

العمل بالساعات الإضافية في تشريع العمل الجزائري

Overtime work in Algerian labour legislation

علائي نوال

شاوش نعيم

طالبة دكتوراه، جامعة مستغانم

طالب دكتوراه، جامعة مستغانم

nawelallali2021@gmail.com

chaouch.droit@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2022/11/16

تاريخ الاستلام: 2022/10/06

الملخص:

يكشف المقال عن طبيعة العمل بالساعات الإضافية و دوافع اللجوء إليه و القواعد التي تحكمه في تشريع العمل. تهدف هذه الدراسة الى تبيان الحقوق المقررة للعامل عند اللجوء للعمل بالساعات الإضافية و آليات الرقابة على ذلك من طرف مفتشية العمل و الجهات القضائية للحفاظ على مصلحة العامل و رب العمل على حد سواء.

يخلص البحث إلى أن العمل بالساعات الإضافية استثناء على المدة القانونية للعمل و يتوجب عند اللجوء إليه إحترام الشروط المنصوص عليها في تشريع العمل و الإتفاقيات الجماعية و تمكين العامل من كل الحقوق المقررة له .

الكلمات المفتاحية: العمل، العامل،، المدة القانونية للعمل،، العمل بالساعات الإضافية،، الإتفاقيات الجماعية.

Abstract:

The article reveals the nature of overtime work, the motives for resorting to it, and the rules governing it in labor legislation.

This study aims to clarify the rights established for the worker to resort to overtime work, and the mechanisms of control over this by the Labor Inspectorate and the judicial authorities to preserve the interest of the worker and the employer together.

The research concludes that working overtime is an exception to the legal duration of work, and when resorting to it, it is necessary to respect the

conditions stipulated in labor legislation and collective agreements and enable the worker to have all the rights assigned to him.

Keywords: work; worker; legal duration of work; overtime work; collective agreements.

المؤلف المرسل: ط.د شاوش نعيم، الإيميل: chaouch.droit@gmail.com

1. مقدمة:

ناضل العمال عبر بقاع شتى من العالم و لأمد طويل من أجل وضع حد لكافة أشكال الاستغلال و السخرة و ظروف العمل القاسية المجحفة التي كان يفرضها الملاك و الإقطاعيين وأرباب العمل الذين لا يتورعون في استعباد الطبقة الكادحة و استغلالها لتحقيق الثروة دون مبالاة بحقوقهم و كرامتهم الإنسانية ، حيث كان العمال يسخرون للعمل المتواصل دون احترام مدة معينة أو ضمان أوقات راحتهم أو استفادتهم من مقابل معقول للجهد المبذول الى أن تم إرساء تشريعات العمل الحديثة التي نظمت العلاقة التي تربط العامل برب العمل و حقوق و واجبات كل منهما.

في هذا السياق تعتبر المدة القانونية للعمل إحدى العناصر المهمة التي وضعت لحماية العامل في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل¹ ، إذ كرست مددا معينة لا يقبل خرق أحكامها و تجاوزها إلا في حالات استثنائية محددة بموجب القانون ، و من بين الحالات الاستثنائية نظام العمل بالساعات الإضافية خارج المدة الأصلية المقررة قانونا ، و في التشريع الجزائري حدد القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² أطره العامة و شروطه و دوافع اللجوء إليه فضلا عن حقوق العامل وفقا لهذا

¹ - الإتفاقية رقم 47 لمنظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع ، المؤتمر العام بجنيف، الدورة 19 المنعقد بتاريخ 04 جوان 1935، دخلت حيز النفاذ بتاريخ 23 جوان 1957.

- الإتفاقية رقم 63 لمنظمة العمل الدولية بشأن الأجور و ساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم و الصناعة التحويلية بما في ذلك البناء و التشييد و في الزراعة ، المؤتمر العام بجنيف المنعقد بتاريخ 02/06/1938 دخلت حيز النفاذ بتاريخ 22/06/1940.

² - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر عدد 17 ، المؤرخة في 25/04/1990

معدل بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991 ، و الأمر رقم 96-21

المؤرخ في 09/07/1996 ج.ر عدد 43 المؤرخة في 10/07/1996.

النظام و أحوال المسائل التفصيلية للاتفاقيات الجماعية¹ ، غير أن احترام هذه القواعد في ميدان الشغل مرهون بالمتابعة الفعلية و الميدانية لتطبيق أحكام القانون 11/90 على أرض الواقع و هذا ما يدفعنا للتساؤل : ما هي طبيعة الحماية المقررة للعامل في إطار العمل بالساعات الإضافية في تشريع العمل الجزائري؟ و ما هي آليات الرقابة على ذلك؟

يهدف هذا البحث إلى تقدير مدى نجاعة الحماية المقررة قانونا للعامل في إطار العمل بالساعات الإضافية، على ضوء الرقابة التي تتولاها مفتشية العمل والجهات القضائية وتكمن أهميته في الحفاظ على حقوق العمال كطرف ضعيف في عقود العمل و بالمقابل المحافظة على ديناميكية المؤسسات في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة ، و تبعا لذلك ارتأينا دراسة هذا الموضوع وفقا للمنهج التحليلي لتناسبه مع الموضوع ، و ذلك وفق الخطة الآتية :

المحور الأول : المدة القانونية للعمل.

