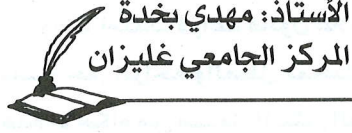


التحديد القانوني لوقت العمل

LA LIMITATION JURIDIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL



الأستاذ: مهدي بخدة

المركز الجامعي غليزان

مقدمة:

خضعت عقود العمل لفترة طويلة لمبدأ سلطان الإرادة الذي يخول لصاحب العمل إتمام شروط العمل ومن بينها الحق في وضع أطول مدة عمل ممكنة، مما ولد خلال القرنين الماضيين مطالب عمالية تنادي بتقليصها من أجل تفرغ العمال لحاجاتهم الشخصية وانشغالاتهم الاجتماعية.

أما اليوم فلم يعد الأمر كذلك بعد الصفة القانونية التي اكتسبها تنظيم وقت العمل من خلال تحديد المدة القانونية للعمل والمدة القصوى للعمل الفعلي بحيث يترتب على أساس تلك المدة قياس العمل واستحقاق الأجر.

واعتبر ما تم الوصول إليه من أكبر المكاسب العمالية على الإطلاق إذ يرى الفقه أنه ليس من المبالغة القول أن شروط العمل المختلفة تترد في النهاية إلى موضوع ساعات العمل وموضوع الأجور وأن مركز الثقل في موضوع ساعات العمل هو مسألة "الساعات القصوى".¹

تختلف تشريعات العمل المقارنة لدى بحثها في موضوع ساعات العمل، فمنهم من يقتصر على ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية، ومنهم من يوسع مجال البحث في هذا الموضوع إلى الراحة والعطل بأنواعها، ومنهم من يوسعه أكثر ليشمل "العمر المهني" للعامل من حيث تحديد سن الدخول إلى العمل وموعد انتهاءه من العمل.²

¹ أمين عز الدين " المدخل في شؤون العمل وعلاقاته " مكتبة القاهرة الحديثة. 1964 ص70.

² د/فتحي عبد الرحيم ود/أحمد شوقي محمد "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية" منشأة المعارف الاسكندرية 2002. 165.

ولم يقتصر المشرع الجزائري على تحديد المدة القانونية والساعات القصوى اليومية باعتبارها لب هذا التحديد وهو ما تبينه المادة 07 من أمر 03/97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل « لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثنتي عشرة (12) ساعة ».

وانما امتدت قواعد قانون علاقات العمل (قانون 11/90) لتشمل تحديد سن العمل ومنح حق الراحة والعطل بمختلف أنواعها وكذا الحق في التقاعد، وتعد كثير من هذه الأحكام من مسائل النظام العام.¹

فما هي المعايير التي وضعها المشرع الجزائري في تحديد الوقت الذي يجب أن يستغرقه العامل أثناء قيامه بعمله؟

وإذا كانت التشريعات الحديثة اعترفت بحق العامل في الراحة اليومية والأسبوعية وحقه في ممارسة حياته العادية بعيدا عن تعسفات المستخدم في استغلال وقته على حساب انشغالاته اليومية فإن المؤسسة ضرورات تستدعي أن يبقى العامل على أهبة الاستعداد للقيام بعمل خارج الوقت المحدد قانونا أو اتفاقا فكيف عالج المشرع موضوع الوقت الذي تتجاذبه انشغالات العمال وضرورات العمل؟

للإجابة على هذه التساؤلات ارتأينا أن نقسم موضوع البحث إلى عنصرين أساسيين نبدأ أولا بعرض صور وقت العمل التي تتباين فيما بينها، فأحيانا يعد بعضها جزء من البعض الآخر وأحيانا تتداخل ثم ننظر في رؤية المشرع وتحديده لأوقات العمل.

¹ المادة 15 من قانون 11/90 التي تحدد سن التوظيف بـ 16 سنة؛ ومن نفس القانون المادة 28 التي تمنع تشغيل العمال القصر في الأعمال الليلية والمواد 33 و 39 اللتان تتضمنان حق الراحة والعطلة السنوية على الترتيب.

