

أحكام الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري

في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية

*Provisions of weekly rest in Algerian legislation
In light of the social and economic changes*

د. رحوي فـؤاد

أستاذ محاضر أكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم

تاريخ النشر: 31/ 01/ 2023

تاريخ القبول: 10/ 12/ 2022

تاريخ الاستلام: 07/ 11/ 2022

الملخص: يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الدستورية الممنوحة للعامل، وهذا الحق استحق بعد نضال كبير من قبل فئة العمال . وتعتبر الراحة الاسبوعية ضمن الراحة التي أقرتها الاتفاقيات الدولية ، فلا يمكن للعامل أن يداوم عمله طوال أيام الأسبوع دون أن يستفيد من يوم ينقطع فيه عن العمل حتى يسترجع بعض قواه البدنية والنفسية .ونجد أن المشرع الجزائري حذا حذو معظم التشريعات المقارنة في إقراره للعامل الحق في الراحة الاسبوعية، غير أن تحديد يوم للراحة الاسبوعية مر بمراحل في من تحديد يوم الاحد كراحة اسبوعية الى يوم الجمعة .و يراعى في هذا التحديد الجوانب الاجتماعية المتمثلة في الاعتبارات الدينية وكذا الاعتبارات الاقتصادية سواء ما تعلق بالمعاملات الدولية أو تلبية ضروريات المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الراحة –العمل – العامل-الجمعة- الراحة الاسبوعية- العمل الأسبوعي.

Abstract:

The right to rest is considered one of the constitutional rights granted to the worker.and this right was deserved after a great struggle by thé workers . The weekly rest is considered among the rest approved by international conventions The worker cannot continue his work all days of the week without benefiting from a day in which he is interrupted from work until he regains some of his physical and psychological strength We find that the Algerian legislator followed the example of most comparative legislation in recognizing the worker the right to a weekly rest .however setting aday for weekly rest went through stages from determining sunday as a weekly rest to friday In this détermination social aspects of religions considération as well as economic considerations are taken into account ,whether related to international transactions or meeting the nécessities of society

Keywords: rest.work. worker .friday .weekly rest .weekly work

المؤلف المرسل: رحوي فؤاد rahfou27@gmail.com

المقدمة :

اهتمت منظمة العمل الدولية بالجوانب الاجتماعية والصحية للعامل، فأقرت لذلك عدة اتفاقيات تصبو معظمها في إطار حماية العامل اجتماعيا والمحافظة عليه صحيا، ومن ضمن ما أقرت به هو استحقاقه راحة ليوم واحد في الأسبوع تحت مسمى الراحة الأسبوعية، وهو ما تضمنته الاتفاقية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

فلا يمكن للعامل أن يستمر في العمل طوال أيام الأسبوع بصفة متواصلة، لذا نجد أن التشريعات الاجتماعية سارت مسار الاتفاقية الدولية رقم 14 فأجازت للعامل التغيب عن العمل ليوم واحد في الأسبوع على الأقل.

وفي هذا الإطار نجد أن المشرع الجزائري نص في المادة 33 من القانون رقم 11/90¹ على أحقية العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، و تكون في ظروف العمل العادية بيوم الجمعة.

وتعتبر الراحة الأسبوعية حق من حقوق العامل الأساسية التي يستفيد منها في إطار العمل الأسبوعي، غير أن هذا الحق يثير عدة خلافات على مستوى الميدان الاجتماعي والاقتصادي، ومن هنا يثور التساؤل عن مدى التوافق بين الحق في الراحة الأسبوعية والاعتبارات

الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بها ؟ وماهي القواعد الأساسية المقررة لهذا الحق ؟

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا أن نخصص المبحث الأول حول القواعد الأساسية المقررة للراحة الأسبوعية أما المبحث الثاني حول الاستثناءات الواردة عن الحق في الراحة الأسبوعية.

المبحث الأول: القواعد الأساسية لمنح الراحة الأسبوعية:

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق في القانون رقم 11/90 الى تعريف الراحة الاسبوعية ، لأن الأمر لا يعدو أن يكون إلا تحديدا لفترة من الزمن يتوقف أثناءها العامل مؤقتا عن تنفيذ الالتزامات المهنية، كي يستعيد قوته وحماسه.²

ويمكن تعريف الراحة الأسبوعية بأنها تلك الراحة التي يستحقها العامل ليوم واحد على الأقل بعد أيام عمل في الأسبوع.

إن الراحة الأسبوعية حق يستفيد منه كافة العمال في ظل الظروف العادية للعمل نظرا لأهميتها الصحية والاجتماعية، لذلك أقرتها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، كما أن المشرع الجزائري سار على هذا النهج، فأقرها في عدة نصوص قانونية، حيث نصت عليها المادة 70 من القانون³ 12/78 والمادة 20 من المرسوم 184/82⁴ والمادة 33 من القانون رقم 11/90. وتجدر الإشارة الى أن الراحة الأسبوعية تحكمها ثلاثة قواعد في التشريع الجزائري وهي:

أولا. قاعدة توزيع العمل على أيام الأسبوع:

باستقراء مواد قانون العمل الجزائري نجد أن الراحة الأسبوعية تمنح فقط للعمال الذين يتم توزيع عملهم على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل.⁵ عكس المشرع المصري الذي جعل توزيع العمل يكون على ستة أيام،⁶ والشئ نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي.⁷

ومن خلال هذا الشرط نرى أن الراحة الأسبوعية يستفيد منها العامل الذين يشتغلون بنظام التوقيت الكامل وهو ما يعبر عنه بالعمل العادي أو الظروف العادية، ويكون موزعا على خمسة أيام على الأقل، أي أن المشرع عندما اشترط مسألة توزيع العمل على أيام معينة حددها بالحد الأدنى وهي خمسة أيام، ومن المعلوم أن أيام الأسبوع هي سبعة أيام، ومن ثم يكون لصاحب العمل الحق في توزيع العمل على خمسة أيام أو ستة أيام في الأسبوع.