المحور الثاني : الإطار المفاهيمي لنظام العمل بالساعات الإضافية

المحور الثالث: الحماية المقررة للعامل وفق نظام العمل بالساعات الإضافية.

المحور الرابع : الرقابة على نظام العمل بالساعات الإضافية.

2. المحور الأول : المدة القانونية للعمل

لم يعرف تشريع العمل الجزائري الحالي المدة القانونية للعمل غير أنه بالرجوع للمادة 02 من القانون 03/81 الملغى² فقد عرفها بأنها " الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبة العمل ، إما في مكان العمل نفسه و إما في مكان آخر من أجل إعداد أو أداء المهام المترتبة عن منصب عمله " ، " هذا و نظم الأمر 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل³ مدة العمل المقررة للعامل ، حيث جاء في نص المادة الثانية منه أن المدة القانونية للعمل تحدد بأربعين -40- ساعة أسبوعيا في

¹ - تعرف الإتفاقية الجماعية بأنها إتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية و مهنية و تبرم بين ممثلي نقابة مهنية للعمل أو عدة نقابات للعمل من جهة و بين مشغل أو عدة مشغلين من جهة ثانية. أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري - القانون الإتفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، ط02 ، 2013 ، ص15-16.

² - القانون رقم 03/81 المؤرخ في 03/02/21 1981 المحدد للمدة القانونية للعمل ، ج.ر عدد 08 لسنة 1981.

³ - الأمر 03-97 مؤرخ في 11/01/11 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ، ج.ر عدد03 لسنة 1997.

ظروف العمل العادية¹ ، على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل على الأقل²، و أحال تنظيم ساعات العمل الأسبوعية و توزيعها للاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية³.

¹ - لم يعرف القانون 11/90 مفهوم ظروف العمل العادية ، غير أنه بالرجوع للاتفاقية رقم 63 لمنظمة العمل الدولية بشأن الأجور و ساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم و الصناعة التحويلية بما في ذلك البناء و التشييد و في الزراعة في مادتها 4/14 " يقصد بساعات العمل العادية (في الأحوال التي لا تحدد فيها بتشريع أو باتفاقيات جماعية أو بقرارات تحكيمية أو وفقا لها) عدد الساعات في اليوم أو الأسبوع أو أي فترة أخرى إذا تجاوزت أعطي عما زاد عنها أجر إضافي مقدرا بحسب معدلات الأجور الإضافية أو اعتبر استثناء عن القاعدة المعمول بها أو العرف المتبع في المؤسسة التي يشتغل فيها العمال بالبحث المعنيين "

- كانت المدة القانونية للعمل محددة بـ 44 ساعة بموجب الأمر 30/75 المؤرخ في 29/04/1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي. ج.ر عدد 39 لسنة 1975 .

- تنص المادة 06 من الأمر 03/97 على ضرورة تخصيص وقت للإستراحة في نظام الدوام المستمر لا يتجاوز ساعة واحدة ، نصفها يحتسب كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي.

² - مدة العمل الأسبوعية في التشريع المغربي محددة بـ 44 ساعة ، و في التشريع المصري محددة بـ 48 ساعة ، في حين أن التشريع الفرنسي حددها بـ 35 ساعة. بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 97.

³ - إن التقييد الذي فرضه المشرع الجزائري على الاتفاقيات الجماعية فيما يخص المدة القانونية للعمل ليس تقييدا مطلقا ، و بإمكان الاتفاقيات الجماعية مخالفة الأحكام القانونية متى كان من شأنه أن يكرس حقوق و امتيازات أفضل للعمال من تلك التي تكرسها القوانين و هو ما يتوافق مع أحكام المادة 118 من قانون علاقات العمل 11/90. أحمية سلميان ، مرجع سبق ذكره ، ص 302.

- تنص المادة 118 من قانون علاقات العمل 11/90 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية و الإتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها و تطبق على عمالها إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

- اتجه رأي غالبية الفقه أن المدة القانونية للعمل لا تعد من النظام العام إذ تشكل المدة المحددة في القانون عتبة تضمن الحقوق حتى يتسنى للعامل استحقاق مقابل الساعات الإضافية فيما زاد عن هذه المدة ، و يمكن الاتفاق على خلافها بالخفض أو الزيادة . مهدي بخدة ، التحديد القانوني لوقت العمل ، مجلة القانون ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، المركز الجامعي غليزان ، العدد 02 ، جويلية 2010 ، ص 80 ، 81.