المبحث الأول صور وقت العمل

LES FORMES DU TEMPS DE TRAVAIL

ينحصر استعمال وقت العمل لدى تشريع العمل الجزائري في صورتين: المدة القانونية للعمل وتمثل الفترة الزمنية المرجعية التي يحددها القانون، ومدة العمل الفعلي وتعني عدد ساعات التشغيل الفعلي التي يقضيها العامل تحت تصرف الهيئة المستخدمة بصفة عامة والتي يمكن أن تكون مساوية للمدة القانونية في الظروف العادية أو تزيد عنها في الظروف غير العادية.

المطلب الأول: المدة القانونية للعمل *LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL*

لم يستقر تشريع العمل الجزائري النافذ على إعطاء مدلول للمدة القانونية للعمل، في حين نجده يعرفها ضمن قانون 03/81 الملغى بمايلي: « يقصد بها الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف المؤسسة صاحبة العمل، إما في مكان العمل نفسه وإما في مكان آخر من أجل إعداد أو أداء المهام المترتبة عن منصب عمله».¹

أما الفقه فيعرفها الأستاذ مسعود منتري بأنها: " تلك المدة المحددة التي يقضيها العامل إلزاميا في المؤسسة ويتقاضى عليها أجرا".²

كما يعرفها احمية سليمان بأنها « تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها العامل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل، أو بمعنى آخر تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضاءها في مكان العمل».³

¹ المادة 02 من قانون 03/81 المؤرخ في 1981/02/21 المحدد للمدة القانونية للعمل ج.ر.عدد: 1981/08 ص183.

² Mentré Messaoud " essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie" o.p.u. alger. 1986 p 67.

³ احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية " ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1992 ص145.

ويمكننا القول أن المدة القانونية للعمل هي تلك الفترة المحددة قانوناً التي يلتزم أثناءها العامل بوضع جهده تحت تصرف رب العمل.

فهو بهذا المعنى التزام زمني محدد قانوناً يقدمه العامل للمستخدم وضع له القانون قرينة الخضوع لإرادة المؤسسة صاحبة العمل كشرط جوهري لتقييم ما إذا كان الوقت المهيأ لأداء العامل يدخل ضمن قانونية المدة أم لا.

وللخوض أكثر في تفصيل المدة القانونية بالنظر إلى نصوص قانون علاقات العمل نجد أن المادة 6 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تقضي بأنه: «يحق للعمال في إطار علاقة العمل التشغيل الفعلي».

كما تضيف الفقرة الثالثة من المادة 7 من نفس القانون: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم؛ أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

ومن جهتها تبين الفقرة الأخيرة من المادة السابقة أن من واجبات العمال أيضاً: «أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل».

ومن هذا كله يتم استبيان التشغيل الفعلي المرتبط بالوقت وكذا أداء العمل الواجب على العامل في ظل تبعيته للمستخدم.

وعلى كل فإن النتيجة المستخلصة من خلال النصوص السابقة تدفع بنا إلى القول بأن المدة القانونية تتكون من ثلاثة عناصر تشكل هويتها الأساسية وهي: الوقت - التبعية - أداء العمل.

الفرع الأول: وقت العمل

من حيث اللغة فقد ورد في "معجم التوقيف على مهمات التعريف"¹ بأن الوقت هو المقدار المحدود من الزمن، وقيل الوقت هو الحد الواقع بين أمرين أحدهما معلوم سابق والآخر معلوم به لاحق ذكره.

¹ محمد عبد الرؤوف المناوي "التوقيف على مهمات التعريف" دار الفكر المعاصر بيروت 1410هـ/1989م

وقيل أيضا أن الوقت هو نهاية الزمان المفروض للعمل، ولهذا لا يكاد يقال إلا مقيدا كقولهم وقت كذا.

قال الرازي: وقت يوقت وقتا وميقاتا، والميقات هو الوقت المضروب للفعل.

والميقات أيضا الموضع، يقال ميقات أهل الشام ومصر وأهل المغرب الجحفة أي الموضع الذي يحرمون منه لأداء فريضة الحج.

والتوقيت معناه تحديد الأوقات؛ ونقول وقته بالتخفيف من باب وعد إذا بين له وقتا متواعدا عليه.