فتوزيع العمل على خمسة أيام هو من النظام العام لا يمكن للمستخدم أن يخالفه بالنزول عنه، غير أنه يجوز له توزيع العمل على ستة أيام.

لقد كان توزيع العمل خلال الأسبوع في الجزائر يبدأ من يوم السبت إلى غاية الأربعاء أو الخميس وهذا ما نصت عليه المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 59/97، غير أن المشرع عدل هذا التوزيع، وأصبح من يوم الأحد إلى غاية يوم الخميس، بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 244/09 والتي جاء فيها: "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس...". ومن خلال هذه المادة نجد أن المشرع نص على توزيع العمل على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل، من يوم الأحد إلى يوم الخميس.

ونحن نرى أن أحكام هذه المادة تخص بالدرجة الأولى قطاع المؤسسات والإدارات العامة التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة،⁸ بينما مسألة توزيع العمل على أيام الأسبوع في القطاع الذي يخضع للقانون رقم 11/90 تعالج في إطار الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي دون اخلال بالمادة 33 من قانون 11/90.

ثانيا: قاعدة مدة الراحة الأسبوعية:

نصت المادة 33 من القانون رقم 11/90 على ما يلي: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع..."

من خلال المادة المذكورة نجد أن المشرع الجزائري حدد مدة الراحة الأسبوعية بيوم كامل في الأسبوع على الأقل.

والملاحظ أنه حددها بالأيام عكس القوانين السابقة التي كانت تحدها بالساعات، فلو رجعنا إلى المادة 02 من المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 والمتعلق بالراحة القانونية لوجدنا أن مدة الراحة الأسبوعية هي 24 ساعة.⁹

كما أنه بالرجوع إلى التشريعات المقارنة، نجد أن المشرع المصري حدد مدة الراحة الأسبوعية بالساعات وهي (24 ساعة كاملة)¹⁰، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي حددها بالساعات وهي 24 ساعة في الأسبوع.¹¹ والحكم نفسه بالنسبة للمشرع المغربي فهي لا تقل عن 24 ساعة، تحتسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.¹²

وكذلك الاتفاقية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حددتها بأربع وعشرين ساعة في الأسبوع، حيث نصت المادة 1/02 منها على أن: "يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي فرع من فروعها، بفترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة ما لم تنص المواد التالية على غير ذلك".

إن تحديد مدة الراحة الأسبوعية بالأيام أو الساعات لا يثير إشكالا، خاصة وأن المشرع الجزائري لم يبين موقفه من هذا التحديد، فتارة يحددها بالساعات وتارة أخرى يحددها بالأيام ومن جانبنا نرى أن تحديد مدة الراحة الأسبوعية باليوم أحسن من تحديدها بالساعات، لأن تحديدها بالساعات يثير صعوبة معرفة أية الساعة التي نبدأ منها حساب المدة.

كما إن الراحة الأسبوعية عند المشرع الجزائري غير محددة في يوم واحد فقط، بل يمكن أن تتعدى ذلك لتكون يومين في الأسبوع، في حالة ما إذا وزع العمل على خمسة أيام، فالمتبقي من أيام الأسبوع هو راحة أسبوعية. فالمجال الزمني لمدة الراحة الأسبوعية يكون ما بين يوم ويومين، أو في المجال المغلق بين (24 سا و 48 سا). وما يميز مدة الراحة سواء في التشريع الجزائري أو غيره من التشريعات المقارنة، وسواء حددت باليوم أو بالساعة، أنها تستحق دفعة واحدة.

لذا نجد أن المشرع الجزائري في المادة 33 من القانون رقم 11/90 استعمل عبارة يوم كامل للدلالة على استحقاقها دفعة واحدة، وهو نفس المعنى في استعمال بعض التشريعات المقارنة عبارة 24 ساعة متتالية¹³، للتأكيد أنها تستحق دفعه واحدة لهذا يمنع صاحب العمل من تجزئتها وتقسيمها على أيام الأسبوع.¹⁴

ثالثا: قاعدة تخصيص يوم للراحة الأسبوعية :

قد سبق وأن أشرنا إلى أن الحق في الراحة الأسبوعية يراعى فيه الاعتبارات الاجتماعية والدينية وهذا ما أكدته المادة 3/02 من الاتفاقية رقم 14 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1921 والتي جاء فيها: "تعطى هذه الراحة بقدر الإمكان في الأيام التي تكرسها لها التقاليد أو العادات السائدة في البلد أو المنطقة".