استثناء على المدة القانونية للعمل أجاز الأمر 03/97 من خلال الأحكام المادة الرابعة منه الرفع أو التخفيض من هذه المدة ، حيث يمكن أن تخفض المدة الأسبوعية للعمل إلى أقل من 40 ساعة بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق و خطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية و العصبية ، كما يمكن أن ترفع المدة القانونية للعمل بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط ، و أحال المشرع الجزائري تحديد قائمة المناصب المعنية برفع المدة القانونية للعمل أو خفضها إلى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، حيث تكون محل تفاوض بين العمال و ممثلهم و أرباب العمل¹.

إضافة لما سبق حددت المادة 05 من الأمر 03/97 مدة العمل المرجعية للاستثمارات الفلاحية ب1800 ساعة سنويا موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط.

¹ - جاء في أحكام المادة 02/ 120 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه من بين العناصر التي تعالجها الاتفاقيات الجماعية : مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.

- يعد تخفيض ساعات العمل سلاح ذو حدين فمن جهة قد يوفر مناصب شغل إضافية و يؤدي الى زيادة الإنتاج و لكنه قد يؤدي أيضا إلى نقص في الإنتاج و ارتفاع وتيرة العمل الموازي ، و يؤدي أيضا الى التأثير على موازنة الدولة بالنسبة لموظفي المؤسسات العمومية. مليكة محديد ، آثار المدة القانونية للعمل و سن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، مجلة الإصلاحات الاقتصادية و الإندماج في الإقتصاد العالمي ، المدرسة العليا للتجارة ، المجلد 06 ، العدد 11 ، 2011 ، ص13، 12.

- تعتبر المفاوضات الجماعية إحدى الوسائل الرئيسية لإدخال مرونة العمل التي تعرف بكونها قدرة الموارد البشرية على التكيف مع المتغيرات المرتبطة بالكميات و النوعيات ووقت العمل ، و تطور مفهوم نظام الساعات المرنة ليأخذ أشكالاً و خيارات متعددة تنطلق من فكرة مراعاة الظروف الشخصية للعاملين و رغباتهم و مراعاة مصلحة المؤسسة أيضا و استمرارها في تقديم خدماتها و سلعها للجمهور كبديل للنظام الموحد الذي يلتزم به الجميع بالرغم من تباين ظروفهم و ذلك بالحضور و الإنصراف من مكان العمل في وقت واحد. هند لبصير ، متطلبات إدراج نظام العمل المرنة ، مجلة دراسات العدد الإقتصادي ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، جامعة عمار ثليجي الأغواط ، المجلد 07 ، العدد03 ، سبتمبر 2016 ، ص 171 ، 172.

أما بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية فإن الأمر 03/97 يحيل توزيع ساعات العمل الأسبوعية و كذا إمكانية خفض و الرفع من مدتها إلى التنظيم¹. بالرجوع لأحكام المرسوم التنفيذي 59/97 المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي 09/244 المتعلقين بتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية فإن ساعات العمل الأسبوعية المقدرة بأربعين ساعة توزع من الأحد إلى الخميس من الثامنة صباحا إلى منتصف النهار و من الواحدة زوالا إلى الرابعة و النصف مساء، و تتخللها ساعة راحة من منتصف النهار للواحدة زوالا يحتسب نصفها كفترة عمل ، مع مراعاة الظروف المناخية عند توزيع ساعات العمل بالنسبة لبعض المناطق الصحراوية.

و طبقا للمادة 07 من الأمر 03-97 فإنه في كل الأحوال لا يجب أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال 12 ساعة².

¹- تنظيم العمل في المؤسسات العمومية يحكمه المرسوم التنفيذي 59/97 المؤرخ في 09/03/1997 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر عدد 13 لسنة 1997 ، ص24 ، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22/07/2009 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد 44 لسنة 2009 ، ص28.

- أحوال القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تنظيم و توزيع ساعات العمل اليومية و توزيعها على أيام الأسبوع بالنسبة لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية إلى التنظيم كون العلاقة الوظيفية بين الموظف و الهيئة المستخدمة هي علاقة تنظيمية و أساسية و لا تخضع لإتفاق الأطراف . مهدي بخدة ، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري ، مجلة القانون ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، المركز الجامعي غليزان ، المجلد 07، العدد 02، 2018 ، ص108، 109.

²- لم يعرف التشريع الجزائري مدة العمل الفعلي ، في حين يعرف في التشريع الفرنسي بأنه الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة و إدارة المستخدم دون القدرة على التفرغ بحرية لأنشغالاته الشخصية ، كما يعتبر عملا فعليا كل ما من شأنه أن يتم بمقتضى الإعداد للمهام و أدائها و سائر النشاطات التي يقوم بها العامل ، و لا تدخل فترات التوقف عن النشاط و فترات الانقطاع و الأوقات الضائعة في حساب العمل الفعلي .

