الأسبوعية:

إن القانون لدواعي صحية وعائلية تستوجب تنظيم مدة العمل تقتضي وقفا دوريا يضمن للعامل الراحة الكافية لاسترجاع قواه لمواجهة بداية أسبوع آخر للعمل، وقد كرس مبدأ العطلة الأسبوعية لأول مرة على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 التي نصت على منحها في المشاريع الصناعية و أوصت بوجود مطابقة الراحة كلما أمكن الأمر الأيام المخصصة للراحة بموجب تقاليد وعادات البلدان ودينها غير أن هذه الاتفاقية لا تستهدف المؤسسات التجارية التي لا توجد بشأنها سوى توصية إتخذت عام 1921².

أما في القانون الجديد 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فيكون للعامل الحق في الراحة يوما كاملا في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة، و هذا ما تنص عليه المادة 33 منه، و أما المادة 35 فتتص على: "يعتبر يوم الراحة الأسبوعي يوم راحة قانونية".

1 أنظر أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 127،128 .
2 في المادة 79 من القانون 78/12، القانون الأساسي العام للعامل حول الحق في الراحة الأسبوعية " يستحق العامل² يوما كاملا للراحة في الأسبوع".

المبدأ في العطلة الأسبوعية أن العطلة الأسبوعية يحكمها أساسين وهما الراحة و المدة (الأسبوعية):

1 الراحة: القانون يضمن الراحة في كل آخر أسبوع ولا يجب أن تقل عن 24 ساعة متتابة ولا يجوز تقسيمها و تشغيل العامل ولو ساعة في يوم راحته يعتبر ليس يوم راحة ويستحق تعويض عنه بيوم راحة آخر.

2-الأسبوعية: إذ يمنع تشغيل العامل أكثر من 6 أيام وقد تكون العطلة الأسبوعية كل يوم جمعة في الظروف العادية وفي حالات خاصة قد تكون في يوم آخر.

الفرع الأول: تأخير العطلة الأسبوعية:

قد نصت المادة 37 من قانون 11/90 على أنه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا ما استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج و يحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

نجد ذلك خاصة في نظام العمل التناوبي التي قد لا يمكن فيها للعامل التحصل على الراحة الأسبوعية وتؤجل ليوم آخر وذلك يعود لطبيعة النشاط الذي لا يمكن فيه التوقف وعليه يتناوب العمال فيها في الأشغال يوم العطلة الأسبوعية.

أما عن حالة تأجيلها وذلك خاصة في حالة الضرورات الاقتصادية أو لضرورة تنظيم الإنتاج ومثال ذلك في الأعياد والمواسم للتوصل للنتيجة المرجوة ولتوفير القدر الكافي من الإنتاج لمواجهة الضرورة ولكن يجب أن يتمتع بها في يوم آخر.

كما يمكن للموالي: أن يحدد بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تمويل للمستهلكين وحاجات كل مهنة وتضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها وذلك طبقاً للمادة 38 من القانون 11/90.

وقد يكون هذا القرار ملزم لبعض النشاطات مثل تموين السكان بالمواد الغذائية، مثل المناوبة لدى الصيدلة والأطباء، وكذلك التجار بالتجزئة وبعض العمال الذين يشتغلون في المؤسسات التي تعتبر حيوية مثل الكهرباء والتموين بالغاز ومحطات البنزين.

الفرع الثاني: الحق في الراحة التعويضية والزيادة كساعات إضافية:

ذلك طبقا للمادة 36 من قانون 11/90 حيث تنص على أنه يحق للعامل الذي يشتغل يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لأحكام القانون.

إن الأصل أن العامل له الحق في الراحة في آخر الأسبوع وفي حالة تأجيلها يحق له تعويضها بيوم راحة تعويضية ماثلة لها.

لكن يطرح الإشكال في كون أن الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر إنما يستحق العامل فيها الراحة فقط مما يستلزم فقط يوم راحة تعويضية دون تعويض لعدم وجود الأجر الذي تطبق عليه الزيادة وفي اليوم الذي يعوض فيه العطلة يتقاضى فيها الأجر، ولكن من جهة أخرى يمكن اعتبار العمل يوم الراحة الأسبوعية وكأنها ساعات إضافية كون أنها تؤدي لمدة تتجاوز المدة الأسبوعية المقررة مما يستلزم التعويض على أساس ساعات إضافية دون الإخلال بالحق في الراحة التعويضية.

كما يمكن أن تكون هناك اتفاقيات أو اتفاقات جماعية تخول للعمال الذين يشتغلون أثناء العطلة الأسبوعية أكثر حقوقا.

مع العلم الجزائر في سنة 1962 قد صادقت على الإتفاقية الدولية حول الراحة الأسبوعية والصناعية في سنة 1921 و الاتفاق رقم 014.

المطلب الثاني: الأعياد و العطل مدفوعة الأجر:

تعتبر أيام الأعياد الدينية و الوطنية في مختلف أنظمة العالم، أيام عطل مدفوعة الأجر، حيث يتم تحديد هذه الأيام بمقتضى قوانين خاصة، تمنحها الاستقرار و الديمومة و الشمولية من حيث العمل بها على المستوى الوطني، كما توجد بعض الأعياد و المناسبات ذات البعد الدولي، مثل أول ماي، و رأس السنة الميلادية، و التي تدخل هي الأخرى ضمن قائمة الأعياد و المناسبات الوطنية.

القانون الجزائري لم يشذ عن هذه القاعدة، حيث نصت كافة القوانين العمالية السابقة و الحالية، على اعتبار هذه الأيام و الأعياد و المناسبات، أيام راحة مدفوعة الأجر، بالنسبة لكافة العمال، بغض النظر عن طبيعة علاقة عملهم أو شكلها أو مدتها¹.

إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة من حيث التطبيق، حيث أنه توجد الكثير من مناصب العمل، و الكثير من العمال في بعض القطاعات لا تسمح لهم طبيعة أعمالهم من الاستفادة من هذه الاجازات القانونية، لذلك فإن القوانين العمالية، تسمح بتعويض هؤلاء العمال بإجازات أخرى مع منحهم أجور إضافية عن العمل أيام الاجازات.

طبقا للمادة 34 من قانون 11/90 التي تنص على أنه يحدد القانون أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر، و المادة تحيلنا للقانون 63/278 المؤرخ في 1963/07/26 الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية (المعدل و المتمم)¹.

المادة 01 من قانون 63/278: المتمم بالمادة 01 من الأمر رقم 66/153 و المعدل بالمادة الأولى من الأمر 68/419 و تعتبر أعياد قانونية كل عام الأيام التالية:

1. أول ماي: العيد العالمي للعمال و يستفيد منه كل العمال و يحدد فيه يوم راحة واحد.
2. الفاتح من جانفي: وهو عيد عالمي، عيد رأس السنة الميلادية يحدد فيه يوم راحة.

الفرع الأول: الأعياد الدينية:

- 1 أول محرم: وهو عيد رأس السنة الهجرية (يوم واحد للراحة).
- 2 المولد النبوي الشريف: يمنح له يوم راحة واحد.
- 3 عاشوراء: وهو اليوم العاشر من محرم يمنح له يوم راحة واحد.
- 4 عيد الأضحى و عيد الفطر: و المنظمين بموجب المادة 01 من الأمر 68/419 و يمنح لهما يومين راحة.