أما وقته ليوم كذا بتشديد القاف فمعناه أجله ومنه قوله تعالى: (وإذا الرسل أقتت¹) أي أجلت وقرئ وقتت بالتشديد ووقتت بالتخفيف.²

وفي الاصطلاح يقصد بوقت العمل عموما الوقت الذي يكون فيه العامل مهيبا للعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، وتتفق غالبية القوانين على اعتبار ذلك ولو لم يؤد العمل فعلا.³

وتعرف الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج وقت العمل بأنه: «الوقت الذي يكون فيه المستخدمون تحت تصرف صاحب العمل ولا يشمل فترات الراحة التي لا يكونون فيها تحت تصرفه».⁴

¹ الآية 11 من سورة المرسلات.

² محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي "مختار الصحاح" تحقيق محمود خاطر ج 1 مكتبة لبنان 1995. 304.

³ عبد الواحد كرم "قانون العمل في التشريع الأردني" مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن 1998. 155.

⁴ المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 61 الصادرة سنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج، منشورات منظمة العمل الدولية سنة 1990.

نفس التعريف نجده في كل من المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 51 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة الصادرة سنة 1936 والمادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 30 المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب الصادرة سنة 1930. منشورات منظمة العمل الدولية سنة 1991 و1989.

كما تعرفه التعليمية الأوروبية رقم 104/93 «كل فترة يخضع خلالها العامل لأحكام المستخدم في إطار ممارسته لعمله أو وظائفه طبقا للتشريعات والممارسات الوطنية».¹

أما قانون العمل العراقي فسلک نفس النهج في تعريفه لوقت العمل: « الوقت المحدد قانونا ليقوم العامل بالتزاماته الإنتاجية المحددة في عقد العمل».²

وعليه يلاحظ أن وقت العمل بصفة عامة هو تلك الفترة المكرسة من طرف العامل لبذل الجهد في إطار التنظيم الذي يضعه صاحب العمل فتضم الساعات التي ينص عليها القانون (المدة القانونية) والتي تقتضيها بنود العقد (مدة اتفاقية) وكذا التي يطلبها المستخدم.

استنتاجا مما تقدم، فإن الوقت الذي يحدده القانون هو الذي يمثل وحده المدة القانونية للعمل التي تتسم بالصفة القانونية باعتبارها نتيجة لتدخل التشريع وتمثل قياسا للعمل الفعلي.

أما باعتبار قانونيتها فإن تشريعات العمل هي التي تحدد ساعاتها إما باليوم أو بالأسبوع³ وتمثل تلك الساعات التزاما قانونيا لكل أطراف علاقة العمل، يستوجب على العامل القيام بعمل مقابل التزام صاحب العمل بتقديم الأجر، وبالتالي فإن تحديدها من صلاحيات القانون إذ لا يحق لعقود العمل الجماعية ولا الفردية النص عليها ابتداء إلا وفق ما تجيزه القوانين الوطنية.

وعلى القول بأنها تمثل قياسا لوقت عمل فعلي، فتحديد المدة القانونية ليس من النظام العام إذ يمكن الاتفاق على خلافها.

ملاحظة: الجزائر لم توقع على أي من هذه الاتفاقيات.

¹ المادة 02 من التوصية الأوروبية رقم 104/93 الصادرة بتاريخ 1993/11/23.

² د/ عدنان العابد ويوسف إلياس " قانون العمل " ط 1 دار المعرفة. لبنان 1980 ص 88.

وايضا قانون 72 لسنة 1936 عمل عراقي (الملغى) الذي يبين بأن " أوقات العمل هي التي يكون فيها العامل تحت تصرف مستخدمه ".

³ غالبا ما تحدد المدة القانونية حسب الأسبوع كما في التشريعين الجزائري والفرنسي، أما باليوم فتحدد الساعات القصوى.

