

الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري
The Guarantees offered in the Algerian law for the working pregnant women

د. غازي خديجة

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة.

Khedidjaghazi1982@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/11/15

تاريخ القبول: 2020/11/14

تاريخ الاستلام: 2020/06/09

الملخص:

تشكل عطلة الأمومة محورا قانونيا أساسيا في الاتفاقيات الدولية للعمل والتشريعات المقارنة بصفة عامة، وفي القانون الجزائري بصفة خاصة، حيث اعترف بها المشرع الجزائري كحق للمرأة العاملة وأحاطها بشروط وإجراءات معينة ورتب عليها آثارا معينة، كما أنه أحاطها بضمانات لحمايتها خلال هذه العطلة تكفل لها الاستقرار على الصعيدين المهني والأسري. كما جدد المشرع اهتمامه بالوضع الحساس للمرأة الحامل مؤخرا باتخاذ إجراءات وقائية اتجاه المرأة الحامل في ظل انتشار وباء كورونا (كوفيد 19)، من خلال تقرير عطلة استثنائية في حقها مدفوعة الأجر.

الكلمات المفتاحية: المرأة العاملة الحامل، عطلة الأمومة، كوفيد 19، العطلة الاستثنائية، الضمان الاجتماعي، الأداءات العينية، الأداءات النقدية.

Abstract :

Maternity leave constitutes an essential legal axis in international labor agreements and comparative to the legislation in general, and in the Algerian law in particular, where the Algerian legislator recognized it as a right for working women, surrounded it with certain conditions and procedures and arranged specific effects on it.

As he also enclosed her with safeguards to protect her during this holiday, ensuring her stability at the professional and family levels. The legislator also renewed its interest in the sensitive situation of pregnant women recently by taking

preventive measures towards women in lightning of the spread of the Corona epidemic (covid 19), through the determination of an exceptional vacation in which it is paid.

Keywords : *working pregnant women ; maternity vacation ; covid 19; exceptionnel vacation ; social security; in kind; cash.*

المؤلف المرسل: غازي خديجة ، الإيميل: Khedidjaghazi1982@gmail.com

مقدمة:

تحتل المرأة في المجتمع الجزائري مكانة مرموقة كفلها لها الدستور وترسانة لا بأس بها من النصوص القانونية، ويعود الفضل في ذلك إلى ديننا الحنيف الذي أرسى هذه المبادئ فاستقاها المشرع الجزائري باعتبار الإسلام دين الدولة الجزائرية.

وإذا كانت المرأة بصفة عامة تتمتع بهذه الحقوق فإن المرأة العاملة على وجه الخصوص تحظى بجملة من الحقوق بما يخلق التوازن بين واجباتها الوظيفية وكذا العائلية حيث لا يشكل العمل عقبة تجعلها تحجم على بناء أسرة مستقرة وخلية فعالة في بناء المجتمع.

وخير دليل على ذلك ما حظيت به المرأة العاملة من رعاية في الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم اليوم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، حيث أقر المشرع عطلة استثنائية للنساء الحوامل وصاحبات الأمراض المزمنة وكذا اللاتي لهن أولاد صغار....

وبناء على ما سبق فإننا نسعى من خلال هذه الورقة البحثية نسعى إلى:

* تسليط الضوء على مختلف النصوص القانونية التي كفلت للمرأة العاملة الحق في عطلة الأمومة، حيث تشكل عطلة الأمومة للمرأة العاملة تجسيدا للمبادئ الدستورية التي تقر بضرورة حماية الأسرة في الجزائر¹، كما جاء التكريس التشريعي لحق المرأة العاملة في عطلة الأمومة ضمن المادة 55 من القانون 11/90 المتضمن قانون العمل².

¹ - حيث تنص المادة 72 من دستور 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 438/96 مؤرخ في 07/12/1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق علي في استفتاء 28 نوفمبر 1996، في الجريدة الرسمية، ج ر لسنة 1996، عدد 76 ، مؤرخ في 08/12/1996، ص 03 على أنه: " تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع " .

² - قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر لسنة 1990، عدد 17، مؤرخ في 25/04/1990، ص562.