مهدي بخدة ، التحديد القانوني لوقت العمل ، مرجع سبق ذكره ، ص84، 85.

3. المحور الثاني : الإطار المفاهيمي لنظام العمل بالساعات الإضافية.

1.3 تعريف العمل بالساعات الإضافية

حددت المادتين 31، 32 من القانون 11/90 نظام العمل بالساعات الإضافية وأسباب اللجوء إليه و لم تتطرق إلى تعريفه، و يعرفه جانب من الفقه بأنه أداء العامل لعمل خارج المدة القانونية للعمل بناء على استدعاء من المستخدم استجابة لضرورة الخدمة الملحة و وفقا للشروط المحددة قانوناً¹، و يعد استثناء على مبدأ عدم جواز استدعاء العامل للعمل في أوقات الراحة و أيام العطل و نحوهما².

2.3 طبيعة العمل بالساعات الإضافية

جعل القانون 11/90 العمل بالساعات الإضافية مكنة في يد المستخدم أي صلاحية و حق مقرر لفائدته يمكنه من تنظيم العمل في مؤسسته وفقا للضرورات الملحة للخدمة و الظروف الاقتصادية، و لم يشترط موافقة العامل على أداءه و درجت مختلف المؤسسات على اعتبار رفض أداء العمل الإضافي مخالفة للنظام الداخلي و خطأ تأديبيا³، غير أن في كل الأحوال على رب العمل أن يراعي قدرة العامل على أداء العمل الإضافي المسند له و يراعي أيضا ظروفه الشخصية و العائلية عند الاقتضاء، بل و يمكن للعامل التظلم و رفض أداء العمل إذا كان يشكل ضررا بالغاً على صحته

¹ - في هذا الشأن اعتبرت المحكمة العليا في إحدى قراراتها أن تكليف العامل بمهام إضافية داخل فترة العمل القانونية الأصلية لا يعد عملاً إضافياً طالما لم يعمل و لم يكلف بأي عمل آخر خارج أوقات العمل الرسمية .
قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 152095، مؤرخ في 1997/12/09.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، ط01، 2010، ص 185.

- يرى جانب من دعاة الاقتصاد الليبرالي أن تحقيق التوازن بين طرق الإنتاج و وقت العمل بشكل مرن ضروري للحفاظ على حقوق الأجراء و عدم المساس بالحماية الاجتماعية للعاملين و بأمهم الاجتماعي. فاطمة الزهراء ماموني، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران المجلد 03، العدد 01، 2013، ص 152، 153.

³ - كانت المادة 21 من الأمر 03/81 تنص على أنه : على كل عامل القيام بساعات إضافية عند الحاجة .

أو زائدا عن الحجم الأقصى المقرر قانونا، و على أي حال يناط بالإتفاقيات الجماعية ضبط أحكامه بدقة ضمن الحدود التي يقرها تشريع العمل¹.

3.3 القواعد التي تحكم العمل بالساعات الإضافية

حددت المادة 31 من القانون 11/90 قواعد و شروط اللجوء للعمل بنظام العمل بالساعات الإضافية الواجب احترامها و تتمثل في :

- أن يكتسي اللجوء للعمل بالساعات الإضافية طابعا استثنائيا².
- أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة .
- أن لا تتعدى مدة الساعات الإضافية نسبة 20 بالمئة من المدة القانونية للعمل أي بزيادة أقصاها 08 ساعات أسبوعيا .

- أن لا تتعدى مدة العمل الفعلي اليومي 12 ساعة³.
- بصفة استثنائية أيضا يمكن مخالفة حجم الساعات الإضافية المشار لها أعلاه للضرورة القصوى في الخدمة و ضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و هذا في الحالات التالية :
- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار .
- و أوجبت المادة 31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل في مثل هذه الحالات إستشارة ممثلي العمال و إعلام مفتش العمل المختص إقليميا¹.

¹ - يعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي أن العمال الذين يرفضون أداء ساعات إضافية لا يمكن اعتبارهم في توقف مدبر عن العمل ، أما إذا كانت إضافة ساعات العمل بترخيص من مفتش العمل فإن رفضها يمكن أن يجسد خطأ جسيما. عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2003 ص175.

² - جعل أغلب التشريعات الدولية اللجوء للعمل بالساعات الإضافية طابعا إستثنائيا على غرار القانون الفرنسي ، المصري ، و المغربي .

³ - هذا الشرط أشارت إليه المادة 31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مع الإحالة لنص المادة 26 من نفس القانون ، و التي ألغيت بموجب الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل حيث عوضت المادة 07 منه المادة 26 من القانون 11/90 و نصت على ضرورة عدم تجاوز مدة العمل الفعلي اليومي 12 ساعة في أي حال من الأحوال.