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن تحديد يوم للراحة الأسبوعية مر بمراحل عدة، حيث أبقى المشرع على يوم الأحد كيوم للراحة الأسبوعية عادة الاستقلال، نظرا لظروف مرتبطة بتلك المرحلة، واستمر هذا الحال إلى غاية سنة 1976 تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني بموجب الأمر رقم 77/76 المتعلق بتحديد العطلة الأسبوعية، فنصت المادة 01 منه على أنه: يحدد يوم العطلة الأسبوعية في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة.¹⁵

وقد سارت جميع التشريعات اللاحقة هذا التحديد، بما فيها القانون رقم 11/90 بموجب المادة 33 منه والتي جاء فيها ما يلي: ... وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

وكان يوم الخميس يعتبر اليوم الثاني للراحة الأسبوعية للعمال الذين يعملون خمسة أيام على الأقل في الأسبوع. غير أن المشرع الجزائري تحول عن هذا الأمر، فاستبدل يومي الخميس والجمعة بيومي الجمعة والسبت،¹⁶ فهل تخلى المشرع الجزائري عن يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية؟.

انقسمت التشريعات العربية فيما يخص أيام الراحة الأسبوعية إلى ثلاثة فئات، فمنها من اختارت يوم الجمعة كيوم عطلة أسبوعية، وكانت الجزائر تعتبر من بين الدول العربية تعتمد يوم الجمعة كيوم عطلة أسبوعية، بالمقابل تعمل دول أخرى بنظام العطلة الأسبوعية العالمية، باعتماد يومي السبت والأحد مثل التشريع اللبناني.

بينما هناك تشريعات أخرى تعتمد يومي الجمعة والسبت كأيام للراحة الأسبوعية مثل المشرع الأردني، والقطري و الكويتي والمصري، وهو النظام الذي قررت الجزائر اعتماده بعد صدور المرسوم 244/09 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 59 - 97 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في القطاعات والمؤسسات والإدارات العمومية.

ومن خلال المرسوم رقم 244/09 نجد أن المشرع لم ينص صراحة على تخليه عن يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية، حيث نص على توزيع العمل إلى أيام الأسبوع دون الإشارة إلى يوم الجمعة. ومن جهة أخرى هذا المرسوم جاء لينظم بالدرجة الأولى القطاع الإداري، وبالرغم من ذلك نجد أن معظم الهيئات الإدارية لا تعمل يوم الجمعة مثل الجامعات، البلديات، مصالح الولاية، ومعظم الإدارات، وتجعله يوما للراحة الأسبوعية.

وفي نظرنا بأن المادة 33 من القانون رقم 11/90 تبقى سارية المفعول، بمعنى أن يوم الجمعة يبقى يوما للراحة الأسبوعية إلى جانب يوم السبت، إذ لا يمكن للمشرع أن يتخلى عنه كيوم للراحة الأسبوعية، نظرا للاعتبارات الدينية المقررة لها

وقياسا على ذلك فللديانة اليهودية يوم للراحة هو السبت، بينما يكون في الديانة المسيحية يوم الأحد، والدول الأوروبية معظمها حددتها بيوم الأحد، نظرا لأن الديانة السائدة في أوروبا هي الديانة المسيحية، أي أن أوروبا راعت الجانب الديني في تحديد يوم الراحة الأسبوعية. حيث قررت محكمة العدل الأوروبية بأن يوم الأحد هو يوم للراحة الأسبوعية لدول الاتحاد الأوروبي.¹⁷ وهو ما

اعتمده المشرع الفرنسي، حيث خصص يوم الأحد يوماً للراحة الأسبوعية لكافة العمال سواء الذين يشتغلون بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

ويظهر البعد الديني ليوم الجمعة لدى المسلمين كذلك،¹⁸ لذا نجد كثير من البلدان الإسلامية اعتمدته كيوم للراحة الأسبوعية، حتى يتفرغ العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة، وهو يوم مميز عند المسلمين لقوله صلى الله عليه وسلم: "خير يوم طلعت فيه الشمس يوم الجمعة". رواه مسلم

إن وضع يوم الجمعة راحة أسبوعية في الجزائر أثار عدة انتقادات، مما دفع المشرع الجزائري إلى تعديل توزيع العمل على أيام الأسبوع، وجعل يوم الجمعة والسبت راحة أسبوعية بدلا من يوم الخميس والجمعة. ونظن أن عدم العلم بحقيقة يوم الجمعة يولد خلافات بين من يريد أن يحافظ عليه كيوم للراحة الأسبوعية، وبين من يريد جعله كباقي أيام العمل وجعل الراحة يوم الأحد، لذا علينا أن نفرق بين الراحة الأسبوعية التي تتبناها الدولة في الهيئات الرسمية، والراحة الأسبوعية التي سيتحفها العامل.

فالراحة التي تعتمدها الدولة في الهيئات الرسمية والإدارية ذات الأنشطة العادية تكون ببيوم الجمعة، بينما في الميدان الاقتصادي والانتاجي يتحدد حسب طبيعة النشاط مع حفاظ على فترة صلاة الجمعة.

ما مشروعية تخصيص الجمعة كراحة أسبوعية في ظل احكام الشريعة الاسلامية؟

ان العمل يوم الجمعة غير منهي عنه من الناحية الشرعية، لقوله تعالى: «فَإِذَا قُضِيَتِ

الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ». سورة الجمعة الآية 10

فإذا كان يوم الجمعة هو أفضل أيام الأسبوع، فالقرآن الكريم يحث المؤمنين على طلب

الرزق ويأمرهم بمجرد أداء الصلاة أن يسعوا في الأرض لتدبير معيشتهم. فالنهي عن العمل

محصور أثناء وقت صلاة الجمعة فقط لقوله تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ

يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكَ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ». ويتحدد وقتها

بوقت الزوال، وفي المقابل أجاز فقهاء المسلمين ترك صلاة الجمعة لعذر، وقالوا في هذا الصدد:

ويعذر بترك الجمعة والجماعة: مريض ومدافع أحد الأخبثين ومن بحضرة طعام محتاج اليه

والخائف من ضياع ماله أو فواته أو ضرر فيه أو موت قريبه أو على نفسه من ضرر أو من سلطان أو ملازمة ولا شيء معه أو من فوات رفقة أو غلبة النعاس أو آذى مطر أو وحث.² من خلال هذه الفقرة الأخيرة يتبين لنا أن هناك بعض الاستثناءات تقارب حالة العمل وقت صلاة الجمعة وهي قوله من خاف على ماله من ضياع، والظاهر أنه لا فرق بين المال الكثير والمال القليل.