الفرع الثاني: الأعياد الوطنية:

- 1 - الفاتح نوفمبر: يوم واحد وهو عيد اندلاع الثورة التحريرية

1 أنظر أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 130 .
1 بموجب الأمر رقم 66-153 المؤرخ بتاريخ 1966/06/08 .
الأمر رقم 68-419 بتاريخ 1968/06/26

- 2 - الخامس (5) جويلية: يوم واحد وهو عيد الإستقلال.
- 3 - 19 جوان: يوم واحد وهو عيد التصحيح الثوري. وتنص المادة 02 من القانون 63/278 على أن الأيام المحددة في المادة الأولى هي أيام عطل (أو راحة) مدفوعة الأجر (chômées et payée) لكل العمال في الإدارات العمومية والمؤسسات والدواوين العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية و الفلاحية وبما فيها الذين يتقاضون الأجر عن الساعة أو عن اليوم.
- كما تنص المادة 03 من الأمر 63/278 على أنه تعتبر أعياد قانونية وعطل مدفوعة الأجر في كل سنة للعمال الجزائريين والأجانب المسيحيين كما هو مبين في المادة 02 الأيام التالية:

Lundi de pâques _

L'ascension –

15 Aout (Assomption) –

25 décembre (noël) –

والعمال غير المسيحيين الذين لا يعملون وتدفع لهم الأجور بتطبيق هذه المادة سوف يأخذ الأجر ولو كان يأخذ الأجر عن الساعة أو اليوم.

وتنص المادة 04 من الأمر 63/278 على أنه تعتبر أعيادا قانونية مدفوعة الأجر في كل سنة للعمال الجزائريين والأجانب ذات ديانة يهودية في الأيام التالية:

Roch achang (jour de l'an)-

yom kippour(le grand pardon)-

Pisah (pâques)-

وتنص المادة 36 من القانون 11/90 على أنه يحق للعامل الذي يشغل في يوم راحة قانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا

لأحكام هذا القانون، وذلك طبقاً لمبدأ أن يوم العطلة القانونية يوم راحة مدفوعة الأجر وبالتالي فإن العامل عليه أن يحصل على يوم راحة مماثلة لحقه في العطلة اما عن الأجر يتقاضاه في كل الأحوال فبالتالي تعتبر كالساعة الإضافية مما يستلزم دفع زيادة الأجر — 50 % من الأجر الذي يتقاضاه العامل على أساس أنه اعتبرت كساعات إضافية.

ملاحظة: يمكن أن يصادف يوم عمل بين العطل (LE PONT) و قد يتفق الطرفين على أن يعتبر هذا اليوم يوم عطلة ولكن قد يطالبهم بالتعويض لهذا العمل بيوم عمل آخر في حين العطلة الأسبوعية والعطلة القانونية لا يجوز تعويضها بيوم عمل آخر لأنها عطل مقرر قانوناً وقد تكون إتفاقيات تخول للعامل أحكام أكثر نفعاً دون المساس بالحقوق المخولة قانوناً.

لكن يقع الإشكال في حالة العمل يوم العطلة القانونية، في هذه الحالة العامل له الحق في التعويض كساعات إضافية زيادة على الراحة التعويضية ليوم مماثل لليوم الذي عمل فيه ولو لم يشتغل فيه بأكمله. والإشكال يطرح في حالة اليوم الذي يقع بين العطل في حالة إرداة تعويضه بيوم عمل مماثل، ففي هذه الحالة تتجاوز مدة العمل المدة القانونية وقد نجدها في حدود 48 ساعة، و هنا يمكن اعتبارها كساعات إضافية أمام موقف المشرع السلبي لعدم وضع النظام التعويضي. (Récupération).

نفس الإشكال يطرح في الساعات التي تخفض في شهر رمضان المعظم الذي قد يلجأ الى النظام التعويضي بعد نهايته ونجد كذلك أن المدة التي يشغلها العامل في هذه الحالة تتجاوز المدة القانونية، ففي هذه الحالة كذلك لا يمكن اعتبارها ساعات إضافية كونها ساعات تعويضية و التي ينص عليها المشرع.

الأحكام الجزائية: طبقاً للمادة 144 من القانون 11/90 يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام من القانون المتعلق بالراحة القانونية ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المبحث الثاني: العطلة السنوية مدفوعة الأجر:

تعتبر العطلة السنوية من أهم الحقوق التي تحصل عليها العمال بعد نضالهم وإصرارهم على تحسين ظروف عملهم المهنية و الإجتماعية حيث تخصص هذه العطلة لتجديد الطاقة و الجهد و الاستجمام والراحة البدنية والفكرية بعد سنة كاملة من العمل المتواصل.¹

لقد اهتمت مختلف القوانين العمالية في مختلف البلدان، و منها الجزائر، بتكريس هذا الحق و العمل على استقراره كحق مكتسب، لا يمكن التنازل عنه، حيث نص القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1975، بأنه لكل عامل، و عامل متدرب، الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

فنصت المادة 39 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها اياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن عطلته أو بعضها يعد باطلا وعديم الأثر".

إن العطلة السنوية من الحقوق الأساسية للعامل ولا يمكنه في كل الأحوال التنازل عنها أو عن جزء منها وكل بند يتضمن التنازل عنها أو عن جزء منها يعد البند باطلا طبقا للمادة 135 من قانون 11/90 التي تنص على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

ويتحمل المستخدم دفع الأجر خلال هذه العطلة طبقا للقانون ولكن العامل لا يحق له القيام بعمل آخر خلال هذه الفترة عملا مأجورا و إلا أفرغ هذا الحق من محتواه وهدفه ولكن في الواقع لا يمكن مراقبته.

فكل تنازل عن حق العطلة السنوية مقابل تعويض بمقابل الحق في العطلة ممنوع على الإطلاق إلا في حالة انتهاء علاقة العمل¹ باعتبار العامل في هذه الحالة لا يستطيع الاستفادة من العطلة لانتهاء علاقة العمل.

1 وقد اهتمت مختلف القوانين العمالية في مختلف البلدان منها الجزائر بتكريس هذا الحق والعمل على إستقراره كحق مكتسب لا يمكن التنازل عنه حيث نص القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1975 بأنه لكل عامل متدرب الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، أنظر احمية سلميان، المرجع السابق ص 130
1 المادة 88 من الاتفاقية الجماعية (ص.و.ض. / ص.و.ت) ص 24.

المطلب الأول: الحق في العطلة السنوية:

يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة إلى غاية يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد ابتداءً من تاريخ التوظيف طبقاً للمادة 40 من قانون 11/90.

على أساس المادة 40 تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة. وعليه فإن العامل الذي شغل 6 أشهر فإنه يستحق فق 15 يوماً عطلة على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل طبقاً للمادة 41 من قانون 11/90.

و يعتبر طبقاً للمادة 43 كل فترة تساوي أربعة وعشرون (24) يوماً عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي إذا تعلق الأمر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

أما بالنسبة للعمال الموسمييين أو العاملين بالتوقيت الجزئي فتساوي فترة 180 ساعة عمل.

كما تعادل الفترة التي تتعدى (15) يوماً عمل في الشهر الأول من تشغيل العامل شهر عمل لتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر¹.

وتعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية مع أن العامل قد لا يؤدي فيها عمل فعلي² ما يأتي:

- فترات العمل المؤدى، فعليا التي اشتغل فيها العامل.
- فترات العطل السنوية 30 يوماً أو أكثر بالنسبة للعمال في الجنوب أو الفئات الخاصة الذين يؤدون خصوصاً أشغالاً شاقة أو خطيرة المسببة للمتاعب البدنية والعصبية.