ضف إلى ذلك القانون 11/83 المتعلق بالضمان الاجتماعي¹ والأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية بموجب نص المادة 213².

وتم تأكيد إرادة المشرع الجزائري للسعي من أجل حماية المرأة الحامل العاملة في ظل الظروف الاستثنائية التي تشهدها البشرية قاطبة، ونقصد بذلك انتشار فيروس كورونا، حيث سعى المشرع إلى سن نصوص قانونية من أجل وقياتها من هذا الفيروس.

* تحديد الشروط اللازمة للاستفادة من عطلة الأمومة مع تحديد الثغرات التي تضمنتها وتسليط الضوء على الحقوق والضمانات المكفولة لها خلال هذه العطلة.

* إبراز إرادة المشرع في إطار الوقاية من انتشار كوفيد 19 من أجل حماية المرأة الحامل من خلال منحها عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

من خلال ما سبق تبرز لنا جليا أهمية الموضوع، حيث أن حق المرأة العاملة في العطلة يلعب دورا مهما في حياتها المهنية والأسرية، إذ تعد الراحة ضرورية قبل وبعد وضع مولودها حيث تحتاج إلى قسط من الراحة لتحسين مردودها المهني، كما أنها تسعى من خلال هذه الراحة إلى الاعتناء بمولودها الجديد خلال شهوره الأولى.

بناء على ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى كفل المشرع الجزائري للمرأة الحامل العاملة حقوقها، وهل حقق مبدأ التوازن بين التزامها بتأدية الخدمة المنوطة بها وبين وضعها الصحي وواجباتها الأسرية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية قسمنا موضوع الدراسة إلى جزأين رئيسيين: حيث تناولت في الأول ضوابط منح عطلة الأمومة للمرأة الحامل العاملة، أما الثاني فخصصته لحقوق المرأة خلال عطلة الأمومة والعطلة الاستثنائية بسبب انتشار وباء كوفيد19

أما بالنسبة للمنهج المتبع في الدراسة فقد انتهجت بشكل أساسي المنهج الوصفي والتحليلي بما يتوافق مع الموضوع، وبشكل ثانوي على المنهج الاستقرائي والمنهج المقارن.

1 - قانون رقم 11/83 مؤرخ في 02/07/1983، يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1983، عدد 28، ص 1792، معدل و متمم.

2 - تنص المادة 213 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر لسنة 2006، عدد 46، مؤرخ في 16/07/2006، ص 03، على أنه: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به"

المبحث الأول: ضوابط منح عطلة الأمومة للمرأة العاملة

منحت النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول والسالف ذكرها للمرأة العاملة الحامل عطلة الأمومة التي تدخل ضمن نوع العطل الخاصة المدفوعة الأجر، حيث تتم وفق ضوابط وشروط معينة¹ (مطلب أول)، ولتستفيد من هذه العطلة يتوجب أن تتبع جملة من الإجراءات (مطلب ثاني)

المطلب الأول: شروط منح عطلة الأمومة:

الفرع الأول: الشروط العامة لمنح أداءات التأمين:

أولاً: شرط الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي وأداء الاشتراكات:

هذا ما أكدته نص المادة 03 من القانون 11//83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. وكذا نص المادة 24 والمادة 25 من المرسوم 27/84 المعدل والمتمم للقانون 11/83 السالف الذكر² ويعتبر هذا الشرط بديهياً، ذلك أن أي مشترك في صندوق الضمان لاجتماعي له الوثيقة التي تثبت ذلك التي تحمل رقماً تسلسلياً مسجلة عند مصالح الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً. ضف إلى ذلك تقديم وصفة الانقطاع عن العمل والتي يتوجب أن تتضمن اسم المؤمن له هو لقبه ورقم تسجيله التسلسلي، وعنوانه المهني و تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه وكذا ملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل. ثانياً: شرط الخضوع للمراقبة الطبية:

أقر هذا الشرط نص المادة 04 من القانون 11/83 حيث يتضح من خلاله أن مطالبة المؤمن لها صندوق الضمان بتأدية الاداءات المستحقة متوقف على وجود شهادة طبية تثبت خضوعها لمراقبة طبية قام بها الطبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض. كما نصت المادة 64 من نفس القانون على أنه يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي أن تقرر إجراء فحوص طبية للمؤمن له بواسطة الطبيب الذي تعتمده لديها. ويمكن أن يتم إجراء هذه الفحوص من طرف أي هيئة تربطها بهذا الصندوق اتفاقية في هذا الإطار وفقاً للتنظيم المعمول به. وقد رتب القانون 11/83³ على عدم امتثال المؤمن لها للمراقبة الطبية التي يطلبها الصندوق منها سقوط حقوقها في الأداءات بالنسبة للفترة التي تم فيها عرقلة المراقبة المطلوبة.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، الجزائر، دار ربحانة للنشر والتوزيع، 2202، ص 152

² - مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11/02/1984، يحدد كميّات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1984، العدد 07، مؤرخ في 14/02/1984، ص 211.

³ - المادة 03/64 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية السالف الذكر

ثالثا: شرط مدة العمل

أكد القانون 11/83 على هذا الشرط وهو يختلف من حالة إلى أخرى، وبالتالي سنتناوله بالتفصيل عند تطرقنا للشروط الخاصة.

رابعا: شرط عدم الجمع بين الأداءات

نصت على هذا الشرط المادة 71 من قانون التأمينات الاجتماعية، حيث جاء فيها ما يلي: "يمنع الجمع بين الاداءات التالية:

- التعويضات اليومية للتأمين عن المرض،

- التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة،

- التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية".

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

وتتمثل فيما يأتي:

أولا: مدة العمل:

تختلف مدة العمل كشرط لاستحقاق التعويضات، حسب نوع التعويضات¹:

1- بالنسبة للتعويضات العينية: تنص المادة 54 من القانون 11/83 على ما يلي: "يجب على المؤمن لها لكي يؤوّل له الحق في أداءات التأمين على الولادة ولينشئه في إطار المادة 26 أعلاه أن تكون قد عملت: - إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها،

- إما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

2- بالنسبة للتعويضات النقدية: حسب نص المادة 55 من قانون التأمينات الاجتماعية حتى تستحق المؤمن لها التعويضات النقدية للتأمين عن الولادة يجب أن تكون قد عملت نفس المدة المنصوص عليها في المادة 54 والمتعلقة بالتعويضات العينية

ثانيا: ألا تكون الموظفة انقطعت عن العمل لأسباب غير التي يعوضها عنها صندوق الضمان الاجتماعي خلال الفترة الممتدة بين تاريخ أول معاينة للحمل وتاريخ الوضع: تضمن هذا الشرط نص المادة 32 من المرسوم 27/84 حيث أنه لا يمكن للمعنية أن تستفيد من أداءات التعويض إذا حدث و أن انقطعت عن

¹ - سنأتي لتفصيل أنواع الأداءات المستحقة للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة في المطلب الثاني من المبحث الثاني

عملها في الفترة ما بين الحمل و الوضع و لم يعوضها الصندوق عن هذا الانقطاع، و قد أكد على ذلك قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق في قرار صادر لها رقم 2006/1171¹.

رابعا: عدم قيام المؤمن لها اجتماعيا بمزاولة أي نشاط أثناء عطلة الأمومة: نصت على هذا الشرط المادة 29 من القانون 11/83،

المطلب الثاني: الإجراءات المتبعة للاستفادة من عطلة الأمومة الفرع الأول الخضوع للفحوص الطبية

حسب نص المادة 34 من المرسوم 27/84، يجب على الحامل إجراء الفحوص الطبية السابقة أو

اللاحقة للولادة التالية:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل،
- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل،
- فحصان يأمر بهما طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد، أحدهما قبل 04 اسابيع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني بعد 08 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات

الفرع الثاني: التصريح بالحمل

حسب نص المادة 33 من المرسوم 27/84 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية يتوجب على المؤمن

لها أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي المختص إقليميا بحالة الحمل بناء على شهادة طبية يعدها الطبيب أو العون الطبي المؤهل، مع ضرورة ذكر التاريخ المتوقع للوضع وهذا قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع.