لذا نرى أنه لا توجد إشكالية العمل يوم الجمعة، بل يعتبر واجبا شرعيا إذا وجدت الضرورة خاصة بالنسبة للأعمال المرتبطة بتزويد الناس بالمواد الضرورية لهم.

وبالرجوع إلى بعض التشريعات المقارنة نجد مثلا أن المشرع المغربي لم يوحد يوما للراحة الأسبوعية، وإنما حددها بين أيام الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق الأسبوعي، وتمنح في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.³ وهذا ما سار عليه المشرع التونسي أيضا، حيث لم يحدد يوما خاصا للراحة الأسبوعية، فتحدد بين أيام الجمعة والسبت والأحد النشاط غير الفلاحي،¹⁸ أما إذا كان النشاط فلاحيا فبإضافة إلى أيام الجمعة والسبت والأحد يمكن أن تحدد بيوم السوق الأسبوعي.¹⁹ من جهة أخرى يرى جانب من الفقه الفرنسي²⁰ أنه عدا الأحكام القانونية، من المستحيل تغيير الراحة الأسبوعية بيوم الأحد حتى ولو كان هناك أسباب مشروعة، مثل تاجر يهودي يقيم بفرنسا ويغلق محله بيوم السبت.

يظهر مما سبق أن الراحة الأسبوعية في الجزائر موحدة لكافة العمال في ظروف العمل العادية، دون التفرقة بين عامل يتقاضى أجره شهريا وآخر يتقاضاه يوميا أو أسبوعيا أو بالقطعة، فالكل لهم يوم راحة أسبوعية موحدة.

-هل يجوز تجميع الراحة الأسبوعية؟

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى مسألة تجميع الراحة الأسبوعية في القانون رقم 11/90، لكن بالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجدها تطرقت إلى هذه المسألة، فأجازت ذلك وفق الشروط التالية:

❖ أن يكون العمل في مناطق بعيدة عن العمران أو تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها بضرورة استمرار العمل.

❖ أن يكون هناك حد معين لتجميع الراحة الأسبوعية، فلقد حدده المشرع المصري بمدة لا تزيد عن ثمانية أسابيع،²¹ أي أن العامل يتحصل بعد ثمانية أسابيع عمل متتالية ثمانية أيام راحة. بينما المشرع الأردني حدد مدة التجميع بما لا تزيد عن شهر، ويتحصل العامل بعد شهر عمل متتالي أربعة أيام راحة أسبوعية.²²

❖ لا بد أن يتم هذا الإجراء باتفاق بين العامل وصاحب العمل وان يكون مكتوبا درء للنزاعات التي قد تثور بين الطرفين حول هذه المسألة.

❖ تحدد الراحة الأسبوعية المجتمعة عن طريق النظام الداخلي أو عن طريق قرارات المستخدم في المنشأة التي لا يوجد بها النظام الداخلي.

❖ يبدأ حساب الراحة الأسبوعية المجمعة من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات، وتنتهي ساعة العودة إليه.²³

ونحن نرى أن مسألة التجميع تتعارض مع الهدف الذي أقرت من أجله الراحة الأسبوعية وهي الراحة بعد أسبوع من العمل.

وقد سبق أن أشرنا أن منح يوم للراحة الأسبوعية يعتبر من النظام العام في ظروف العمل العادية، والتمتع بالراحة الأسبوعية المجتمعة هي ليست استثناء عن مبدأ منح الراحة الأسبوعية، بل هي حالة خاصة للعمال الذين يعملون في ظروف خاصة، فيمكن أن يوزع العمل للعامل ذي الظروف الخاصة على ستة أيام، ويعمل الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، ويستفيد من يوم واحد راحة أسبوعية بدلا من يومين، أما اليوم الثاني للراحة الأسبوعية يتم تجميعه ويستفيد منه بعد كل شهر أو شهرين.²⁵

إضافة للقواعد الثلاث التي تقوم عليها الراحة الأسبوعية، فإن المشرع المصري أضاف قاعدة رابعة وهي إغلاق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية، حيث نصت المادة 136 من قانون العمل المصري على أنه:

يجب إغلاق المنشآت يوما كاملا في الأسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثني بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم هذه المادة بقرار منه.

ولقد اوجب المشرع السوري في قانون العمل غلق المحلات التجارية يوما كاملا في الأسبوع بالنسبة للمدن والمحافظات، وبموجبه يشترط لواجب الإغلاق الأسبوعي أن يكون المحل تجاريا وأن يقع في مدينة المحافظة.²⁵

و ذهب الفقه الفرنسي إلى أن يوم الراحة الأسبوعية هو نفسه يوم إغلاق المؤسسة، وهو يسري على جميع العمال ما عدا الذين استثناهم القانون.²⁶

أما المشرع الجزائري فلم يلزم صاحب العمل بغلق المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية، وبالتالي يمكن فتح المؤسسة يوم الراحة الأسبوعية.