¹ المادة 44 من قانون 11/90 المعدلة بالمادة 7 من الأمر رقم 21/96 .

² المادة 46 من قانون 11/90 تعتبر كل الفترات المذكورة فيها كأنها ساعات عمل فعلي و تعتبر أساس في حساب العطلة السنوية، عكس ما هو الحال في الغيابات غير المرخص بها من المستخدم لا تعتبر كساعات أو فترة عمل لتحديد العطلة السنوية.

- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر والتي يرخص بها المستخدم والمنصوص عليها في المادة 54 ، 56 من قانون 11/90.
 - فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة سابقا وهي الراحة الأسبوعية والعطل القانونية والأعياد التي تعتبر أيام راحة مدفوعة الأجر.
 - فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل المنصوص عليها في المادة 55 من قانون 11/90 والقانون 11/83 المتعلق بالضمان الاجتماعي.
 - فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد.
- في هذه الحالات بالرغم من العامل لا يقوم بالعمل في بعض الحالات المنصوص عليها اعلاه لكن المشرع اعتبرها فترات عمل فعلي ويقع عبء دفع العطلة السنوية على المستخدم.

الفرع الأول: العطلة الإضافية:

وقد نصت عليها المادة 42 من قانون 11/90¹ يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشر (10) أيام عن سنة العمل الواحدة. تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات منح هذه العطلة.

ومن خلال هذه المادة حدد المشرع الحد الأدنى من إضافة العطلة السنوية التي يستفيد منها العمال في الجنوب ويحول أو يحيل إلى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية تحديد كيفيات منح هذه العطلة الإضافية في إطار الاتفاقيات داخل المؤسسة أو الاتفاقيات في القطاع التي تشمل أكثر من مؤسسة تشمل نفس النشاط والتي قد تمنحه أكثر من 10 أيام.

الفرع الثاني: تمديد العطلة:

نصت عليها المادة 45 من قانون 11/90 أنه يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤديون خصوصا أشغال شاقة أو خطيرة أو أشغالا تسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

1- المعدلة بالمادة 6 من الأمر 21-96: حيث كانت سابقا تحيل تحديد هذه الإضافة عن طريق التنظيم زيادة على تحديد الإتفاقيات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.
كما أن في القانون القديم 31-75 المقرر لعطلة الأقدمية زيادة العطلة الرئيسية (4) أيام عن 20 سنة عمل (6) أيام عن 25 سنة عمل، (8) أيام عن 30 سنة عمل، دون أن تزيد المدة عن 26 يوما.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كليات تطبيق هذه المادة أما فيما يخص حالة التمديد في هذه الحالة متروكة لتقدير الأطراف ولم يحدد لها حدا أدنى ويحدد عن طريق التفاوض و الاتفاق بين الأطراف الإجتماعية عند إبرام الاتفاقيات الجماعية وذلك مراعاة لصحة العامل وكذلك لضمان الجدية والجودة في الإنتاج بتمكين العامل من اخذ القدر اللازم من الراحة.

الفرع الثالث: كيفية حساب التعويض عن العطلة السنوية:

قد نصت المادة 52 من نفس القانون بساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة على أن لا يقل هذا التعويض عن الأجر الذي يمكن ان يقبض خلال فترة العطلة فيما لو استمرت المعامل بالعمل.

ملاحظة: وقد نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 التي تنص على أن يستفيد العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم مدة (6) أشهر في المجموع على الأقل من الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر ويعادل مبلغه يومي (2) عمل في الشهر.

ويحسب التعويض المذكور في الفقرة السابقة على أساس الأجر المتوسطية الشهرية المتقاضية خلال الفترة المدخلة في الحساب ويدفع في أجر فترة حسابه المرجعية.

الفرع الرابع: تقرير العطلة السنوية في برنامج مسبق:

تنص المادة 51 من القانون 11/90 يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون إن وجدت. بنص المادة فإنها تعطى صلاحيات واسعة وحرية تامة للمستخدم في إعداد برنامج العطلة السنوية¹ أو تجزئتها بشرط استشارة لجنة المشاركة في حالة وجودها طبقا للمادة 94 من نفس القانون. وقد يأخذ تحديد العطلة السنوية مجرى فترة تدعى فترة العطل مع مراعاة النشاط وقد يكون الاتفاق حولها بموجب الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية لمدة أطول من المدة المقررة لها أو للأسباب المقررة قانونا وعادة ما يكون تقرير العطلة في المواسم التي

1 في الأمر 31 /75 السالف الذكر في المادة 219 منه: فيما يخص فترة العطلة في هذه المادة يكون اللجوء إلى اتفاقيات العمل الجماعية فهي الوسيلة الأولى المختصة بتحديد موعدها، في حالة غيابها، لصاحب العمل إختيار فترة العطل بشرط ان يلتزم بإستشارة القسم النقابي سلفا الذي يعرض على مفتش العمل للإطلاع عليه.

تساعد الاهتمام بالحياة الإجتماعية للعامل والوضع العائلي مثل فصل الصيف وعادة ما تؤخذ العطل بين نهاية جوان وبداية سبتمبر وقد يكون موعد العطلة السنوية واحد لكل العمال في حالة غلق المؤسسة خلال فترة العطلة ولكن قد يلجأ المستخدم إلى تقسيم العمال إلى فوجين

(2 VAGUES) الفوج الأول يخرج أولاً ثم يليه الفوج الثاني ويحدد ذلك مسبقاً وذلك في حالة طبيعة المؤسسة لا تسمح بغلقها وضرورة مواصلتها.

والعطلة يجب أخذها إلزامياً خلال الفترة المقررة لها ولكن استثنائياً لضرورة المصلحة أو الأسباب خاصة بالعامل يمكن أن تجزأ العطلة أو تأجل من سنة لأخرى.²

وكما نصت عليه المادة 51 أعلاه يمكن تجزئة العطلة السنوية ولكن بعد استشارة لجنة المشاركة كما هو الحال بالنسبة لإعداد جداول العطل والقانون 11/90 لم يضع الحدود لتجزئة العطلة ولا عن طريقها في حين نجد في القانون القديم³ حول تجزئة العطلة يجوز تجزئتها بموافقة الطرفين ولكن هذه التجزئة لا تكون إلا في حدود 1/3 من العطلة المقررة للعمال إذ يجب أن ينتفع العامل بفترة راحة مستمرة ومساوية لثلاثي عطلته دون أن تقل مدتها بأي حال من الأحوال عن السنة عند (16) يوماً متتالية كما يمنع تجزئة العطلة السنوية في المهن والنشاطات والصناعات الضارة صحياً أو الخطرة. ويكون تأجيل العطلة وتجميعها من سنة لأخرى بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

ويجوز لصاحب العمل أن يؤجل بصفة مؤقتة قيام العمل أثناء العطلة السنوية وذلك لضرورة ملحة للوقاية من حادث وشيك الوقوع أو تدارك حادث طارئ وبعد اخذ موافقة القسم النقابي على قائمة العمال الذين يشتغلون في فترة العطلة وترسل هذه القائمة فوراً إلى مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية مع ذكر سبب التأجيل والمدة التقديرية له.¹ المبدأ هو لا يجوز التعويض عن العطلة بالأجر ولا تعويض إذ الراحة مقررة لحماية العمال والغاية هو الراحة ولكن في حالة استحالة الوفاء العيني بالعطلة يحق للعامل

2 نص الاتفاقية الجماعية (ص.و.ض.إ.ص.و.ت)، في المادة 94 تنص أنه في حالة العطلة يجب أن يأخذ 1/2 عطلته السنوية خلال السنة نفسها و باقي العطلة يمكن تقسيمه إلى جزئين على الأكثر و لا يمكن تأجيل عطلة السنة إلى السنة المقبلة إلا على نصف العطلة.