الفرع الثالث: أن تكون الولادة على يد مختص

جاء في نص المادة 24 من القانون التأمينات الاجتماعية ما يلي: "لا يجوز منح أداءات التأمين على

الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة".

يتضح من خلال هذا النص أن المشرع الجزائري ألزم المرأة العاملة الحامل بضرورة وضع مولودها

على يد طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد، أو على يد مساعديهم ويقصد بذلك القابلات. لكن أورد

المشرع استثناء يتعلق بوجود قوة قاهرة تحول دون الولادة على يد طبيب مختص أو أعوانه المؤهلين.

¹ - قرار رقم 2006/1171 مؤرخ في 2007/02/20 بين المؤمنة (ر.م) و صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، وكالة برج بوعربريج، للتفصيل أنظر سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي عى ضوء لقانون الجديد، دار الهدى، 2009، ص30.

المبحث الثاني: حقوق المرأة خلال عطلة الأمومة والعطلة الاستثنائية بسبب انتشار وباء كوفيد19
تتمتع المرأة خلال عطلة الأمومة بعدة حقوق كفلها لها المشرع (مطلب أول)، كما أن هناك أحكام خاصة للعطلة الاستثنائية المستحدثة بسبب وباء كوفيد 19 (مطلب ثاني)
المطلب الأول: الحقوق التي تتمتع بها المرأة أثناء عطلة الأمومة:
الفرع الأول: الحق في الراحة
أولاً: مدة عطلة الأمومة:

تنص المادة 29 من القانون 11/83 السالف الذكر المعدلة بالأمر 17/96¹ على أن المرأة العاملة تستحق التعويض اليومي عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وهي 14 أسبوع متتالية ويتوجب أن تنقطع عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ الوضع بناء على شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع.
تجدر الإشارة إلى أن مدة عطلة الأمومة في التشريع المغربي نفسها في التشريع الجزائري بينما في التشريع الفرنسي فتقدر ب 16 أسبوعاً تبتدئ على الأقل ب 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع، أما المشرع المصري فقد جعله 12 أسبوعاً، والمشرع الأردني 10 أسابيع، في حين خفض المشرع التونسي مدتها إلى 30 يوم قابلة للتجديد في حدود ضيقة ولعل في ذلك مساس بالاتفاقيات الدولية للعمل²
ثانياً: تمديد عطلة الأمومة: تمدد عطلة الأمومة لسببين:

1- وجود خطأ في تقدير التاريخ المحتمل للولادة: نظراً لاعتبار أن التاريخ المحدد للولادة يبقى تاريخ افتراضي فقد تضع المرأة العاملة الحامل مولودها قبل التاريخ المفترض، أن هناك لذلك احتاط المشرع الجزائري لمثل هذه الظروف وأكد من خلال نص المادة 12 من الأمر 17/96 المعدلة والمتممة للمادة 29 من القانون التأمينات الاجتماعية على أنه لا يمكن في مثل هذه الحالات الانتقاص من العطلة.
2- لأسباب صحية مرتبطة بالولادة: حسب نص المادة 25 من القانون 11/83 أن هيئة الضمان الاجتماعي تقدم للمرأة التي وضعت مولوداً أداءات التأمين عن الولادة إذا تعلق الأمر بالولادة العسيرة أو لتبعات مرضية.

1- أمر رقم 17/96 مؤرخ في 1996/06/06 يعدل ويتم الأمر 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1996، عدد 42، مؤرخ في 1996/07/07، ص 05.

2- للتفصيل أكثر أنظر سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص 147، 48ص

الفرع الثاني: الاحتفاظ بمنصب العمل

أولاً: الحق في الرجوع لمنصب العمل عند انتهاء العطلة:

خول المشرع رب العمل، حق تشغيل عامل متعاقد مكان المرأة العاملة المحالة على عطلة الأمومة خلال تلك الفترة لكن هذا التشغيل مقيد بشرط أن يكون العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء عطلة المرأة العاملة وعودتها إلى منصبها¹ لكن تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يلزم رب العمل، عند عودة المرأة العاملة من عطلة الأمومة أن تعود لنفس المنصب، حيث يمكن له أن يدمجها في منصب آخر شرط أن يكون المنصب الجديد بنفس أجر المنصب الأول، مع المحافظة على السلم الترتيبي.