والهدف من وراء عدم إلزام صاحب العمل بغلق مؤسسته يوم الراحة الأسبوعية هو ترك الحرية لصاحب العمل في تنظيم نشاطه داخل مؤسسته، فيمكن له أن يشغل عماله بنظام الأفواج المتعاقبة.

المبحث الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة.

بالرغم من أن المشرع الجزائري نص في القانون رقم 11/90 على إلزامية منح الراحة الأسبوعية، إلا أن هذا المبدأ تتخلله بعض الاستثناءات، بحيث يمكن أن يعمل العامل أثناء الراحة الأسبوعية، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين 38 و 39 من القانون رقم 11/90.

لذا ارتأينا الحديث في هذا المبحث عن الأسباب التي من أجلها يمكن للعامل العمل أثناء الراحة الأسبوعية، والحقوق المستحقة لهؤلاء العمال.

أولا: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية:

بالرجوع إلى المادة 37 والمادة 38 من القانون رقم 11/90، نجد أن المشرع حدد الأسباب التي من أجلها تؤجل الراحة الأسبوعية، والتي تتمثل في:

1- للضرورة الاقتصادية أو لتنظيم الانتاج:

تؤجل الراحة الأسبوعية إذا وجدت ضرورة اقتصادية تجبر المؤسسة على العمل أثناء الراحة الأسبوعية، فالضرورة الاقتصادية لا يمكن حصرها لأنها خاضعة لعوامل اقتصادية

متعددة، سواء العوامل الداخلية الخاصة بالمؤسسة أو العوامل الخارجية. وهو ما عبر عنه بعض الفقهاء إلزامية استمرارية النشاط الاقتصادي.²⁶

أما ضرورة تنظيم الانتاج فهي تخضع لعوامل كثيرة، وهذا نظرا لوجود علاقة بين المؤسسة والسوق بمفهومها الواسع كمصدر لمدخلاتها أو كمنفذ لمخرجاتها، وهناك العديد من العوامل والأطراف المتداخلة في السوق في اطار علاقات معقدة، وبدون التطرق إلى كيفية حركة السوق وعلاقته بالمؤسسة وما يتعلق بكل ما يعنيه السوق.²⁷ وفي أغلب الأحيان تحكم هذه العلاقة قانون العرض والطلب أي قانون السوق ، وقد تختل الموازنة في حالة زيادة الطلب على العرض، ففي هذه الحالة تستدعي ضرورة تنظيم الانتاج العمل أثناء فترة الراحة الأسبوعية. وأجاز المشرع الفرنسي أن يشتغل العامل يوم الراحة الأسبوعية في حالة العمل المستمر.²⁸

تعتبر مصالح المواطنين من أهم الأمور التي تسهر السلطات المعنية على تلبيةها، ومن هذا المنطلق نرى ان الراحة الأسبوعية لبعض المؤسسات العامة أو الخاصة قد تنجر عنها بعض المشاكل تمس الجمهور فيما يخص التموينات الضرورية، وفي هذا الصدد راعى المشرع هذه القضية وأجاز أن تؤجل الراحة الأسبوعية إما عن طريق الهيئة المستخدمة، أو بقرار من الوالي.

2. عن طريق الهيئة المستخدمة:

إضافة إلى طبيعة النشاط الذي من أجله تؤجل المؤسسة الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر، فهناك حالة أخرى ذكرها المشرع الجزائري عندما يتعارض يوم العطلة الأسبوعية مع مصالح المجتمع ، فهناك ضرورة تستدعي العمل يوم الراحة الأسبوعية، لتلبية حاجات الناس، أي هناك بعض المؤسسات تزود كل يوم المواطنين بالضروريات مثل: تزويد المجتمع بالحليب، فهو يتم كل يوم بما فيها يوم الجمعة.

ونجد أن المشرع الفرنسي نص صراحة على المؤسسات التي لا يمكن لها أن تغلق يوم الراحة الأسبوعية مثل مؤسسة السكك الحديدية والنقل بصفة عامة²⁹ ، أو المؤسسات التي تعمل فيها العائلة الواحدة.³⁰

3. عن طريق الوالي:

إن الراحة الأسبوعية بقدر ما هي حق لها أهمية بالغة للعامل، كذلك قد تعود سلبيًا على الحياة الاجتماعية، وهذا ليس بسبب الراحة الأسبوعية بحد ذاتها وإنما للآثار التي قد ينجم عنها بسبب التوقف عن العمل.

وعلى هذا الأساس أعطى القانون الحق للوالي أن يقوم بتنظيم هذه الراحة لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو المؤسسات التجارية بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها، والغرض من ذلك حماية استقرار الخدمات للمجتمع.³¹

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

إن المشرع في المادة 38 من قانون 11/90 اكتفى بذكر مؤسسات التجارة بالتجزئة أو بعض الهياكل، الملاحظ من خلال صياغة هذه المادة أن المعني بهذا القرار لا ينحصر في مؤسسات التجارة بالتجزئة وإنما كل من كان توقفه عن العمل يسبب ضررا للحاجيات الأساسية للمواطنين فهو معني بهذا القرار، سواء المؤسسات التجارية بالتجزئة أو المؤسسات التجارية بالجملة أو المؤسسات التحويلية أو مؤسسات النقل، ومن هنا نرى أن صلاحيات الوالي في هذا المجال يكرسها القانون فهو منظم بولايته.