3 الأمر 31/75 السالف الذكر في مادته 222.

1 د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالأمر 31/75 بتاريخ 1975 /04/25 دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة ص 218.

الحصول على أجره عن أيام العطلة السنوية المستحق له إذا ترك العمل أو انتهت علاقة العمل قبل استفادته منها وذلك بالنسبة للمدة التي يتحصل على إجازته فيها. حيث يكون الأجر محسوبا على أساس ما تقاضاه العامل من أجور عن الفترة السابقة للعطلة ويدخل في حساب الأجر وملحقاته كالا امتيازات العينية أما الإمتيازات الاستثنائية المرتبطة بالممارسة الفعلية للعمل لا تدخل ضمن حساب التعويض. يستحق العامل هذا التعويض مهما كان سبب انقطاع رابطة العمل ولو كان انتهاء العلاقة راجعا لوفاة العامل فإن التعويض عن العطلة يمنح لورثته² ولغرض ضمان رقابة تطبيق القانون يلزم أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من 10 عمال بمسك سجل باعتباره هو الذي يتحمل دفع الأجر ويحتوي على:

- 1 الفترة العادية للعطلة الواحدة.
- 2 تاريخ دخول كل عامل في الخدمة.
- 3 مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر للعمال.
- 4 تاريخ خروجهم في العطلة.

المطلب الثاني: قطع العطلة السنوية:

نصت عليها المواد 48 و 50 من قانون 11/90.

الفرع الأول: قطع أو توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض:

تنص المادة 50 أعلاه " يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها " .

في الفترة التي يكون فيها العامل في العطلة السنوية قد يتعرض مرضه مما يستلزم توقف عن العمل يثبت بواسطة شهادة طبية تثبت حاجة العامل للتوقف عن العمل مما يستلزم وقف العطلة للاستفادة من العطلة المرضية ولكن يشترط إعلام المستخدم بذلك وتقديم له نسخة من الشهادة الطبية ونسخة ثابتة تدفع أمام صندوق الضمان الاجتماعي للاستفادة من

2 المادة 22 من الأمر 31/75 السالف الذكر ، الدكتور جلال الدين القرشي، المرجع السابق ، ص 241.

التعويضات والعمال له الخيار للاستفادة من العطلة المرضية بكيفيتين.

1- يعد إعلام العامل المريض للمستخدم مباشرة توقف العطلة لتمكينه من الاستفادة من العطلة المرضية وبعد انتهائها يستأنف العمال الاستفادة من عطلته السنوية وبعد نهاية المدة المقررة للعطلة السنوية يستمر العمال في العطلة لتعويض المدة التي توقف فيها المرض وهو الإطار القانوني للاستفادة من العطلة المرضية.

2- أن يتفق العامل والمستخدم على الاستفادة من العطلة المرضية خارج العطلة السنوية ولكن يشترط دائما إعلام المستخدم مباشرة بعد المرض ويقدم شهادة طبية و أخرى أمام هيئة الضمان الاجتماعي وإلا لن يستفيد من التعويض.

في كل الأحوال لا يجوز أن تخول العطلة المرضية الطويلة الامد الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية وذلك مهما كان تكن مدة العطلة المرضية وذلك طبقا للمادة 47 قانون 11/90. وإنما يستفيد العمال في هذه الحالة من التعويضات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي في إطار الأداءات للمرض.

الفرع الثاني: توقيف العطلة السنوية بسبب استدعاء العامل من طرف المستخدم:

الأصل ان العامل بمجرد أن يحصل على حقه في العطلة السنوية المقررة له والخروج من المؤسسة يصبح حر ولكن المادة 48 من قانون 11/50 تنص على أنه يمكن أن يستدعي العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

وعادة ما تحدد الإجراءات في النظام الداخلي خاصة المعلومات التي يجب على العامل تركها قبل الخروج مثل العنوان المفترض تواجد فيه وكذلك طريقة الاستدعاء الأسباب التي يمكن ان يستدعي من أجلها وقد يحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية وطبقا للمادة يستلزم وجود الضرورة الملحة التي تقتضيها الخدمة ويجب أن يكون السبب الذي لأجله توقف العطلة جدي وواقعي وغي حالة النزاع على المستخدم اثبات صحة الضرورة الملحة لأنه قد ينجز عن قطع العطلة ضررا للعامل مما يستلزم الكلام عن مسؤولية المستخدم وفي هذه الحالة نعود لقواعد القانون المدني في المسؤولية وخاصة في حالة كون العامل أثناء العطلة قرر قضائها في مكان معين مع عائلته مثلا قد دفع مسبقا مثل لكان الإقامة وعند استدعائه قد يصيبه ضرر مادي ومعنوي مما يستلزم تعويض المستخدم لهذا الضرر وفي كل الأحوال ولو ثبت صحة الضرورة يعرض العامل

بمجرد إثبات الضرر الذي لحق به ولكن مع موازنة القاضي لهذه الأضرار والضرورة الملحة التي تقتضي استدعائه.

أما في حالة إثبات بأن السبب الذي اتدعى لأجله العامل لم يكن ضروري فغن المستخدم يتحمل مسؤوليته وتكون أثقل من الحالة الأولى مع تقرير الأضرار اللتي على العامل إثباتها.

كما يمكن الكلام في هذه الحالة عن حالة البقاء الإجباري تحت تصرف المستخدم في عطلة في بيته لاستدعائه في حالة الضرورة وهو ما يسمى ب (l'astreinte) يعوض فيه العامل باعتباره تحت ترف المستخدم.

ويطرح كذلك إشكال حول الضرر الذي قد يصيب المستخدم إثر استدعائه العامل ولم يتمثل والسؤال الذي يطرح هل تثار مسؤولية العامل في هذه الحالة؟ ولكن الجواب يكون على فرضيتين:

- حالة علم العامل بالاستدعاء وعدم الإمتثال بدون سبب جدي يكون العامل مسؤول على أساس المسؤولية العقدية للقانون المدني لعدم تنفيذ الالتزام.

- حالة عدم علم العامل باستدعاء هنا منطقيا لآثار مسؤولية كون المستخدم هو الذي لم يتوصل إلى إعلامه بالاستدعاء.

وطبقا للمادة 49 من قانون 11/90 لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية ونجد ان العامل لا يزال في تبعية للمستخدم إذ أن المادة 49 من قانون 11/90 تعتبر فترات العطلة السنوية فترات عمل لتحديد مدة العلة السنوية زيادة على أن المستخدم بدفع الأجر عن هذه العطلة.

- الأحكام الجزائية: طبقا للمادة 144 من قانون 11/90 مخالفتها.....، غرامة من 1000 دج إلى 2000 دج في حالة مخالفة أحكام المواد 38 إلى 52 من قانون 11/90 خاصة المواد 39 إلى 52 الخاصة بالعطلة السنوية.