ثانياً: عدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية في حق المرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة

نصت المادة 36 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية² على أنه: "التوقف عن العمل طوال فترتي ما قبل الولادة وما بعدها، حق للعاملات كما يحدده التشريع المعمول به. ويعد كل تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة، لاغياً وبدون أثر". من خلال نص هذه المادة يتضح بأن المشرع الجزائري أحاط المرأة خلال عطلة الأمومة بضمانة حول العقوبات التأديبية التي يمكن أن تتخذها ضدها الهيئة المستخدمة، حتى ولو ارتكبت هذه الأخيرة خطأ مهني يستدعي تسريحها قبل إحالتها على عطلة الأمومة فلا يمكن قطع أجل العطلة واتخاذ التدابير اللازمة، وعليه تنتظر الهيئة المستخدمة إلى غاية انتهاء عطلة الأمومة.

الفرع الثالث: الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة

أولاً: أنواع التعويض: حسب نص المادة 23 من القانون 11/83 يوجد نوعان من التعويض:

1-تعويض مصاريف العلاج (الأداءات العينية): وهي تلك التعويضات المتعلقة بالمصاريف المترتبة عن الحمل، والوضع وتبعاته، وتتضمن ما يلي³:

- * تعويضات المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعويضات المحددة عن طريق التنظيم.
- * تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى بنسبة 100% لمدة أقصاها ثمانية أيام.
- * كما أنه وبموجب المرسوم 60/20 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة¹، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي تغطية مصاريف الولادة القيصرية للمرأة الحامل المؤمن لها أو زوجات أو زوجة المؤمن له اجتماعياً²

¹-أنظر المادة 12 من القانون 11/90 المتضمن قانون العمل السالف الذكر

²-مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 11/09/1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر 1982، العدد 37، مؤرخ في 14/09/1982، ص 1797

³-انظر المادة 26 من القانون 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر.

2- الحقوق المالية (الأداءات النقدية): ويقصد بها المنح التعويضية اليومية التي تحصل عليها المرأة العاملة، بسبب توقفها عن العمل خلال عطلة الأمومة، حيث تنص المادة 28 من القانون 11/83 على أنه: "للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملا بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي الذي تتقاضاه في منصبها"

يتضح من خلال نص هذه المادة أن المشرع الجزائري منح المرأة العاملة في هذه الحالة تعويضا مساويا لدخلها كاملا وكأنها تؤدي الخدمة خلال وهذا خلال 14 أسبوعا

يمكن أن يثار تساؤل حول الطبيعة القانونية للأداءات النقدية فهل تعتبر أجرا أم تعويض؟ يرى بعض الفقه أن الأجر هو مقابل العمل، فلا يستحقه العامل إلا إذا أدى لصاحب العمل هذا العمل المتفق عليه، وبالتالي إذا توقف العامل عن العمل يتوجب على الجهة المختصة أن تصرف له تعويضا عن الأجر³.

تجدر الإشارة أن هناك استثناء يرد على مقدار المنحة التعويضية اليومية للمرأة العاملة خلال عطلة الأمومة، حيث أنها تخفض بنسبة 20% من الأداءات المستحقة إذا لم تقم بالإجراءات المحددة قانونا السالف ذكرها خلال الأجل المقررة قانونا.