إن الوالي يتدخل بواسطة السلطة المحلية في تحديد أيام الراحة بالنسبة للعمال (بعضهم أو جميعهم) في بعض الهيئات والمؤسسات الاقتصادية، ويراعي في ذلك عدة جوانب منها أهمية المنتج بالنسبة للمواطنين، حينها يتدخل بواسطة هيكله التنظيمية سواء البلدية أو المصالح التابعة للولاية، ويتم تحديد جدول يشمل تنظيم أيام الراحة خلال جلسة عمل لأية مؤسسة.

وأجاز المشرع الفرنسي لرئيس البلدية أن يصدر استثناءات مشتركة للمؤسسات أن تعمل يوم الراحة الأسبوعية في حدود خمس مرات في السنة.³²

ومن جهة أخرى هناك بعض الاستثناءات لا تحتاج لرخصة في التشريع الفرنسي مثل العمل في المناطق السياحية، حيث يمكن لصاحب العمل تشغيل العامل يوم الراحة الأسبوعية في المناطق السياحية دون الحصول على رخصة من مفتش العمل أو في حالة تعلق العمل باستهلاك المواطن، وسماها المشرع الفرنسي بالاستثناءات الألية. وهذا ما نصت عليه المادة 3132-25 من قانون العمل الفرنسي.³³

ثانيا: حقوق العمال العاملين أثناء الراحة الأسبوعية:

من أهم الحقوق التي يستحقها العمال الذين يعملون أثناء الراحة الأسبوعية، أن العمل الذي يقومون به هو من باب أداء الساعات الإضافية، وكان المشرع باستطاعته الاكتفاء بهذا الحق فقط، وبالرغم من ذلك أضاف لهم حقا آخر يتمثل في راحة تعويضية.

1. تعويض العامل عن العمل الذي أداه على أساس الساعات الإضافية:

رأينا فيما سبق أنه يمكن العمل أثناء الراحة الأسبوعية، ففي هذه الحالة لا بد من أن يكيف عمله الزائد على أساس الساعات الإضافية.

والحجم الذي يمكن للعامل أن يعمل في هذه الحالة لا يتجاوز 20 بالمائة من المدة الأسبوعية القانونية، أي لا تتجاوز ثمان ساعات من المدة الأسبوعية.

والسؤال الذي يطرح في هذه الحالة هو هل يمكن تجاوز هذا الحجم؟ لكي نجيب على هذا التساؤل لا بد من معرفة الحجم العادي المرخص به قانونا، والحجم الخاضع للتصريح والموافقة. - الحجم العادي المرخص به قانونا:

هو عدد من الساعات الإضافية التي يجوز لصاحب العمل استعمالها في الحالة العادية. وهي لا تزيد عن ثماني ساعات في الأسبوع دون ترخيص من مفتش العمل ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين.³⁴

- الحجم الخاضع للتصريح والموافقة:

هي عدد الساعات الإضافية التي تفوق ثماني (08) ساعات من المدة الأسبوعية، ويجوز استعمالها مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية، ففي هذه الحالة لا بد من استشارة ممثلي العمال، ومفتش العمل في نفس الوقت.³⁵

2. مقدار التعويض:

إن العامل الذي يعمل ساعات إضافية يستحق تعويضا مناسباً، غير أنه اختلف فيه فقهاء، فذهب فريق من الفقهاء إلى أن العامل الذي يعمل يوم راحته يستحق أجره الأصلي عن ذلك اليوم، مضافاً إليه أجراً إضافياً مضاعفاً.³⁶

بينما ذهب فريق آخر إلى أن النسب فقط التي تتضاعف، ففي حالة تشغيل العامل يوم الراحة، يصبح الأجر مضاعفاً بنسبة 50% من الأجر العادي، ويضاعف 100% من الأجر العادي في حالة تشغيله ليلاً.³⁷ واتجه رأي ثالث إلى أن كل ما يحصل عليه العامل هو ضعف الأجر الأصلي، أي يحصل فضلاً عن الأجر العادي أجراً إضافياً يساويه.³⁸

وفي هذا الشأن ثار جدل أمام القضاء الكويتي فيما يتعلق بحساب الأجر مقابل العمل يوم الراحة الأسبوعية، واستقر على أن يعطى العامل مقابل الساعات التي عملها، مضافاً إليها 50%.³⁹

بينما اعتبر المشرع الجزائري التعويض المحدد قانوناً لا يقل عن (50 %) من الأجر العادي للساعة، ويمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على أكثر من ذلك.

أما إذا نصت على أقل من ذلك تعتبر هذه الاتفاقية الجماعية مخالفة للقانون.⁴⁰ وإذا كان صاحب العمل يمنح عماله راحة أسبوعية يومين في الأسبوع، فإن الأجر الإضافي المستحق للعامل إما أن يكون ليوم أو ليومين.

والهدف من استحقاق العامل للأجر المضاعف يكمن في عدم التزامه أصلاً بالعمل أثناء الراحة الأسبوعية. وقد يحسب الأجر بالزمن، أي على أساس وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، دون النظر إلى قدر العمل أو كمية الإنتاج التي يحصلها العامل في مثل هذه الوحدة الزمنية.

أو يحسب على أساس الطريقة، وهي تقوم على الجمع بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالقطعة. بحيث يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في نفس اليوم، بحيث يزيد الأجر بزيادة كمية الإنتاج أو ينقص بنقصانها.