وفي إطار ذلك أشارت محكمة النقض المصرية إلى أن الحد الأقصى اليومي للتشغيل هو 8 ساعات، ويجوز لصاحب العمل تشغيل عماله ساعات أقل، فإذا سار العمل في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة قانوناً ورأى صاحب العمل أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر قانوناً ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق.¹

وطالما أن المدة القانونية ينص عليها القانون ولا تعكس سوى مرجعية زمنية فهي لا تعني بالضرورة الحد الأقصى الذي لا يمكن تجاوزه ولا الحد الأدنى الذي لا يقبل بأقل منه، بل تشكل عتبة تضمن الحقوق بحيث يتسنى للعامل إما استحقاق مقابل الساعات الإضافية فيما زاد عن هذه المدة أو الحصول على تعويض عن الفراغ الجزئي فيما قل عن تلك المدة.²

كما يتسنى من خلالها معرفة الحد الأقصى المنصوص عليه قانوناً وساعات العمل بالتوقيت الجزئي وغيرها.

من هذا الجانب، يقول الفقيه الفرنسي Jean. Pelissier « بأنها أقل حد لجزء من الوقت الأسبوعي للعامل يكرس للعمل الفعلي إذ تمثل المقياس والمرجع، ليست الحد الأقصى ولا توافق الحد الأدنى المضمون لوقت العمل ».³

ويعتبر Antoine. Jeammaud المدة القانونية بأنها: « قياس لوقت عمل فعلي خلال الأسبوع ».⁴

الفرع الثاني: تبعية العامل للمستخدم

يعتبر الخضوع لإرادة المستخدم بتنفيذ العامل لأوامره ووضع جهده تحت تصرفه قرينة للدلالة على أن تلك الفترة تمثل مدة قانونية، ويمثل عنصر التبعية شرطاً جوهرياً في مدى اعتبار الوقت المستغرق وقت عمل أم لا.

¹ نقض مصري رقم 236 جلسة 1973/5/5 سنة 1973 القاهرة.

² -Durée, réduction et aménagement du temps de travail. Ministère de l'emploi et de la solidarité. France. 2000.15

³ - Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud " Droit du travail" 20 édition Dalloz 2000. p921.

⁴ النص الفرنسي يقول: « mesure du temps de travail effectif pendant la semaine » Antoine Jeammaud " La notion de durée légale du travail" Revue n 6 dr.soc 1981.p 441.

يعتمد المشرع الجزائري حين ينص على ضرورة التزام العامل بالقيام بواجباته على الشرط الذي يقضي بأن يتم ذلك وفق تبعية العامل لأحكام صاحب العمل.

فمن أجل انتساب أي وقت للمدة القانونية تأخذ غالبية التشريع والفقه والقضاء بمعيار التبعية، أو بالأحرى ما يصطلح عليه في التشريع الجزائري النافذ بإطار التنظيم.¹

وفي هذا الصدد يظهر عنصر التبعية أكثر إلحاحا في قانون العمل الفرنسي حين يعرف المدة القانونية بالرجوع إلى العمل الفعلي بأنها: «الوقت الذي يكون فيه العامل خاضعا لأحكام المستخدم ويلتزم بتعليماته دون القدرة على التفريغ بحرية لأنشغالاته الشخصية».²

واضح من هذا النص أن المشرع الفرنسي لا يكتفي بعنصر الخضوع لأحكام المستخدم إذ يظهر التعريف أكثر اتساعا بإضافة المعيار السلبي (دون القدرة على التفريغ بحرية لحاجاته الشخصية) المستثنى من المعيار الإيجابي (يخضع لأحكام المستخدم).³

مقتضى ذلك يؤدي إلى القول بأن اعتبار أي وقت ضمن العمل الفعلي مفاده أن العامل لا يمكنه بأي حال أداء عمل خارج ما يطلبه منه صاحب العمل وما يتطلبه عقد العمل.

وهذا يقود إلى القول بأن أي وقت يتفريغ فيه العامل لأمواله الشخصية دون ترخيص من مستخدمه لا يعد من قبيل العمل الفعلي.

وفي هذا الشأن، استقر القضاء الفرنسي على وضع قرينة يكون العامل بمقتضاها في ساعات عمل متى كان في حالة من التبعية لصاحب العمل ولو لم يؤد عملا وتنتهي تلك الساعات بمجرد خروج العامل من محل العمل واعتبر في تكييفه بأن حضور

¹ المادة 02 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ج.ر.عدد: 1990/17 ص 562.