كما أن المشرع نوه من خلال نص المادة 30 من نفس القانون بضرورة تطبيق أحكام المادة 22 من القانون 11/83 والتي مفادها أنه يجب ألا تكون قيمة التعويضة اليومية للتأمين عن الولادة بنسبة 100% أقل من 08 أضعاف المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ثانيا: الحالات التي تستفيد في المرأة الحامل من مزايا التأمين عن الولادة

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يكتف بمنح الخدمات العينية للتأمين عن الأمومة للمرأة العاملة، بل قد وسع من مجال الاستفادة لتشمل نساء أخريات، وهذا ما تضمنه نص المادة 36 من المرسوم 27/84 المعدل والمتمم للقانون 11/83 وتتمثل هذه الحالات في:

- الأرملة المتوفى عنها زوجها المؤمن له حتى ولو جرت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، شريطة أن تثبت الأرملة توافر الشروط القانونية للعمل في زوجها المتوفى عند تاريخ الوفاة، وأن يكون التاريخ المحتمل للولادة في غضون 305 يوم على الأكثر من تاريخ الوفاة أي في حدود 40 أسبوعا، أو في حدود 10 أشهر من تاريخ وفاة المؤمن له،

¹-مرسوم تنفيذي رقم 60/20 مؤرخ في 14/03/2020 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، عدد 16، مؤرخ في 24/03/2020 ص 04

²- المادتين 02 و 21 من الاتفاقية النموذجية الملحقة بالمرسوم 60/20 السالف الذكر

³-علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، الطبعة الأولى، د.د.ن، د.ب.ن، 2008، ص 279

- في حالة وقوع طلاق أو فراق بين الزوج المؤمن له وزوجته، إذا وقع ذلك بين التاريخ المضمون للحمل وتاريخ الولادة، فإن الواضحة تحل محل المؤمن له في استحقاق حقوقه، لكن المشرع اشترط في هذه الحالة أن تكون هذه الأخيرة هي من تحملت هي مصاريف الولادة.

المطلب الثاني: الامتيازات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في ظل تداعيات انتشار وباء كوفيد 19

الفرع الأول: الأساس القانوني لمنح المرأة الحامل العاملة عطلة استثنائية في ظل انتشار وباء كورونا:

أولاً: إعفاء المرأة الحامل من العمل تبعاً لتعليق نشاط المؤسسة أو الإدارة العمومية بشكل جزئي:

استفادت المرأة الحامل من عطلة استثنائية باعتبارها موظفة أو عاملة مثلها مثل الرجل في بعض النشاطات التي علق بسبب هذا الوباء بموجب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 69/20 الذي تضمن تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته¹.

ثانياً: منح الأولوية للمرأة الحامل العاملة للاستفادة من العطلة الاستثنائية بالنسبة للنشاطات التي لم تعلق:

استثنت بعض النشاطات من التعليق بسبب الوباء باعتبارها نشاطات حيوية واستراتيجية، وتمثل حسب نص المادة 07 من المرسوم 69/20 في الفئات التالية: مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للأمن الوطني، وللحماية المدنية، للجمارك، التابعون للمديرية العامة لإدارة السجون، التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، المكلفون بالمراقبة والحراسة. لكن المشرع كان من أولى اهتماماته حماية بعض الفئات التي تمارس هذه النشاطات بالنظر إلى وضعها الصحي، حيث منح بموجب نص المادة 07 السالفة الذكر للسلطات المختصة سلطة تقديرية لمنح الترخيص للاستفادة من العطلة الاستثنائية للمستخدمين التابعين لها.

ومنح الأولوية في الاستفادة من هذه العطلة إلى بعض الفئات وهم حسب نص المادة 08 من المرسوم 69/20 المتعلق بتدابير الوقاية من كوفيد 19 وفق الترتيب الآتي: النساء الحوامل والنساء اللواتي يتكفلن بتربية أطفال صغار، الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة، الأشخاص الذين يعانون من هشاشة صحية.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 69/20 مؤرخ في 2020/03/21 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 15، مؤرخ في 2020/03/21، ص 06.