المطلب الثالث: تعويض العطلة السنوية:

المبدأ أن الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خلال الفترة السنوية المرجعية الممتدة من 1 جويلية للسنة السابقة للعطلة لغاية 30 جوان لسنة العطلة (عن نفس المستخدم) أما العمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف وتحسب العطلة في الحالات العادية (عطلة مدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم كل شهر عمل دون ان يتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوم تقويميا عن سنة العمل الواحدة).

إستثناء: جاء في المادة 52 مكرر من قانون 11/90 المدرج بموجب المادة (2) من الأمر 02/97 المنظم للصندوق الخاص الذي يسدد تعويض العطل السنوية المستحقة لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاط الذين لا يشتغلون عادة بصفة مستمرة عند نفس الهيئة المستخدمة خلال المدة المعتمدة لتقرير الحق في العطلة السنوية المدة المرجعية المحددة في المادة 40 من قانون 11/90.

الفرع الأول: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة لرداءة الاحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال وقطاع الري:

أما عن تحديد المهن والنشاطات المعنية بالانخراط في الصندوق طبقا للمادة 52 مكرر فقرة (3) بنصها تحدد المهن والفروع والقطاعات النشاط المذكور اعلاه عن طريق التنظيم وهو ما حددته المادة (2) من المرسوم التنفيذي رقم 48/97 المؤرخ في 1997/02/04 المحددة لقائمة المهن والفروع وقطاعات النشاطات المذكورة اعلاه المستخدم يكون ملزم بالتصريح بالعامل أمام الصندوق وذلك طبقا للمادة 52 مكرر فقرة (2) التي تنص على أنه تتخرط الهيئات المستخدمة المذكورة اعلاه وجوبا في هذا الصندوق وطبقا للمادة 25 مكرر تغطي النفقات المتعلقة بتسديد تعويض العطلة المذكورة في المادة 52 مكرر اعلاه وكذا مصاريف التسيير بواسطة الإشتراك على عاتق الهيئات المستخدمة دون سواها وتنص المادة في فقرتها الاخيرة: تحدد نسبة هذا الإشتراك و كفيات تحصيله عن طرق لتنظيم وكذلك المادة 52 مكرر (3) المدرجة في القانون 11/90 بموجب المادة 04 من الأمر 02/97 التي تنص على أنه يحدد عن طريق التنظيم إنشاء الصندوق الخاص المنصوص عليه في هذا الأمر وكذا الشروط سيره و كفياته وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ 1997/02/04 المتضمن إنشاء الصندوق

الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة لرداءة الاحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال وقطاع الري.

ينص في مادته الأولى: أنشأ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة لرداءة الأحوال الجوية الذي يستفيد منها العمال في قطاع النشاطات المحددة في المادة الأولى أعلاه تنص على أن الصندوق الوطني للعطلة المدفوعة الأجر... نشأ في قطاعات البناء والأشغال العمومية وقطاع الري (CACOBATPH) مع العلم أن الصندوق موضوع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل الذي يقع مقره في الجزائر العاصمة. التنظيم الداخلي للصندوق يحدد بقرار الوزير المكلف بالعمل باقتراح من مجلس الإدارة.

الفرع الثاني: مهام هذا الصندوق:

يضمن الصندوق إدارة وتسيير العطل السنوية والعطل لسوء الأحوال الجوية ويستفيد منه العمال في قطاع النشاط المحدد مسبقا.

القيام بإجراءات التسجيل أو القيد للمستفيدين ومستخدميهم وعلاقتهم مع الهيئة المعنية. و يضمن إعلام كل من المستخدم والعمال كما يضمن تحصيل الاشتراكات المقدرة طبقا للقانون والتنظيم الساري المفعول.

إنشاء ميزانية احتياطية تقرر لضمان كل ظروف دفع هذه التعويضات للاشتراك في إنشاء مراكز الخدمات الإجتماعية الموجهة للعمال وذوي حقوقهم في هذه القطاعات.

كما تنص المادة 41 من نفس المرسوم 45/97: "تحتسب السنة المالية للصندوق من 1 جانفي إلى 31 ديسمبر لكل سنة إذن فإن المستخدم ملزم بالانخراط و الانتساب للصندوق الخاص بتعويض العطلة السنوية التي يتبع لها في نقطة تواجد (الخاص في قطاع البناء والأشغال).

إلزامية دفع الإشتراك المناسبة مع الإجراء الذي يتقاضاه العامل مع التصريح بالمنصب. ويجب ان يسلم للعامل مبلغ التعويض عن العطلة السنوية سواء في وقت العطل او في وقت نهاية العقد والمستخدم يسلم شهادة للعامل فيها المدة الفعلية للعمل خلال السنة المرجعية أو تاريخ ومدة العمل

- قيمة الأجر المقدم في هذه المدة.

- اسم وعنوان الصندوق الذي انخرطت فيه المؤسسة. وطبقا للمادة (2) من المرسوم التنفيذي رقم 97/46 المؤرخ في 04-02-1997 المحدد لقيمة الإشتراكات المستحقة للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة لرداءة وسوء الأحوال الجوية... وقيمة الإشتراكات اللازم دفعها على أساس العطل الخاضع المدفوعة الأجر محددة بـ 21 12 % التي تحسب على أساس وعاء خاضع للإشتراكات المستحقة للضمان الاجتماعي وهي على عاتق المستخدم وحده.

ولكن يطرح دائما مشكل هل حقا العامل عندما يتقاضى هذه العطلة يكون حقيقيا في عطلة؟

المبحث الثالث: الغيابات:

إن الأجر يكون مقابل العمل المؤدى وطبقا للمادة 53 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل: "أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة وذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

والأصل أن الغيابات تكون غير مدفوعة الأجر ولكن هناك حالات خاصة نصها المشرع بدفع الأجر للمستخدم أو إحالته إلى هيئة الضمان الاجتماعي التي تمنحه تعويضا عن الأجر الذي فقده بسبب المرض أو الولادة... إلخ ولكن بشرط التبرير للغيابات مسبقا. ونقسم هذا المبحث إلى فرعين: الأول يخص الغيابات المدفوعة الأجر و الثاني يخص الغيابات غير مدفوعة الأجر.

المطلب الأول: الغيابات مدفوعة الأجر:

تنص المادة 54 من قانون 11/90 المعدلة بالمادة 8 من الأمر رقم 21/96 زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن العامل أن يغيب دون فقدان الأجر إذا علم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التي سنذكرها لاحقا وكما أن هناك حالات يكون فيها التبرير لاحقا.

الفرع الأول: الغيابات المستلزمة للتبرير المسبق:

وطبقا للمادة 54 أعلاه، تنص على الغيابات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب مع فقدان الأجر الذي يحل محله التعويض، بشرط إعلام المستخدم بذلك، وتقديم المبررات مسبقا.

البند الأول: التغيب لمرض:

ي طرح في ميدان العمل الفكرة الإنسانية لشروط الشغل وتقتضي هذه الفكرة مواجهة العوامل التي قد تضر بصحة العامل وسلامته ولكن في حالة إصابة العامل خلال عمله بمرض مهني أو غير مهني أو حادث عمل مؤقت أو طويل الأمد مما يجعل علاقة العمل وتتوقف لحين شفائه أو استقرار المرض فيه ونجد ان قانون الضمان الاجتماعي نظم هذه المسألة في المادة 14 من قانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالضمان الاجتماعي التي تنص على أن العامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله و استئنافه الحق في تعويضة يومية تقدر كما يلي:

من اليوم الأول إلى اليوم 15: لموالي لتوقفه عن العمل يتقاضى تعويض بقدر 50 % من الأجر اليومي بعد خصم لإشتراكات الضمان الإجتماعي والضرائب طبقا للمادة 07 من الأمر 17/96.