4. المحور الثالث : الحماية المقررة للعامل وفق نظام العمل بالساعات الإضافية.

- نظرا للطابع الاستثنائي للعمل بالساعات الإضافية و خصوصياته التي تتطلب بذل جهد إضافي من طرف العامل الذي قد يحرم من التمتع بالراحة و أوقات فراغه فإن المشرع الجزائري أحاط العامل بجملة من الضمانات عند أداءه و تتمثل فيما يلي :
- إتاحة حق التفاوض للعمال في إطار الاتفاقيات الجماعية و من خلال ممثلهم على كيفية أداء ساعات العمل الإضافية و توقيتها و الفئات المهنية المعنية بالعمل الإضافي².
 - إمكانية مناقشة العامل من خلال الاتفاقيات الجماعية لكيفية و قيمة تعويض العمل الإضافي سواء بالاستفادة من أوقات راحة مناسبة أو تعويض نقدي³.

¹ - على خلاف هذه الحالات لم يشترط القانون 11/90 إخطار مفتش العمل أو استشارة الشركاء الاجتماعيين عند اللجوء للعمل بالساعات الإضافية في حدودها الأصلية المقررة بالمادة 31 من القانون 11/90 و المحددة ب20 بالمتة من المدة القانونية للعمل. عبد السلام ذيب ، مرجع سبق ذكره ص177.

- لم تحدد المادة 31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كيفية استشارة ممثلي العمل و دور مفتش العمل عند إخطاره في حالة العمل بالساعات الإضافية لمدة تجاوز نسبة 20 بالمتة من المدة القانونية للعمل ، غير أنه اعتمادا على الدور القانوني المنوط بمفتش العمل فالهدف من إخطاره يكمن في مراقبة شرعية ملائمة العملية.

بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سبق ذكره ، ص 99.

² - بوسعد أوقنون، ليندة بوعزيز ، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري ، مجلة البحوث القانونية و السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة ، المجلد 02 ، العدد 2020، 15، ص129.

³ - مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010، ص186.

- كان تنظيم التعويض عن العمل الإضافي يتم بمقتضى المرسوم 57/81 المؤرخ في 1981/03/28 المحدد لنسبة منحة التعويض الجزائري عن الخدمة الدائمة و شروطه ، و أقر هذا المرسوم شكل التعويض في صورة ساعات إضافية عن كل شهر لا يتجاوز 22 ساعة يقابله تعويض جزائي في حدود 20 بالمتة من الأجر الأساسي. بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية جامعة تبسة ، المجلد 10 ، العدد 02 ، 2017 ، ص 33.

- المرسوم 57/81 المؤرخ في 1981/03/28 المحدد لنسبة منحة التعويض الجزائري عن الخدمة الدائمة و شروطه ، ج.ر عدد 13 المؤرخة في 1987/03/31، ص853.

- استفادة العامل من تعويض مقابل للساعات الإضافية لا يقل في أي حال من الأحوال عن 50 بالمئة من الأجر العادي للساعة¹.

- إستفادة العامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية من راحة تعويضية ماثلة لها ، و الإنتفاع بالحق في زيادة ساعات إضافية طبقا لأحكام القانون 11/90 ، و هذا ما نصت عليه المادة 36 من هذا القانون.

إضافة للحقوق المذكورة أعلاه ، يتمتع العامل بضمانات أخرى عند العمل بالساعات الإضافية من خلال تسجيل و إثبات هذا العمل في القانون الداخلي و السجلات الخاصة بالمؤسسة ، و الذي يخضع لرقابة مفتشية العمل و المحكمة المختصة إقليميا عند إيداعه بها ، فضلا عن حق العامل في اللجوء للقضاء لطلب التعويض عن الساعات الإضافية في حال عدم تمكنه من مقابلها .

ورغم الضمانات المكفولة للعامل في مجال العمل بالساعات الإضافية فإنه لا يزال يطرح بعض الإشكالات المتعلقة بالإثبات ، حين يتمسك العامل بأداءه لساعات إضافية و عدم تلقيه أي مقابل نظير أداءها و يقابله إنكار رب العمل ، و في هذا الشأن قضت المحكمة العليا في عدة قرارات بأن عبئ الإثبات يكون على عاتق صاحب العمل و ليس على العامل ، حيث يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تمسك دفترا خاصا بالتنقيط عن أيام العمل سواء العادية منها أو الإضافية².

كما اتجه رأي المحكمة العليا إلى أن الإثبات في المسائل المتعلقة بالساعات الإضافية لا يكون إلا بالدليل القاطع المتمثل في السجلات و الوثائق الرسمية المخصصة لذلك³.