كما يلاحظ أن المشرع في بداية الأمر حصر حق الاستفادة من العطلة الاستثنائية على مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، لكنه مددها فيما بعد لتشمل القطاع الاقتصادي العمومي والخاص¹. أما بالنسبة لمدة هذه العطلة فلم يتم حصرها، وهذا أمر مرتبط بزوال فيروس كوفيد 19 حيث تم تمديدتها بموجب عدة مراسيم بداية بالمرسوم 69/20 إلى غاية المرسوم 131/20 بموجب نص المادة 06 منه²

الفرع الثاني: واقع تطبيق إجراء عطلة الأمومة والعطلة الاستثنائية بالنسبة للمرأة الحامل

ارتأينا تناول قضية الطيبية بوديسة وفاء- رحمها الله- التي توفيت جراء إصابتها بفيروس كورونا البالغة من العمر 28 سنة، بتاريخ 2020/05/15. وهي حامل في الشهر الثامن التي كانت تعمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "محمد بناني" براس الوادي بولاية برج بوعريش كنموذج لمدى تجسيد حقوق المرأة الحامل العاملة ضمن القواعد العامة المتعلقة بالحق في عطلة الأمومة (أولا) وتجسيدها لحق المرأة الحامل العاملة في العطلة الاستثنائية ضمن النصوص الخاصة المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا (ثانيا)

أولا: مدى أحقية الطيبية الحامل في الاستفادة من عطلة الأمومة ضمن القواعد العامة

سبق وأن تعرضنا للمدة المقررة لعطلة الأمومة في قانون التأمينات الاجتماعية، حيث أنه وحسب نص المادة 29 من القانون 11/83 على أن المرأة العاملة لها الحق في عطلة أمومة تقدر ب 14 أسبوع متتالية على أن تنقطع عن العمل لفترة سابقة للتاريخ المحتمل للولادة بناء على شهادة طبية شريطة ألا تقل هذه الفترة عن أسبوع، كما يمكنها الانقطاع خلال 06 أسابيع قبل التاريخ المفترض للوضع. وبما أن الطيبية الحامل كانت في شهرها الثامن فكان يحق لها طلب عطلة الأمومة، ذلك أن المدة التي تسبق تاريخ الولادة تقل عن 06 أسابيع.

ثانيا: مدى أحقية الطيبية الحامل في طلب العطلة الاستثنائية

حسب نص المادة 08 من المرسوم 69/20 السالف الذكر تكون الأولوية للمرأة الحامل العاملة في طلب العطلة الاستثنائية، قد تضمنت المادة الثامنة هذه الحالة في مقدمة باقي حالات الاستفادة. وبناء على ما تقدم فالطيبية وفاء بوديسة لها الحق في الاستفادة من العطلة الاستثنائية

¹-أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 70/20 مؤرخ في 2020/03/24، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 18، مؤرخ في 2020/03/24، ص 09.

²-مرسوم تنفيذي رقم 131/20 مؤرخ في 2020/05/28 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي الجزئي مع تعديل أوقاته و تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 31، مؤرخ في 2020/05/30، ص 08

الخاتمة:

يتبين لنا أن في الأخير أن المشرع الجزائري أحاط المرأة الحامل العاملة بجملة الامتيازات التي تكفل لها الحفاظ على صحتها، عند توافر شروط معينة وبتابع ضوابط محددة، كما أنه أبدى إرادته في حمايتها في ظل الظروف التي يمكن أن تطرأ وخير مثال على ذلك الإجراءات الوقائية التي تم اتخاذها بسبب انتشار فيروس كورونا مؤخرًا.

من خلال ما سبق يمكن إدراج جملة من النتائج التي توصلنا إليها وهي:

* يتوجب على المرأة الحامل للاستفادة عطلة الأمومة الالتزام بجملة من الإجراءات إزاء الهيئة المستخدمة من جهة وإزاء هيئة الضمان الاجتماعي التي تنتهي إليها،
* تمتع المرأة العاملة بعدة حقوق أثناء عطلة الأمومة ما يكفل لها حقوقها المهنية.
* تمديد حق الانتفاع من بعض الحقوق في عطلة الأمومة إلى المرأة الحامل زوجة المؤمن له اجتماعيا في حالات محددة وبقواعد معينة، حيث أخذ المشرع بعين الاعتبار الوضعية الصعبة التي تواجهها هذه الزوجة.
* عناية المشرع بالمرأة الحامل العاملة في الظروف الاستثنائية، حيث تم منحها عطلة استثنائية مدفوعة الأجر بسبب وباء كورونا، حتى بالنسبة للقطاعات والمؤسسات التي لم يتم تعليق نشاطها في هذا الطرف الاستثنائي.