ابتداء من اليوم 16 الموالي للتوقف عن العمل يتقاضى 100% من الأجر المنصوص عليه أعلاه.

أما في حالة المرض الطويل الأمد أو المستلزم للوضع في المستشفى القيمة التي يتقاضاها هي 100 % من الأجر ونطبق من أول يوم للتوقف عن العمل.

ولكن بشرط إحضار شهادة طبية تثبت الحاجة للتوقف عن العمل و هذه الشهادة تثبت حاجته للتوقف عن العمل وتثبت حالة المريض والراحة الواجب الإستفادة منها وتكون محررة من طرف طبيب مؤهل لذلك.

أما في حالة دخول المستشفى يجب إحضار شهادة تثبت الإقامة.

التبرير المسبق وإعلام المستخدم:

تسلم للمستخدم شهادة طبية تثبت وضعية العامل وشهادة أخرى لهيئة الضمان الإجتماعي، وذلك لتمكين المستخدم لوضع العامل في حالة تعليق لعلاقة العمل والحفاظ على عمله في هذه الفترة طبقا للمادة 2/64 من القانون 11¹/90. وكذلك لتمكين العامل من الحصول على تعويض الذي تخوله له هيئة الضمان الإجتماعي باعتبار العامل لا يتقاضى أجر من المستخدم.

البند الثاني: الغيابات التي يتقاضى فيها العامل الأجر/ بشرط الإعلام المسبق للمستخدم:

أ- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة المحددة قانونا أو تعاقديا:

ترد في المادة 46 من القانون 90/14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم في الفصل الخاص بالتسهيلات والحقوق المخولة.

وحسب نص المادة فإنه يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات مدفوعة الأجر كوقت عم فعلي لممارسة مهمتهم النقابية ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إياهم بعد موافقة المستخدم.

مع العلم أنه لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيين في الاجتماعات التي يستدعون ماليا بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن للمندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي والتي تعتبر غيابات مبررة وغير مدفوعة الأجر سوف نتطرق إليها لاحقا.

الحقوق التي قد يخولها الاتفاق للمنظمين النقابيين طبقا للمادة 47 مكرر من القانون رقم 14/90 التي أدرجت بموجه المادة 13 من قانون 30/91 التي تنص على أنه يجب على المستخدم ان يباشر مع " المنظمات النقابية" التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي:

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آنفا أن يعينوا دون فقدان

¹ قرار المحكمة العليا رقم 176320 بتاريخ 1992/12/18

مرتبهم من اجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.

- والشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية المشار اليهم في المادة 40 اعلاه والمكلفين بمسؤولياتهم داخل تنظيماتهم النقابية ان يعينوا دون فقدان المرتب من اجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة.

ب- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية:

يكون التكوين المهني خاصة في حالة تغيير تقنيات العمل لجعل العامل مؤهل لمواجهة التقنيات الجديدة وكذلك في حالة تغيير المنصب الذي تستلزم معارف أكثر و قدرات أفضل وكذلك دورات التكوين للنقابيين نفس الشيء لمتابعة وتمكينهم من ممارسة مهامهم على احسن وجه.

ج- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل: وهو حق مخول قانونا للعامل الذي يذهب لأداء فريضة الحج دون فقدان الأجر وذلك حق مخول قانونا للعامل الذي يذهب لأداء فريضة الحج دون فقدان الأجر وذلك مرة واحدة في حياته المهنية وبالتالي يقع عبء دفع هذا الأجر على المستخدم طوال فترة أداء مناسك الحج.

ولكن يطرح الإشكال في هذه الحالة، هل يقصد بعبارة مرة واحد خلال الحياة المهنية للعامل، حياته المهنية بصفة عامة ولو اشتغل عند عدة مستخدمين، ام عند مستخدم واحد، وفي الحالة العكسية في حالة العمل لدى عدة مستخدمين هل يستفيد من هذا الحق لدى كل مستخدم أم لا؟ ام يستفيد منه مرة واحدة في حياته المهنية بصفة عامة؟ وهذا ما لم يبيئه المشرع لكن منطقيًا يكون مرة في حياته المهنية ولو اشتغل لدى عدة مستخدمين.

البند الثالث: استفادة العامل من 03 أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية التالية:

يستفيد العامل خلال المناسبات التي سوف نذكرها من 3 أيام مدفوعة الأجر طبقا للمادة 54 من قانون 11/90 وهي كالتالي:

- زواج العامل ، زواج أحد فروعهم، ختان ابن العامل وفي هذه الحالات يكون الإعلام مسبق و الزامي في حين الحالات التالية والمتمثلة في:
 - ولادة مولود لدى العامل، وفاة أحد فروعهم أو أصوله أو حواشيه من الدرجة الاولى للعامل وزوجته، وفاة زوج العامل.
- وفي هذه الحالات يكون التبرير لاحق الغياب ويتحمل المستخدم دفع الاجر طبقا للقانون بشرط توفر شرط التبرير المنصوص عليه.
- و زيادة على الحالات المذكورة في المادة 54 أعلاه توجد حالات اخرى ومن بينها ما نصت عليه المادة 20 من المرسوم 120/93 المتعلق بتنظيم العمل " حسب الوقت الضروري للفحوص الطبية المنصوص عليها في المواد 13 و 19 من نفس المرسوم وقت عمل للعمال المعنيين، والتي قد تكون فحوص طبية لتشغيل او تحويل المنصب للتأكد من التأهيل أو في حالة المرض المهني او حادث عمل في حالة تقرر الغياب.

البند الرابع: عطلة الأمومة:

ونصت عليها المادة 55 من قانون 11/90.

"تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ويمكنهم الإستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة " .

كما نظمت العطلة الخاصة بالأمومة بالقانون 11¹/83 المعدل والمتمم.

وتنص المادة 2/23 منه تتحصل العاملة الملزمة للخروج لعطلة الأمومة على تعويضة يومية بسبب الولادة (الأمومة) الذي يوقفها على العمل مما يعلق علاقة العمل .

وطبقا للمادة 24 اداءات الضمان الإجتماعي على الأمومة لا تستفيد ولا تتحصل عليها المرأة الحامل إلا بعد الوضع الذي يكون أمام طبيب او مساعديه المؤهلين إلا في حالة القوة القاهرة.

الأداءات النقدية التي تتحصل عليها المرأة بعد الوضع طبقا للمادة 28 من قانون 11/90 المعدل بموجب الأمر رقم 96/17 التي تنص على أن المرأة العاملة المجبرة على

1 القانون 11/83، المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالضمان الإجتماعي في المادة 23 منه في إطار المستفيدين من التأمين امام صندوق الضمان الإجتماعي.

التوقف عن العمل بسبب الولادة لها حق في تعويضة يومية التي يكون مقدارها يساوي 100 % من الأجر اليومي الخاضع لخضم اشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة.