² Art. L.212-4, al.1, c.trav.

³ Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac "Droit du travail" 12^{éd.} Dalloz. France. 2002. p 246.

العامل لمقر العمل في الوقت المحدد واستعداده لمباشرة العمل في حكم العمل ولو لم يقيم به لسبب لا يعود إليه.¹

الفرع الثالث: أداء العمل

لا يكتفي التشريع الجزائري بتمييز المدة القانونية عن غيرها بالعنصرين السابقين بل يضم إليهما القيام بالعمل أو الإعداد له، وهذا ما تشير إليه الفقرة الأولى من المادة 7 من قانون 11/90 السالفة الذكر: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم».

يترتب على هذا القول أن الوقت المكرس للاستعداد وتهيئة ما يتطلبه العمل وتنظيف وسائل وأدوات ومكان العمل وإعداد الآلات وارتداء ملابس العمل ونزعها يعتبر وقت عمل فعلي وبالتالي يدخل ضمن المدة القانونية بشرط إذا كان أداء العمل لا يتم إلا بذلك.²

كما تجدر الإشارة إلى أن حساب المدة القانونية أو الفعلية عموماً لا يدخل فيه أوقات الانتظار التي يستهلكها العامل بمكان العمل قبل بدء العمل ولا الوقت الفاصل ما بين فترتي العمل طالما أن العامل لم يكن في حالة إعداد أو أداء لمهامه.³

ومن جهة أخرى فإن القيام بعمل يجب أن يتم في إطار منصب العمل، معنى ذلك أن العامل يتفرغ خلال هذه المدة لتنفيذ التزامه تجاه صاحب العمل، وليس بالضرورة أن يقوم العامل بعمل إيجابي إذ يتفق الفقه والقضاء بأن العمل الفعلي ليس بالضرورة أن يكون عملاً إيجابياً.

¹ عدنان العابد ويوسف إلياس المرجع السابق ص 89.

² Daniel Marchand " Le droit du travail en pratique" 13 éd. Editions d'organisations Paris 2001.p 203.

³ نقض مصري طعن رقم 874 جلسة 1984/2/27.

نقض مصري جلسة 1982/6/6 جزء 19 مدونة مصر، محمد يحيى مطر "أساسيات قضايا عقد العمل الفردي" الدار الجامعية. بيروت. 1989 ص 209 و 211.

ولقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتكييف بعض الفترات التي لا يمكن للعامل أن يتصرف فيها بحرية بسبب تنفيذه للعقد وأيضا التي لا يظهر فيها كعامل منتج واعتبارها وقت عمل فعلي مثل: فترات الحراسة، الفراغ أو الحضور البسيط.¹

المطلب الثاني: مدة العمل الفعلي DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف مدة العمل الفعلي صراحة إلا في إطار اعتبار أن المدة القانونية تشكل جزءا من مدة العمل الفعلي.

في حين يذكر المشرع الفرنسي بأن وقت العمل الفعلي هو «الوقت الذي يكون فيه العامل تحت سلطة وإدارة المستخدم دون القدرة على التفرغ بحرية لأنشطته الشخصية» هذا التعريف يفرق بين العمل الفعلي والأوامر التي تمكن العمال خلالها من التحرر لأداء انشطاتهم.²

وقد عرفها الدكتور عبد الواحد كرم بأنها: «الوقت الذي يكون فيه العامل مهيا للعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، حتى ولو لم يؤد العمل فعلا».³

إضافة لهذه التعاريف لا بأس أن نقول بأن مدة العمل الفعلي هي الوقت الذي يقضيه العامل في عمله لإعداد وأداء المهام المترتبة عنه ولو لم تسمح له ظروف التشغيل بتسيير العمل.

ولما كانت عناصر مدة العمل الفعلي هي نفسها العناصر التي سبق ذكرها أثناء الحديث عن المدة القانونية مما يغني عن إعادتها، سنكتفي فقط ببيان التفرقة بين المديتين مع التركيز على التطبيقات الواردة على كل عنصر من هذه العناصر.

الفرع الأول: وقت العمل

ينبغي التنبيه إلى أن الوقت المحسوب ضمن المدة القانونية يختلف على الوجه العام عن ذاته في مدة العمل الفعلي من حيث الحجم والمصدر.