¹ - يحدد التشريع المصري التعويض عن الساعات الإضافية المؤداة في النهار بـ 35 بالمئة من أجر الساعة العادي و 70 بالمئة عن الساعات الإضافية المؤداة ليلا ، أما التشريع الفرنسي فحددها بنسبة 25 بالمئة في حدود 08 ساعات إضافية و 50 بالمئة في الساعات التي تليها. بن عزوز بن صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، مرجع سبق ذكره ص 187، 188.

² - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، رقم 152095 ، المؤرخ في 1997/12/09 .

الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا : www.coursupreme.dz ، تاريخ الزيارة 2022/09/29 على الساعة 17.15.

³ - قرار المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، رقم 1155420 ، المؤرخ في 2017/04/06 .

الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا : www.coursupreme.dz ، تاريخ الزيارة 2022/09/29 على الساعة 17.35.

غير أن ما يطرح عمليا هو عدم مسك أرباب العمل وأصحاب المؤسسات لهذه السجلات أصلا رغم أنه التزام يقع على عاتقهم أو التمسك بتلقها أو ضياعها بالموازاة مع تمسكهم بإنكار تكليف العامل بساعات إضافية ، الأمر الذي يستوجب في نظرنا إتاحة الإثبات للعامل بكل الوسائل بما فيها الشهود باعتبار إثبات قيام العمل الإضافي في حد ذاته إثبات لقيام علاقة عمل جديدة بين العامل ورب العمل .

5. المحور الرابع : الرقابة على نظام العمل بالساعات الإضافية.

إن تنظيم العمل بالساعات الإضافية في تشريع العمل و الاتفاقيات الجماعية غير كاف لوحده لضمان احترام شروطه و حماية العامل و صون حقوقه ، ما لم يصحبه رقابة أرباب العمل و المستخدمين عند لجوئهم للعمل بالساعات الإضافية، و في هذا السياق فإن هذا الدور منوط بمفتشية العمل أساسا، و الجهات القضائية المتمثلة في القاضي الجزائري الذي يعالج المخالفات المتعلقة بتشريع العمل، و كذا القاضي الاجتماعي الذي يفصل في القضايا العمالية بما فيها تلك المتعلقة بنزاعات ساعات العمل الإضافية و هو ما نبينه فيما يلي :

1.5 دور مفتش العمل في الرقابة على نظام العمل بالساعات الإضافية

طبقا لأحكام القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل¹ فإن مفتش العمل يتولى مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال ، و طبقا لذلك فإنه يقوم بالرقابة على العمل بالساعات الإضافية من خلال ما يلي :

- مراقبة النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة .
- فحص السجلات التنظيمية المعمول بها بالمؤسسة المستخدمة بما فيها سجلات الأجور و التنقيط و كل الوثائق الأخرى الخاصة بأداء الساعات الإضافية .
- فحص كل الحالات المتعلقة بخرق أحكام الساعات الإضافية المنظمة بموجب القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل أو الاتفاقيات الجماعية .
- القيام بالزيارات و معاينة أماكن العمل في أي ساعة من الليل أو النهار .

¹ - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر عدد 06 لسنة 1990 .

- تفعيل و ترقية العمل التفاوضي بين العمال و أرباب العمل في مجال تنظيم و توزيع ساعات العمل و تنفيذها¹.
- توجيه الملاحظات الكتابية المتعلقة بمخالفة أحكام الساعات الإضافية و توجيه الإعذارات للمستخدمين.
- مراقبة شرعية ملائمة الساعات الإضافية وفقا للحالات المنصوص عليها بالمادة 02/31 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.
- رفع المخالفات المتعلقة بخرق أحكام تشريع العمل لاسيما ما يتعلق بمسك السجلات و تجاوز المدد المسموح بها للساعات الإضافية و عدم استفادة العمال من أوقات الراحة و عدم تسليم قسيمات الأجور الخاصة بالأجر بما فيها منح الساعات الإضافية و إرسالها للجهات القضائية المختصة .
- القيام بإجراء المصالحة التي تسبق المنازعات أمام القضاء الاجتماعي بما فيها عنصر الساعات الإضافية .

2.5. دور القاضي الجزائي في الرقابة على العمل بالساعات الإضافية :

- يتولى هذا الدور قاضي النيابة و قاضي الحكم في المواد الجزائية ، من خلال الرقابة على محاضر مفتشي العمل و متابعة أرباب العمل و الهيئات المستخدمة بالمخالفات ذات الطابع الجزائي المرفوعة ضدهم و الفصل فيها طبقا للقانون و تتمثل أهم المخالفات المتعلقة بالمدة القانونية للعمل و الساعات الإضافية فيما يلي :
- مخالفة أحكام القانون 11/90 المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية ، الفعل المنصوص عليه بالمادة 143 من القانون 11/90 و المعاقب عليه بغرامة من 10.000 الى 20.000 دج عن كل عامل و في حالة العود ترفع العقوبة من 40.000 الى 50.000 دج عن كل عامل².