وقد نصت المادة 29 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 96 /17 تستفيد العاملة من هذه التعويضة بشرط التوقف عن أي عمل مأجور خلال الفترة التعويضية وتتحصل المستفيدة من التعويضة اليومية في فترة 14 أسبوع متواصلة التي تسبق الوضع ب 6 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع ولكن في حالة الوضع قبل التاريخ المفترض فترة التعويضة المحددة بـ 14 أسبوع لا تخفض.

بشرط أن يكون التعويض اليومي المساوي لـ 100% من الأجر لا يجوز أن يكون أقل من 08 مرات من المجموع الصافي لمجموع ساعات الاجر الوطني الأدنى المضمون وذلك طبقا للمادة 30 من قانون 11/83 التي تحيلنا للمادة 22 من نفس القانون.

ويحضر تشغيل النساء خلال فترة (8 أسابيع الواقعة بمجموعها قبل وبعد وضعهن وخلال الأسابيع (6) التالية لوضعهن مهما كانت الأسباب.

مع العلم أن العاملة في هذه الفترة لا يتقاضى من العاملة أجرا لأنها لم تؤدي عملا تستحق عنه أجرا إنما تتحصل على تعويض فقط من الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية بشرط أن تقدم لهم شهادة التوقف عن العمل للحمل التي يحررها طبيب أو مساعده أثناء الوضع.

أما فيما يخص التسهيلات التي نصت عليها الفقرة الثانية من المادة 55 السابقة الذكر في قانون 11/90 و تكون في إطار وشروط، والتي يتضمنها النظام الداخلي للهيئة المستخدمة والتسهيلات تختلف قد تكون بوضع موافقت للعمل تساعد هذه المرأة عما للإرضاع أو العناية بطفلها أو يسمح لها بالخروج لساعات معينة أثناء العمل.

وقد يكون بالاتفاق بين العاملة والمستخدم حسب طبيعة العمل والنشاط والمنصب الذي تشغله العاملة.

المطلب الثاني: الغيابات غير المدفوعة الأجر:

في هذه الحالة لا بد من التمييز بين حالة حصول العامل على رخصة أو عدم حصوله على رخصة للغياب¹ وهي إجازات استثنائية قد يضطر العامل إليها لعدة أسباب مختلفة كذا قد بينا بعضها عند موضوع حالات إيقاف علاقة العمل لا سيما حالة الإستيداع سابقا أو كما يطلق عليها المشرع الجزائري العطل دون أجر.

وبينما يتمثل البعض الأجر في بعض المناسبات في الالتزامات التي تضطر العامل الى التوقف عن العمل من حين لآخر بموافقة صاحب العمل للقيام بها مثل المشاركة في بعض الندوات والمؤتمرات العملية الوطنية او الدولية أو بسبب إجراء مسابقات أو امتحانات أو دورات تدريبية معينة ولصاحب العمل سلطة تقدير وقبول الطلب أم لا ، ولكن كثيرا ما يمنح القانون إجازة بدون أجر للقيام ببعض المهام أو الإلتزامات مثل الرياضيين.¹

الفرع الأول: حصول العامل على رخصة من المستخدم:

وقد نصت المادة 56 من قانون 11/90 على أنه يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

إذن فيما يخص شروط التغيب وأسبابه تخضع لتقدير المستخدم كون النظام الداخلي يضعه المستخدم تطبيقا لسلطاته في الإدارة والتسيير.

مع العلم أن في هذه الغيابات العامل لا يتقاضى الأجر وترخيص المستخدم يحميه من الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المادة 53 من قانون 11/90. و عند طلب العامل لهذا التغيب لا بد أن تكون حاجة ماسة مما يعني لابد من تبرير طلب الغياب.

الفرع الثاني: حالة عدم حصول العامل على رخصة:

1 في القانون 78/12 السالف الذكر في مادته 75 و 77 ينص على انه تحدد القوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط كليات تبليغ التغيب وتبريره والأوضاع والحالات التي يمكن أن يبدر فيها التغيب قانونا وشروط قبول الأسباب المتذرع بها.

لأن الغيابات الغير المرخص بها من المستخدم والغير المبررة تكون غير مدفوعة الأجر لهذه المدة التي تغيب فيها العامل ويمكن أن تعرض العامل إلى الجزاءات التأديبية.¹ وفي هذه الحالة يمكننا الحديث عن حالة عدم طلب الترخيص إطلاقاً وحالة طلب الترخيص والمستخدم رفض ذلك رغم تقديم التبرير وحاجته الملحة للغياب مما يثير عدة تساؤلات:

- ما مدى سلطة المستخدم في رفض الترخيص بالغياب؟
- مسؤولية المستخدم في حالة رفض الترخيص بالغياب مع حاجة العامل للغياب في حالة الضرر؟
- مسؤولية العامل الناتجة عن الغياب بدون إذن المستخدم أو مع رفض المستخدم لما قد يلحق بالمستخدم من أضرار؟ و المسؤولية التأديبية في حالة الغياب؟
ففي إطار السلطات المخولة في حالة عدم توفر الضرورة للتغيب (عدم التسبب الكافي للإذن) أو تقدير المستخدم أن تغيب العامل قد يلحق ضرر بمصلحة المؤسسة و استحالة تعويضه بعامل آخر مثلاً. وهذا الحق مخول له في إطار النظام الداخلي مثلاً يحدد الحالات التي يمكن فيها التغيب و كفيات أو إجراءات طلب الغياب والعقوبات التي قد تفرض في حالة الغياب غير المشروع.¹

الفرع الثالث: المسؤولية:

مسؤولية المستخدم:

أ - في حالة عدم الرخصة للعامل الذي كان حقا بحاجة لهذه الرخصة في حين أن دفع المستخدم بأنه أبقى به في المؤسسة لضرورة غير صحيح وجدي ففي حالة النزاع القاضي يوازن بين مصلحة الطرفين ويطبق في هذه الحالة قواعد القانون المدني والمادة 124 منه على أساس أن كل من يسبب ضرر للغير ملزم بالتعويض.

ب - حالة تغيب العامل بدون رخصة و إذن مع حاجة المؤسسة إليه وبغيابه سبب ضرر للمؤسسة هنا يفتح مجال المسؤولية في الحاليتين كذلك بموازنة المصالح بضرورة الغياب حقا والأضرار التي لحقت بالمستخدم في هذه الحالة كذلك يكون العامل مسؤول عن هذه الأضرار اما في حالة الغياب بدون إذن ففي

هذه الحالة تطرح خاصة في إطار القواعد والشروط التي يتضمنها النظام الداخلي الذي يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والإنضباط، وفي إطار الإنضباط، وفي إطار الإنضباط يحدد المجال التأديبي المحدد الأخطار المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ بالتالي في بعض الاحيان تطرح مسألة تغيب العامل دون لمستخدم مما يعرضه للجزاء التأديبي الذي يحدد مسبقا في النظام الداخلي الذي يكون قد حدد الخطأ ودرجة العقوبة المقررة له.

الخاتمة:

إن الحديث عن تنظيم توقيت العمل قانوناً، يضع حداً لتضارب المصالح بين العامل و المستخدم، لذل وضع المشرع الحد الأدنى من الحماية، و هذا ما يظهر من خلال المواد القانونية الواردة في القانون 11/90 المعدل و المتمم بالأمر 03/97 خاصة في مدة العمل.