3. استحقاق راحة تعويضية:

اهتم المشرع الجزائري بالعامل الذي يعمل أثناء الراحة الأسبوعية، بحيث رتب له حكما ذا ميزة كبيرة والمتمثل في منحه يوما للراحة بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال أيام الأسبوع، والذي يطلق عليه بالراحة التعويضية، وهذا الإجراء إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع، فلا يمكن للعامل أن يخير بين التعويض المادي و الراحة، حتى ولو كيف له المستخدم عمله على أساس أنه يندرج ضمن الساعات الإضافية، ويستحق عليه تعويضا، فلا بد عليه أن يمنح له راحة تعويضية مماثلة.

ويرى الفقه الفرنسي أن منح الراحة التعويضية للعامل في هذه الحالة أمرا ملزما يقع على عاتق المستخدم.⁴¹

الخاتمة

بعد دراستنا لموضوع أحكام الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري بشيء من التحليل والتدقيق والمقارنة، عن طريق البحث في التشريع الجزائري والمقارن والاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية والاجتهاد القضائي الجزائري والمقارن، اتضح لنا أن الراحة الأسبوعية هي من أهم الحقوق الأساسية التي يستحقها العامل .

وفي هذا الشأن نجد ان القواعد المنظمة لها هي قواعد ملزمة من حيث الاستحقاق ، فلا ينبغي للاتفاقيات الجماعية مخالفة ذلك ، غير أنه يثور حولها عدة خلافات فقهية من حيث تحديد يوما لها خصوصا من خلال الاعتبارات المقررة لها،

فتحديد الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة جعل البعض من فعاليات المجتمع الجزائري تختلف حولها بالرغم من أن الأغلبية توافق عليها كيوم للراحة.

والراحة الأسبوعية كأصل عام يراعى فيها الاعتبار الصحي والاجتماعي الى جانب الاعتبار الديني خصوصا اذا علمنا أن التشريعات الأوروبية راعت في تحديد الراحة الأسبوعية بيوم الاحد الجانب الديني والمتمثل في الديانة المسيحية .

وتجدر الإشارة الى أنه لا بد من التفرقة بين الراحة الأسبوعية في ظل الظروف العمل العادية والتي تحدد بيوم الجمعة، وبين الراحة الأسبوعية في الظروف العمل غير العادية أو حسب طبيعة النشاط والتي تحدد عن طريق الاتفاقية الجماعية ،

وتوصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

أولاً: الحق في الراحة الأسبوعية حق دستوري يستفيد منه كل عامل يشتغل في ظل الظروف العمل العادية وبنظام التوقيت العمل الكامل.

ثانياً: لا يحق للعامل ان يتنازل عن الحق في الراحة الأسبوعية كون أن القواعد القانونية المنظمة لها هي قواعد ملزمة وأمرة.

ثالثاً: يراعي في الراحة الأسبوعية الاعتبار الاجتماعي بما فيه الاعتبار الديني غير انه يمكن تأجيلها لاعتبارات اقتصادية.

وكإجابة على المشاكل التي أثارها هذا البحث، ارتأينا تقديم عددا من التوصيات التي نرجو أن تجد صدًى لدى المشرع وأخذ بها بعين الاعتبار عند تعديل قانون العمل:

أولاً: لا بد من التفرقة بين العمل في ظل الظروف العادية والتي تحدد فيه الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة وبين العمل الاستثنائي المرتبط بالاعتبارات الاقتصادية او التموينية والتي تحدد فيه عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

ثانياً: عدم حصر أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية في الحالات الواردة في المادة 37 و38 من القانون رقم 11/90 وانما جعلها من اختصاص الاتفاقيات الجماعية والانظمة الداخلية تماشياً مع المصالح الاقتصادية بشرط عدم تعسف المستخدم في ذلك.

ثالثاً: تمكين العامل الذي يشتغل بيوم الجمعة من أداء صلاة الجمعة في إطار الاستفادة من وقت الاستراحة وهذا بشرط عدم إضرار بالمستخدم.

الهوامش

¹ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم ج.ر عدد 17 لسنة 1990 ص 526

² راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية، د.م.ج، الجزائر 1988، ص125.

³ القانون رقم 12/78 المؤرخ في 27/06/1978 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل ج.ر عدد 32 لسنة 1978، ص 724.

⁴ المرسوم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر عدد 20 لسنة 1982.

⁵ المادة 02 من الامر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 03 لسنة 1997 ص 05.

⁶ المادة 83 من قانون العمل المصري.

⁷ Lionel Bélème, Salariés, Défendez Vos Droits , Ed Maxima, Paris France 2010-2011, p88.

⁸ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ج ر ع 46 لسنة 2006.

⁹ المرسوم رقم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 والمتعلق بالراحة القانونية، ج ر ع 20 لسنة 1982.

¹⁰ المادة 83 من قانون العمل المصري.

¹¹ Art 3132-1. Code Du Travail Fr.

Martine Meunier-Boffa, Droit Des Relations Sociales Au Travail, 4^{éd}, Litec, France 2005, p68.

¹² المادة 205 من مدونة الشغل المغربية.

¹³ المادة 83 من قانون العمل المصري.

¹⁴ مهدي بخدة، مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة 2013، الاسكندرية، مصر. ص 101.

¹⁵ المادة 01 من الأمر رقم 77/76 المتعلق بتحديد العطلة الأسبوعية ج ر عدد 1976/66 ص 1976.

