

المحاضرة 09: التنظيم الاجتماعي لعلاقة العمل الفردية الجزء 2.

أولاً. الأحكام الخاصة بمدة العمل والعطل المختلفة :

1- المدة القانونية للعمل (Durée légale de travail):

إن تحديد مدة العمل تسمح للعامل والمستخدم بتحسين ظروف العمل، خاصة فيما تعلق بتخفيض هذه المدة، من هنا نلاحظ أن "الوظيفة الحماية لقانون العمل للطرف الضعيف في العقد وُلد بمعايير لخفض مدة العمل. ويمكن أن يكون هذا القانون مصدراً للحفاظ على الصحة في العمل وممارسة حقوق الإنسان (ولا سيما الحق في التمتع بحياة أسرية طبيعية في ضوء مدد وساعات العمل)¹.

أطر المشرع علاقة العمل بين العامل والمستخدم بمدة عمل محددة المدة، ولم يترك المجال لصاحب العمل والعامل كي يجتهدا في زيادة أو تخفيض توقيت العمل، وهو ما نزع منهما الوقوع في حالة نزاع. عن المدة القانونية للعمل تجعل العامل في حالة تبعية لصاحب العمل وملزماً بأداء الأعمال المطلوبة منه وإنهاءها مثلما ما هو محدد في علاقة العمل.

"يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك المدة التي يلتزم العامل بقضاائها في العمل تنفيذاً للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل" (بشير هدي، 2010: 161)

يحدد الأمر 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 في المادة 2 المدة القانونية الأسبوعية للعمل في الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون 90-11 والمؤسسات والإدارات العمومية المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة ظروف العمل العادية، تتوزع المدة القانونية للعمل على خمسة (5) أيام كاملة على الأقل،

• يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وعن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجة كما يلي: صباحاً من الساعة الثامنة إلى الساعة الثانية عشر. مساءً: من الساعة الواحدة بعد الزوال (13س) إلى الساعة الرابعة والنصف (المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 يوليو 2009 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 97-59 المؤرخ في 9 مارس 1997 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية)

إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فيتعين على صاحب العمل أن يخصص زمن الاستراحة لا يتعدى ساعة واحدة (1)

¹ Michel Miné, « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 03 novembre 2017, consulté le 27 décembre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3234> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>

لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل اليومي الفعلي مهما كان الحال اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم.

- يمكن استثناء تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة او التي ينجم عنها ضغط على الحالة الجسدية. ويمكن أيضا رفع المدة القانونية للعمل لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط بشرط أن تتدرج هاتين الحالتين في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي تحدد المناصب المعنية بالتخفيض والرفع في المدة القانونية الأسبوعية

1-1- العمل الليلي: (Travail de nuit)

* العمل الليلي هو كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة (21س) ليلا والساعة الخامسة (5س) صباحا

* يُمنع تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي،

* يُمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليميا تبرر طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل

تحدد المادة 27 من ا قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عتق طريق الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية

1-2- العمل التناوبي (Travail posté):

يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة،

- يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

1-3- الساعات الإضافية (Heures supplémentaires):

يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة وان يكون هذا اللجوء ذو طابع استثنائي يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية،

- يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

2- الراحة القانونية والعطل والغيابات

1-2- الراحة القانونية (Repos légaux):

* يستفيد العامل من الحق في الراحة مقدرة بيوم كامل في الأسبوع،

* تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة،

* أيام الراحة القانونية هي يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل

* للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة عن ساعات إضافية (المادة 36 من القانون 90-11).

* يمكن للاستخذ تأجيل الراحة الأسبوعية أو تمتع العامل بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج

* يحق للهيئات والمؤسسات الأخرى جعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

2-2- العطل (Congés):

الهدف من العطلة السنوية حسب القانون 81-08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالعطل السنوية "تمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل".

- لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم،
- يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها
- يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة
- كل تنازل من طرف الأجير عن عطلته كاملة أو عن جزء منها يعد باطلا وعديم الأثر،
- لا يجوز للعامل أن يمارس أي نشاط مدفوع الأجر أثناء عطلته السنوية المادة 4 من القانون 81-08)
- يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة،
- تحسب الفترة المرجعية للعمال الموظفين حديثا ابتداء من تاريخ التوظيف
- كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.
- تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة،
- يمنح العامل في المناطق الجنوبية عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة، بشرط أن تكون محددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية
- يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني لا سيما ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية (المادة 195 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)
- يرخص للعامل يتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها

- يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية، بشرط أن تكون محددة في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية
- تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

فترات العمل المؤدى،

فترات العطل السنوية،

فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخّص بها المستخدم،

فترات الراحة القانونية

فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،

فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد،

* وقد منحت المواد من 47 إلى 50 من القانون 90-11 للمستخدم والعمال الحقوق التالية:

- استدعاء العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة

- لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطل السنوية

- يرخّص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها،

- توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية من الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به (المادة 201 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

- يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة،

أنشأ تشريع العمل صندوقا خاصا للعمال المتقاعدين لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، طبقا للأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث جاء في المادة 52 مكرر "يسدّد صندوق خاص تعويض العطلة السنوية المستحقة لعمال المهن والفروع وقطاعات النشاط الذين لا يشتغلون عادة بصفة مستمرة عند نفس الهيئة المستخدمة خلال المدة المعتمدة لتقدير الحق في العطلة" (الجريدة الرسمية العدد 3، 1997: 6). وبذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 04 فبراير 1997 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوع الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، والذي تمثلت مهامه حسب المادة 4 (الجريدة الرسمية العدد 8: 1997: 5) منه فيما يلي:

- يتولى تسير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات النشاط

- يقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية

- يتولى إعلام المستفيدين ومستخدميهم

- يتولّى تحصيل الاشتراكات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما
- يشل احتياطا ماليا قصد ضمن التعويضات في كل الظروف
- يساهم في إنشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال في ميدان اختصاصه وذويهم

2-3- الغيابات (Absences) :

- تعتبر الغيابات غير المبررة ممنوعة قانونا ويترتب عليها خصم في الراتب الشهري يتناسب مع مدة الغياب
- لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجرا دون أن يؤدي عمله مهما كان منصبه في الترتيب السلمي
 - يمكن للعامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أخطر المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية(المواد 54 و 55 و 56 من لقانون 90-11، والمواد 207-2015 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المواد 117 و 118 و 119 من القانون 90-14 المؤرخ في 06 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي):

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين،
- المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية
- المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب
- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية
- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها
- المقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية،
- بمناسبة حدث من الأحداث او المناسبات العائلية، يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر مثل: زواج العامل، ولادة مولود له، ختان ابن الموظف، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول(الأب، الأم، الجد والجدة) أو الفروع(الأبناء) أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوج(الأخوة والاختوات)، وفاة زوج العامل،
- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل، لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية

- تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة

- للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية. يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظف
- يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب حخاصة مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي

3-الأعياد القانونية:

تعتبر الأعياد الدينية والوطنية أياما مدفوعة الأجر، وهي كالتالي:

- أول مايو (عيد العمل) يوم واحد(القانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 يحدد قائمة الأعياد الرسمية)
 - الخامس يوليو (عيد الإستقلال) يوم واحد(القانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 يحدد قائمة الأعياد الوطنية)
 - أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد(القانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 يحدد قائمة الأعياد الرسمية)
 - عيد الفطر المبارك ثلاثة (3) أيام(القانون 23-10 المؤرخ في 26 يونيو 2023 يحدد قائمة الأعياد الرسمية)
 - عيد الأضحى المبارك ثلاثة (3) أيام(القانون 23-10 المؤرخ في 26 يونيو 2023 يحدد قائمة الأعياد الرسمية)
 - أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد(القانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 يحدد قائمة الأعياد القانونية)
 - عاشوراء (10 محرم) يوم واحد(القانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 يحدد قائمة الأعياد القانونية)
 - ذكرى ولادة النبي يوم واحد(القانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 يحدد قائمة الأعياد القانونية).
 - أمنزون يناير (رأس السنة الأمازيغية) الموافق 12 جانفي: يوم واحد(المادة 1 من القانون 18-12 مؤرخ في 2 يوليو 2018 يعدل ويتمم القانون رقم 63-278 الذي يحدد قائمة الأعياد الوطنية)
 - أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد(لأمر رقم 68-419 مؤرخ في 26 جوان 1968، يعدل بموجبه الأمر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963، المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية)
- تعتبر الأيام السالفة الذكر عطل قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة مستخدمي الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية بمن فيهم المستخدمين بالساعة أو باليوم.
- وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين والأجانب معتنقي الديانة المسيحية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية

والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية الأيام الآتية حسب المادة 2 من القانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 يحدد قائمة الأعياد القانونية:

* الإثنين الموافق لعيد الفصح (Lundi de Pâque)

* يوم الرفع ((L'Ascension))

* يوم العنصرة أو عيد الخمسين (Lundi de Pentecôte)

* 15 أوت عيد رفع مريم العذراء (Assomption)

* 25 ديسمبر (Noël)

* يستفيد المستخدم المعتنق لغير المسيحية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقا لأحكام هذه المادة 3 من القانون 63-278، حتى إذا كان مستخدما بالساعة أو اليوم.

— وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين أو الأجانب معتنقي الديانة الإسرائيلية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والزراعية الأيام الآتية:

* رأس السنة العبرية (Roch Achana)

* عيد الغفران (Yom Kippour)

* يوم الفصح اليهودي (Pissa'h)

* يستفيد المستخدم المعتنق لديانة أخرى غير الديانة اليهودية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقا لأحكام هذه المادة، حتى إذا كان مستخدما بالساعة أو اليوم.