النتيجة التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة أن قواعد قانون العمل فيما يخص مدة العمل و العطل و الراحة، جزء منها يعتبر من قبيل النظام العام المطلق، و هو ما يتبين من خلال الأحكام الخاصة بتحديد الحد الأقصى اليومي، فلا يجوز مخالفتها في أي حال من الأحوال لأنها ضمان لراحة العامل لمواجهة يوم عمل آخر، و أيضاً العمل الليلي للأطفال فهو من النظام العام المطلق لمنعه في كل الأحوال، عكس حالة العمل الليلي للنساء الذي يعتبر من النظام العام النسبي و يمكن مخالفته بترخيص من مفتش العمل في النشاطات التي تستلزم ضرورة عمله في الليل، و كذلك الحق في العطلة السنوية التي لا يجوز للعامل التنازل عنها أو عن جزء منها، و كل بند يشمل التنازل يعد باطلاً و كذلك حق العامل في الأجرة في حالة الغياب المبرر المنصوص عليه في القانون بشرط إعلام المستخدم، أما باقي المواد فهي من النظام العام النسبي الذي خول المشرع مخالفتها شرط أن تكون لصالح العامل، و الإحالة إلى الاتفاقيات الجماعية هو لى سبيل وضع الوسائل الناجعة لسير العمل و تكييف القانون مع ظروف العمل.

أما عن الحد من مشكل البطالة، فإن تخفيض مدة العمل في بعض الأحيان يعتبر عاملاً للحفاظ على الشغل في حالة الأزمات، و كذلك قد يعتبر عاملاً لإنشاء مناصب جديدة، كما تلجأ المؤسسات إلى تقسيم العمل عن طريق اللجوء إلى عقود العمل بالتوقيت الجزئي عندما يكون العمل مهدداً لأسباب اقتصادية، و هذا عن طريق الاتفاق الجماعي. حيث أن العامل المههد بالطرده لأسباب اقتصادية يقبل الانتقال من العمل بتوقيت كلي إلى العمل بتوقيت جزئي لعدم خسارة منصبه.

لكن في الواقع، إن تخفيض وقت العمل، و إن اعتمد كوسيلة لمحاربة البطالة، إلا أن واقع سوق العمل يثبت أنه وسيلة لتحسين الإنتاجية من خلال تكييف مدة العمل حسب متطلبات الإنتاج ارتفاعاً و انخفاضاً، خاصة و أن مردود العامل و رغبة منه في تحسين أجره يدفعه لإنتاج أكبر قدر ممكن في أقل مدة ممكنة، الأمر الذي يحد من فرضية إنشاء مناصب عمل جديدة، بذلك فهو يعتبر آلية تهدد أمن العمال بتدهور شروط و ظروف العمل و تجعله أكثر مشقة، الأمر الذي يمكن معه القول، أن مرونة وقت العمل، و إن عززت قدرة المؤسسات الاقتصادية على المنافسة، إلا أنها مع ذلك تسببت للعمال في عدم الاستقرار في الشغل.

و من أجل التصدي لظاهرة البطالة أيضا، و في إطار سياسة التنمية المستدامة، عملت الجزائر على تشجيع روح المبادرة الفردية و الجماعية للشباب، كما اعتمدت إستراتيجية التنوع الاقتصادي ضمن أولوياتها في المخطط الخماسي 2010-2014 من أجل خلق تنوع في مناصب الشغل. حيث تبنت صيغ جديدة للشغل منها العمل في المنزل، الذي نظم أحكامه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/97 .

في حين يمكن للعمل في المنزل أن يكون آلية فعالة لامتناس البطالة لنسبة كبيرة من الشباب و خاصة النساء ذوات المؤهلات البسيطة أو بدون مؤهلات، و التي تشكل نسبة لا يستهان بها، إلا أنه يتبين أن واقع العمل في المنزل يتميز بالافتقار إلى الحقوق الفردية و الجماعية. كما أن ضعف الوساطة في سوق العمل المنزلي يؤدي إلى اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب، يستدعي التأكيد على ضرورة ايجاد إطار منظم للعمل في المنزل سواء من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل أو استحداث مكاتب خاصة بالعمالة المنزلية بشتى أنواعها.

1- المؤلفات باللغة العربية:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء (1)، ديوان المطبوعات الجماعية، الطبعة الثانية، 2004.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء (2) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998
- 3 د/القريشي جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري الجزء (1)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1984.
- 4 أ. بلعموري نادية، زحوي فؤاد، ماموني فاطمة الزهراء، المجلة، نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، المخبر الاجتماعي، جامعة وهران 2013.
- 5- حسن علي عوض ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية، 2002.

- 6 - د. زهران همام محمد محمود ، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الأزابطة، طبعة 2003.
- 7 - أ. هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2006 .

2 المؤلفات باللغة الفرنسية:

- 1- Koriche Mhammed Nasr-Eddine, Droit du travail, Les transformations du droit Algerien du travail entre statut et contrat, Tome 2, office des publications universitaires, Alger, 2009.
- 2- Yves de la Motte, Daniel Marchand, Le Droit du travail en pratique, Edition Français 1998, France.
- 3- Jean Maurice Verdier et Alain coeuvet, Droit du travail, DALLOZ, 1^{ère} édition.

3 القوانين و النصوص التشريعية:

- 1 -قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل.
- 2 -القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 الجريدة الرسمية عدد 66 الصادر بتاريخ 1991/12/25.
- 3 -القانون 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 المؤرخة في 1990/07/06.
- 4 -الأمر رقم 30/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن تحديد المدة القانونية الأسبوعية.
- 5 -الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 1975/05/19.
- 6 -الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 المعدل و المتمم لقانون 11/90. الجريدة الرسمية عدد 43 المؤرخة في 1996/07/10.
- 7 -الأمر 03/97 المؤرخ في 1997/01/11 المعدل و المتمم لقانون 11/90 بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية، عدد 03 لسنة 1997.
- 8 -الأمر 02/97 و الأمر 01/97 المؤرخ في 1997/01/11، المتعلق بالصندوق الخاص بتعويض العطل السنوية.
- 9 -المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

4 النصوص التنظيمية:

- 1 -المرسوم التنفيذي 519/91 المؤرخ في 1991/12/22 المعدل للمرسوم 392/81 المؤرخ في 1981/12/26 و المتضمن تطبيق أحكام القانون

07/81 المؤرخ في 1981/07/27 و المتعلق بالتمهين، أدرج في القانون
392/81.

2- المرسوم التنفيذي رقم 479/97 المؤرخ في 1997/12/08 يحدد النظام
الخاص بالعمل بالتوقيت الجزئي.

3- المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 1997/12/08 المحدد للنظام الخاص
بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

4- المرسوم التنفيذي رقم 48/97 المؤرخ في 1997/02/04 المحدد لقائمة المهن
و الفروع و قطاعات النشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، المعدل و
المتمم بموجب المرسوم 212/98 المؤرخ في 1998/07/20.

5- الاتفاقيات:

1- الاتفاقية الجماعية المؤرخة في ديسمبر 1991 الخاصة بالصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي C.N.A.S و الصندوق الوطني للتقاعد C.N.R .

6- الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر:

1- الاتفاقية رقم (014) حول الراحة الأسبوعية لسنة 1921 و صادقت عليها
الجزائر سنة 1962.

2- الاتفاقية (010) حول العمل الليلي للأطفال لسنة 1919 صادقت عليها الجزائر
سنة 1962.

3- الاتفاقية رقم (089) حول العمل الليلي للنساء، مراجعة سنة 1948 صادقت
عليها الجزائر في 1962.