¹ - جمال بنيزة ، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2012/2011 ، ص 15 ، 16.

² - لم يفرد تشريع العمل نصا جزائيا لمعاقبة المستخدم الذي يلجأ لتشغيل العامل لمدة تتجاوز 12 ساعة في اليوم إلا أنه يمكن تطبيق المادة 143 من القانون 11/90 على هذه المخالفة باعتبارها خرقا لأحكام المدة القانونية للعمل.

-مخالفة أحكام القانون 11/90 المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية كما هو محدد بالمادة 31 منه، الفعل المنصوص عليه بالمادة 143 مكرر من القانون 11/90 و المعاقب عليه بغرامة من 10.000 الى 20.000 دج عن كل عامل و في حالة العود ترفع العقوبة من 40.000 الى 50.000 دج عن كل عامل.

- مخالفة الأحكام المتعلقة بالراحة القانونية ، الفعل المنصوص عليه بالمادة 144 من القانون 11/90 و المعاقب عليه بغرامة من 10.000 الى 20.000 دج عن كل عامل و في حالة العود ترفع العقوبة من 40.000 الى 50.000 دج عن كل عامل.

- مخالفة إغفال أحد عناصر الأجر في كشوفات الراتب – بما في ذلك مقابل الساعات الإضافية- ، الفعل المنصوص عليه بالمادة 148 من القانون 11/90 و المعاقب عليه بغرامة من 10.000 الى 20.000 دج عن كل عامل و في حالة العود ترفع العقوبة من 40.000 الى 50.000 دج عن كل عامل.

- مخالفة الأحكام المتعلقة بمسك السجلات و الدفاتر النظامية أو عدم تقديمها لمفتش العمل عند طلبها – بما فيها تلك المتعلقة بأداء ساعات العمل الإضافية ، الفعل المنصوص عليه بالمادة 154، 156 من القانون 11/90 ، و المعاقب عليه بغرامة من 10.000 الى 20.000 دج عن كل عامل و في حالة العود ترفع العقوبة من 40.000 الى 50.000 دج عن كل عامل.

3.5 دور القاضي الإجتماعي في الرقابة على العمل بالساعات الإضافية :

للقاضي الإجتماعي أو القسم الإجتماعي الفاصل في المسائل العمالية دور هام في حماية العامل و مراقبة مدى احترام شروط و أحكام العمل بالساعات الإضافية من طرف الهيئات المستخدمة وهذا من خلال مختلف الدعاوى التي تعرض عليه في هذا الشأن و في هذا السياق يتولى القيام بمايلي:

- إجراء التحقيقات المدنية و الإستماع لطرفي المنازعة كل من العامل و رب العمل و كل من يرى سماعه ضروريا في الدعوى .

- للقاضي الإجتماعي سلطة الأمر بإحضار أي نسخة من سجل أو وثيقة يراها ضرورية لفائدة النزاع.

مزويد بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، 2017/2018 ، ص169.

- تمحيص و مناقشة أدلة الإثبات المقدمة من الأطراف .
- اللجوء للخبرة الفنية عندما يراها ضرورية لحساب مدة الساعات الإضافية عند الإقتضاء .
- إلزام المستخدمين بتسليم قسيمة الأجور و الرواتب مشتملة على كافة عناصره.
- إقرار التعويضات المناسبة للعامل عند ثبوت أداءه لساعات عمل إضافية دون الاستفادة من مقابلها مع إمكانية التعويض عن ضرر التماطل في دفعها عند استحقاقها .

6. خاتمة:

نخلص من خلال هذا البحث إلى أن العمل بالساعات الإضافية يكتسي طابعا استثنائيا على المدة القانونية للعمل و تفرضه الحاجة الملحة للخدمة و الظروف الاقتصادية ، و عند اللجوء إليه يتوجب احترام القواعد التي تحكمه في تشريع العمل و الاتفاقيات الجماعية ، حماية للعامل و الهيئة المستخدمة على حد سواء، و قد توصلنا في هذه الدراسة للنتائج التالية :

- أن ترك تنظيم و توزيع ساعات العمل في إطار التفاوض الجماعي يسمح بتكثيف العمل بشكل مرن وفقا لمصالح العامل و مصالح الهيئة المستخدمة و من شأنه تحسين المردودية و إتقان العمل و تقوية الأمن الاجتماعي للعامل .

- أن رب العمل ملزم باحترام شروط العمل بالساعات الإضافية و تمكين العامل من كافة حقوقه التي تقابل الجهد المبذول فيها.

- أن مفتشية العمل تلعب دورا محوريا في الرقابة على إحترام قواعد العمل بالساعات الإضافية و مراقبة ملائمتها و شرعيتها.