¹ Soc. 7 avr 1999. Dr. soc. 1999. p125.

Jean. " Droit du travail " Presses.univ. France. 1999 p 69.

² . Paul. Antona

³ د/ عبد الواحد كرم " قانون العمل في التشريع الأردني " مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن. 1998 ص155.

فبالنظر إلى المصدر يتجلى الفرق في أن مدة العمل الفعلي تتضمنها عقود العمل الفردية والجماعية أو يطلبها صاحب العمل وينحصر دور القانون في تحديد الحد الأقصى والحد الأدنى من العمل الفعلي.

غير أنه لا يخفى أن كل مدة قانونية هي مدة وضعها القانون ليؤدي فيها العمل وتحسب ضمن مدة العمل الفعلي، وفي الظروف العادية للعمل يفترض أن تكون مساوية لها. نتيجة لما سبق ذكره، فإن مدة العمل الفعلي تجسد حساب ساعات التشغيل بصفة عامة سواء زادت عن ما حدده القانون أو انخفضت عنه.

أما من حيث الحجم، فالعمل الفعلي تقاس مدته بالخدمة الفعلية فلا تدخل فترات التوقف عن النشاط وفترات الانقطاع والأوقات الضائعة في حساب العمل الفعلي.

ويعتبر عملا فعلياً كل ما من شأنه أن يتم بمقتضى الإعداد للمهام وأداءها وسائر النشاطات التي يقوم بها العامل وقد ينص التشريع أحيانا على أن تشمل بعض الفترات التي لا تخصص للعمل بمعنى الكلمة.¹

وتطبقا لذلك تقضي المادة 6 من أمر 03/97 باعتبار فترة التوقف (pause) ضمن مدة العمل الفعلي في إطار نظام الدوام المستمر: «إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر، يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي».

كما استقر التشريع والقضاء في فرنسا على حساب الوقت الضروري لتناول الغذاء والوقت المكرس للراحة عملا فعلياً إذا بقي العامل أثناء هذا الوقت تحت تصرف صاحب العمل أو لا يستطيع أن يبتعد عن منصب عمله بسبب وظيفته، لأسباب الحراسة أو الأمن مثلاً.²

¹ د/ زكي بدوي "علاقات العمل في مختلف الصناعات" دار الفكر العربي. مصر. 1961 ص72.

² Art L.212-4, al 2 .c.trav.

Soc. 15 nov 1993. Dr.soc 1993. p 421.

وفي المقابل قدرت محكمة النقض أن أي وقت لتناول الغذاء والراحة يستحق عليه العامل أجرا طبقا لاتفاقية جماعية أو عقد أو استعمال لا يعد وقت عمل فعلي.¹

الأكد أن مدة العمل الفعلي ترتبط أساسا بحساب ساعات العمل وهذا ما نجده في تشريع العمل الجزائري لدى استعماله عبارة "مدة العمل الفعلي" بشكل صريح في المواد 04، 06، 07 من أمر 03/97.

بالنظر إلى تلك المواد فإن المشرع الجزائري لم يجعل المدة القانونية ومدة العمل الفعلي على نفس الكم في كل حالات وظروف العمل، نظرا لإمكانية قيام العامل بعمل فعلي في أقل من المدة القانونية من خلال العمل بالتوقيت الجزئي² وما تنص عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية فيما يتعلق بممارسة الأشغال شديدة الإرهاق والخطيرة.

كما يمكنه بخلاف ذلك، حين لا تمثل الحد الأقصى ويجوز بالتالي أن يرتفع عدد ساعات العمل فوقها، ففي هذه الحالة نكون أمام مدة عمل فعلي تفرضه عملية حساب الساعات التي قضاها العامل تحت تصرف المؤسسة.

وفي ذات المجال، كان المشرع واضحا لدى اعتماده عبارة "في ظروف العمل العادية" في المادة 2 من أمر 03/97 التي تنص: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية»، ويثور التساؤل عن المقصود بظروف العمل العادية؟

يقصد بالظروف العادية للعمل، الحالات الطبيعية التي ترتب أحكاما عامة ومشتركة ولا يخرج عنها أي عنصر، وحتى نكون أمام تلك الظروف فإنه يعتبر كل ما يقتضي خروجا عن هذه القاعدة العامة عنصرا غريبا.