كما أنه على ضوء هذا البحث يمكن أن ندرج بعض التوصيات وتتمثل فيما يأتي:

* يلاحظ أن المشرع ربط عطلة الأمومة بمدة معينة من الحمل وهي ستة أشهر حتى و لو مات الجنين، لكن نرى بأن في ذلك إجحاف بالنظر لما تعانيه المرأة الحامل العاملة التي قد تفقد جنينها قبل الشهر السادس، لذا لا نقتح أن تمنح لها عطلة أمومة بمقدار 98 يوما و لكن بمدة معقولة لأن وضعها الصحي أثناء الإجهاض يستدعي راحة لمدة كافية.

* نلتمس تعديل المادة 32 من المرسوم 27/84 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المتعلق بضرورة عدم انقطاع المرأة العاملة لظروف غير صحية أثناء الفترة الممتدة من تاريخ الحمل إلى التاريخ المفترض لوضع المولود، ذلك أنه يمكن أن تعترضها ظروف عائلية أو شخصية تحول دون تبرير غيابها بشهادة طبية، فلا يعقل أن تفقد حق التعويضات لهذا السبب،

* تشديد العقوبة لكل من تسول له نفسه الإضرار بالمرأة الحامل العاملة، بما يحول دون تمتعها بالحقوق التي كفلها لها القانون سواء كانت الهيئة المستخدمة تنتمي للقطاع العام أو القطاع الخاص، خاصة إذا تعلق الأمر بالظروف الاستثنائية كجائحة كورونا، طالما أن ذلك يشكل خطرا على صحة المرأة الحامل وصحة جنينها.

قائمة المراجع:

أولاً: المصادر (النصوص التشريعية):

أ- الدستور:

01-مرسوم رئاسي رقم 438/96 مؤرخ في 1996/12/07 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق علي في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ن في الجريدة الرسمية، ج ر لسنة 1996، عدد 76، مؤرخ في 1996/12/08، ص 03

ب- القوانين والأوامر:

02- قانون رقم 11/83 مؤرخ في 1983/07/02، يتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1983، عدد 28، ص 1792، معدل ومتمم.

03- قانون رقم 11/90 مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر لسنة 1990، عدد 17، مؤرخ في 1990/04/25، ص 562.

04- أمر رقم 17/96 مؤرخ في 1996/07/06 يعدل ويتمم القانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1996، عدد 42، مؤرخ في 1996/07/07، ص 05

05- أمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر لسنة 2006، عدد 46، مؤرخ في 2006/07/16، ص 03.

د- المراسيم:

06- مرسوم رقم 302/82 مؤرخ في 1982/09/11 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر لسنة 1982، العدد 37، مؤرخ في 1982/09/14، ص 1797.

07- مرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 1984/02/11، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر لسنة 1984، العدد 07، مؤرخ في 1984/02/14، ص 211.

08 - مرسوم تنفيذي رقم 60/20 مؤرخ في 2020/03/14 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، عدد 16، مؤرخ في 2020/03/24 ص 04

09- مرسوم تنفيذي رقم 69/20 مؤرخ في 2020/03/21 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 15، مؤرخ في 2020/03/21، ص 06.

10- مرسوم تنفيذي رقم 70/20 مؤرخ في 2020/03/24، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 18، مؤرخ في 2020/03/24، ص 09.

11- مرسوم تنفيذي رقم 131/20 مؤرخ في 28/05/2020 يتضمن تمديد إجراء الحجر المنزلي الجزئي مع تعديل أوقاته وتجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر لسنة 2020، عدد 31، مؤرخ في 30/05/2020، ص 08

ثانيا: المراجع(الكتب):

12- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الأولى، الجزائر، دار ربحانة للنشر و التوزيع، 2202.

13- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي عى ضوء لقانون الجديد، دار الهدى، 2009

14- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، الجزائر، 2014.

15- علي عمارة، قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء وفقا لآخر تعديلاته بالقانون 180 لسنة 2008، الطبعة الأولى، د.د.ن، د.ب.ن، 2008.