¹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة 2009، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 59-97 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1417 الموافق 9 مارس سنة 1997، الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في القطاعات والمؤسسات والإدارات العمومية. ج ر ع 44/1990.

¹⁷ مهدي بخدة المرجع السابق ص 103.

¹⁸ خصَّ الله المسلمين بهذا اليوم وجعله عيدهم الأسبوعي، وفرض فيه صلاة الجمعة. وخطبها وأمر المسلمين بالسعي إليها جمعاً لقلوبهم، وتوحيداً لكلماتهم، وتعليماً لجاهلهم، وتنبيهاً لغافلهم، ورداً لشاردهم، بعد أسبوع كامل العمل والإكتساب، كما حُرِّم فيه الاشتغال بأمور الدنيا، وبكل صارف عن التوجه إلى صلاة الجمعة عند الدعوة إليها.

قال النبي: «إِنَّ يَوْمَ الْجُمُعَةِ سَيِّدُ الْأَيَّامِ وَأَعْظَمُهَا عِنْدَ اللَّهِ، وَهُوَ أَعْظَمُ عِنْدَ اللَّهِ مِنْ يَوْمِ الْأَضْحَى؟، وَيَوْمَ الْفِطْرِ، وَفِيهِ خَمْسُ خِلَالٍ: خَلَقَ اللَّهُ فِيهِ آدَمَ، وَأَهْبَطَ اللَّهُ فِيهِ آدَمَ إِلَى الْأَرْضِ، وَفِيهِ تَوَقَّى اللَّهُ آدَمَ، وَفِيهِ سَاعَةٌ لَا يَسْأَلُ اللَّهُ فِيهَا الْعَبْدُ شَيْئاً إِلَّا أَعْطَاهُ إِيَّاهُ مَا لَمْ يَسْأَلْ حَرَاماً، وَفِيهِ تَقُومُ السَّاعَةُ، مَا مِنْ مَلِكٍ مُقَرَّبٍ، وَلَا سَمَاءٍ، وَلَا أَرْضٍ، وَلَا رِيَّاحٍ، وَلَا جَبَالٍ، وَلَا بَحْرٍ إِلَّا وَهْنٌ يُشْفِقُنْ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ» رواه أحمد وابن ماجه .

فإذا سلمت الجمعة كانت كفارة لما سبقها خلال أيام الأسبوع، قال : « الصَّلَوَاتُ الْخَمْسُ وَالْجُمُعَةُ إِلَى الْجُمُعَةِ وَرَمَضَانُ إِلَى رَمَضَانَ مُكَفِّرَاتٌ مَا بَيْنَهُنَّ إِذَا اجْتَنَبَ الْكَبَائِرَ. » رواه مسلم.

² محمد بن صالح العثيمين، الشرح الممتع على زاد المستنقع، المجلد الثاني، مركز فجر للطباعة، دار الأثر القاهرة مصر، ص206.

³ Abdellah, Boudahrain Abdellah, Boudahrain, le Droit du travail au maroc, tome 1, el madariss. MAROC., P576.

¹⁸ المادة 95 من مجلة الشغل التونسية.

¹⁹ المادة 106 من مجلة الشغل التونسية.

²⁰ Revue De Social Pratique, Sans Auteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, N.224/10 Wolters Kluwer France 1995, p10.

²¹ المادة 48 من قانون العمل المصري.

²² المادة 60 من قانون العمل الأردني.

²³ محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة مصر 2012، ص130.

²⁵ محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، دار الجامعة الجديدة، 2011، الاسكندرية مصر، ص346.

²⁵ فاروق باشا، التشريعات الاجتماعية ، قانون العمل ، منشورات جامعة دمشق، دمشق، الطبعة العاشرة ، 2005. ص 299.

²⁶ Francis Lefebvre, Temps De Travail Et Pouvoir D achat , Ed Francis, Lefebvre 2008, p25.

²⁷ ناصر داداي عدون، اقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، دار المحمدية الحامة، الجزائر 1998، ص97.

²⁸ Art, L, 221-5-1 Code Du Travail Fr.

²⁹ Art, L, 221-9 Code Du Travail Fr.

³⁰ Revue De Social Pratique, Sans Auteur, Jours Fériés, Repos hebdomadaire, Op, Cit, p12.

³¹ المادة 38 من قانون 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل.

³² Art, L, 221-19. Code Du Travail Fr.

³³ Article L3132-25 Modifié par [LOI n°2010-1563 du 16 Decembre 2010 - art. 17](#): Sans préjudice des dispositions de [l'article L. 3132-20](#), les établissements de vente au détail situés dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente peuvent, de droit, donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales intéressées et le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente sont établis par le préfet sur proposition de l'autorité administrative visée au premier alinéa de [l'article L. 3132-26](#) [Dispositions résultant de la décision du Conseil constitutionnel n° 2009-588 DC du 6 août 2009], après avis du comité départemental du tourisme ,des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés, ainsi que des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des métropoles et des communautés urbaines

³⁴ المادة 32 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل.

³⁵ نفس المرجع.

³⁶ اسماعيل غانم شرح قانون العمل دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1976، ص 374.

³⁷ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 561.

³⁸ علي العريف، شرح قانون العمل، مطبعة القاهرة، القاهرة مصر 1983، ص 236.

³⁹ عبد الرسول عبد الرضا، الوجيز في شرح قانون العمل الكويتي، كلية الحقوق 1978، الكويت، ص 179.

⁴⁰ المادة 32 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل .

⁴¹ Francis Lefebvre, Op, Cit, p78