¹ Soc. 30 mars 1994. Dr.soc 94. p 558.

² يرى جلال مصطفى القرشي أنه "يجوز وضع حد أوطى من المدة القانونية إذا نصت على ذلك عقود عمل جماعية أو فردية - وفقا لقاعدة عامة تميل إلى حماية الأجراء - كما أن القانون لا يمنع صاحب العمل من تشغيل مستخدميه مدة أدنى من المدة القانونية " شرح قانون العمل الجزائري ج 1 ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1984 ص 216.

عند ذلك، فإن الظروف العادية للعمل لا تقبل الزيادة غير المتوقعة في حجم العمل، ولا الظروف الشخصية للعامل التي تمنعه من القيام بعمله وفق التوقيت الكامل.

ضاف إلى ذلك أن هذه الظروف هي التي تخول الحق في اعتبار مدة العمل المستحقة لأجلها عتبة تقاس عليها الظروف غير العادية بالزيادة أو بالنقصان.

وغني عن البيان أن الأحكام القانونية تضبط الحالات العادية التي تتصف بالعموم، فالمدة القانونية المحددة تقاس على جميع النشاطات وفي كافة المؤسسات المحكومة بالمادة 01 من أمر 03/97 في الحالة العادية.

نتيجة لذلك وانطلاقاً من نص المادة الثانية من أمر 03/97 فإن المدة المذكورة هي مقياس بحكم الظروف العادية والقاعدة تقول أن الحكم يدور مع علته إيجاباً وسلباً لأن في الظروف غير العادية تقلص المدة أو تزداد مما يجعل حجم ساعات مدة العمل الفعلي يختلف عن نظيره في المدة القانونية.

وعليه فالأعمال الشاقة أو الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة مثلاً تجيز وقتاً أقل طبقاً للمادة 4 ف1 من أمر 03/97 التي تقضي: «يمكن أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالاً شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية».

كما توجد نشاطات تستلزم اللجوء إلى ساعات إضافية فتكون مدة العمل الفعلي حينئذ مجموع المدة القانونية والساعات الإضافية، أو تسودها فترات توقف عن النشاط، أو فترات انقطاع فيلزمها ساعات استرجاع فتكون مدة العمل الفعلي أثناء الاسترجاع ما مجموعه المدة القانونية والساعات المسترجعة، أو تكون أعمال تستدعي فترات طويلة أي الساعات المعادلة (مثل التجارة بالتجزئة والحراسة) فتخلص هذه المدة إلى ساعات أطول من الساعات المحددة قانوناً ولكن يتعادلان حسابياً.

كما يمكن أن تتطلب مدة العمل الفعلي كل هذه الساعات وعليه ستكون مساوية لمجموع كل من المدة القانونية (ساعات معادلة إن وجدت) والساعات الإضافية وساعات الاسترجاع، وفي كل الحالات لا تتجاوز الحد الأقصى من العمل الفعلي اليومي.

عند تقدير العمل الفعلي تعتبر ساعات الاسترجاع والساعات الإضافية وساعات العمل المخفضة التي يتم الاتفاق عليها وقت عمل فعلي وفقا للمادة 4 ف3 من أمر 03/97 التي تذكر: «تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعينة، كما توضح لكل منهما مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها».

وفي سبيل البحث عن مدى التطابق بين المدة القانونية ومدة العمل الفعلي من خلال حجم الساعات يتبين أن بين المدتين عموم وخصوص فكل مدة قانونية هي مدة عمل فعلي وليس كل مدة عمل فعلي هي مدة قانونية.

يمكن توضيح تلك العلاقة باستخلاص الفرق الآتي بين المدة القانونية والمدة الفعلية حسب استخدام التشريع الجزائري لكل من المدتين:

في الحالة العادية: المدة الفعلية للعمل هي المدة القانونية في تطابقان.