- أن القاضي الاجتماعي ضامن لحقوق العمال في مجال العمل بالساعات الإضافية من خلال التصدي لمختلف الدعاوى و الطلبات المعروضة عليه في هذا الشأن.

و بالرغم من ضبط شروط العمل بالساعات الإضافية و الحماية المقررة للعامل بتشريع العمل في هذا المجال إلا أن الواقع العملي يثبت استمرار الخروقات و التجاوزات في مجال اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية و حرمان العامل من حقوقه ، و تبعا لذلك نقترح تعزيز هذه الحماية بما يلي :

- اشتراط الحصول على ترخيص مسبق من طرف مفتشية العمل عند الرغبة في اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية ، و ذلك في جميع الحالات دون استثناء.

- إتاحة حرية الإثبات للعامل أمام الجهات القضائية بكل وسائل الإثبات قياسا على أن العمل بالساعات الإضافية في حد ذاته علاقة عمل .

- جعل الساعات الإضافية تخضع لتوافق كل من العامل و رب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية و عدم إبقائها مكنة في يد الهيئة المستخدمة.
- رفع نسبة التعويض عن الساعات الإضافية بما يعادل أجر الساعات العادية أو يجاوزها.
- رفع العقوبات المقررة للمخالفات المتعلقة بالمدة القانونية للعمل و الساعات الإضافية وعدم مسك السجلات الخاصة بها ، حيث تعد الغرامة المقررة في القانون 11/90 زهيدة جدا و غير كافية لردع المستخدمين.

7. قائمة المراجع:

أولا: المؤلفات:

- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري - القانون الإنفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط02 ، 2013.
- بن عزوز بن صابر ، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010.
- بن عزوز بن صابر ، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن ، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، ط01 ، 2010.
- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2003.
- مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 2010.

2. المقالات:

- بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل ،مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية جامعة تبسة ، المجلد 10 ، العدد 02 ، 2017 .
- بوسعد أوقنون، ليندة بوعزيز ، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري ، مجلة البحوث القانونية و السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة ، المجلد 02 ، العدد15، 2020.
- فاطمة الزهراء ماموني ، التنظيم الجديد لوقت العمل في ظل العولمة ، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران المجلد 03 ، العدد01، 2013.

- مليكة محديد، آثار المدة القانونية للعمل و سن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية، مجلة الإصلاحات الاقتصادية و الإندماج في الإقتصاد العالمي، المدرسة العليا للتجارة، المجلد 06، العدد 11، 2011.
- مهدي بخدة، التحديد القانوني لوقت العمل، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 02، جويلية 2010.
- مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07، العدد 02، 2018.
- هند لبصير، متطلبات إدراج نظام العمل المرن، مجلة دراسات العدد الإقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، المجلد 07، العدد 03 سبتمبر 2016، ص 171، 172.

3. الأطروحات:

- مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2017/2018.
- جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2011/2012.

4. مواقع الانترنت:

الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا: www.coursupreme.dz، تاريخ الزيارة 2022/09/29.

ثانيا: النصوص القانونية.

1/ الإتفاقيات الدولية:

- الإتفاقية رقم 47 لمنظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، المؤتمر العام بجنيف، الدورة 19 المنعقد بتاريخ 04 جوان 1935، دخلت حيز النفاذ بتاريخ 23 جوان 1957.
- الإتفاقية رقم 63 لمنظمة العمل الدولية بشأن الأجور و ساعات العمل في الصناعات الرئيسية في المناجم و الصناعة التحويلية بما في ذلك البناء و التشييد و في الزراعة، المؤتمر العام بجنيف المنعقد بتاريخ 1938/06/02 دخلت حيز النفاذ بتاريخ 1940/06/22.

2/القوانين:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر عدد 17 ، المؤرخة في 25/04/1990 معدل بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 ج.ر عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991 ، و الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 ج.ر عدد 43 المؤرخة في 10/07/1996.
- الأمر 75/30 المؤرخ في 29/04/1975 المتضمن تحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي .ج.ر عدد 39 لسنة 1975 .
- القانون رقم 81/03 المؤرخ في 21/02/1981 المحدد للمدة القانونية للعمل ، ج.ر عدد 08 لسنة 1981.
- قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل ، ج.ر عدد 06 لسنة 1990.
- الأمر 97-03 مؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل ، ج.ر عدد 03 لسنة 1997.
- المرسوم 81/57 المؤرخ في 28/03/1981 المحدد لنسبة منحة التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة و شروطه ، ج.ر عدد 13 المؤرخة في 31/03/1987.
- المرسوم التنفيذي 97/59 المؤرخ في 09/03/1997 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج.ر عدد 13 لسنة 1997.
- المرسوم التنفيذي 09/244 المؤرخ في 22/07/2009 المحدد لتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر عدد 44 لسنة 2009.