في الحالة غير العادية: المدة الفعلية للعمل هي أقل أو أكبر من المدة القانونية فلا يتطابقان (في الفترات التي تشهد توقف عن النشاط بحكم طبيعة العمل، مدة العمل الفعلي تقاس على أساس ساعات معادلة).

في إطار العمل بالتوقيت الجزئي: المدة الفعلية هي أقل من المدة القانونية الأسبوعية على أن لا تقل عن النصف.

الفرع الثاني : تبعية العامل للمستخدم

لقد سبقت الإشارة أن أي وقت عمل مشروط بعنصر التبعية القانونية التي تجسد تصرف العامل تحت سلطة صاحب العمل.

اتباعا لذلك، يشترط المشرع الفرنسي عدم التفرغ العامل لحاجاته الشخصية، وهنا تثور مسألة ساعات الإلزام (astreinte) وهي فترات يكون فيها العامل خارج مكان العمل بمنزله أو بمكان قريب من الزبون ويتوجب عليه أن يتدخل استجابة لطلب من مؤسسة العمل.

يعتبر التشريع والقضاء الفرنسي أن فترات الإرغام ليست عملا فعليا لأن العامل أثناءها يستطيع التفرغ لحاجاته الشخصية وكيفت فترة التدخل فقط كوقت عمل فعلي.¹

إضافة إلى أن العامل في هذه الفترة خاضع لأحكام المستخدم ويتدخل لأجل تنفيذ عمل لصالح المؤسسة² وذلك ما ورد في العبارة الأخيرة من المادة: (L.212-4, bis) "La durée de cette intervention étant considérée comme un temps du travail effectif". واستنادا إلى عنصر التبعية الذي تفرضه التشريعات وتستقر عليه أحكام القضاء فإن تطبيقاته تنعكس في مجالات عدة، فالوقت اللازم لارتداء الملابس ونزعها يعتبر وقت عمل فعلي إذا كان الالتزام بالعمل يتطلب تلك العملية ويجب أدائه في مكان العمل. بمعنى آخر تتم العملية لزوما في إطار العمل التابع، وهذا ما يشير إليه التشريع الفرنسي.³

من جهته حدد المشرع المصري ساعات العمل الفعلية بـ 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع⁴ كتشغيل فعلي يدخل ضمنها وقوف العامل بالمحل التجاري في انتظار الزبائن والوقت الذي يستهلك في إعداد آلات التشغيل، وليس من ساعات العمل الفعلية أوقات الاستعداد للعمل والانصراف إلى المنزل وتغيير الملابس والوقت اللازم

¹ Soc. 24/11/1993, Bull.civ V,n 285.

قضت محكمة العدل الأوروبية المشتركة بأن فترة الإرغام لاتعد عملا فعليا وإنما فترة راحة. C.J.C.E. 3 Oct 2000

² Jean Pelissier, Alain Supiot, Antione Jeammaud " Droit du travail " 20éd. Dalloz. 2000. p 920.

³ Art L.212-4,al2

ويمكن أن يعطي الوقت المستغرق لارتداء الملابس ونزعها الحق في مقابل مالي أو راحة إذا كان حمل الالتزام بالعمل يفرضه القانون أو اتفاقية جماعية أو النظام الداخلي أو العقد، وعمليات اللباس أو نزعها يجب أن تتم في مؤسسة العمل (L.212-4,al 3).

تطبق هذه القاعدة بدء من 2001 في المؤسسات التي تضم أكثر من 20 عاملا وبدء من 2003 لكل المؤسسات.

4 المادة 80 من قانون 12 لسنة 2003 عمل مصري.

للوصول إلى مكان العمل ولو كان رب العمل هو الذي غير مكان العمل بعيدا عن مسكن العامل.¹

بينما يعتبر التشريع الجزائري الساعات الواقعة بين بداية العمل ونهايته وقت عمل فعلي فيدخل ضمن امتداد هذه الساعات إعداء الآلات، وارتداء الملابس ونزعها،² وتنظيف الآلات وصيانتها وتنظيف مكان العمل.

وهو مانستخلصه من فحوى المادة 07 من أمر 03/97 التي تقضي بأن: «لا يتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة ساعة».³

وتتجه مدلولات بداية العمل حسب رأي الفقه إلى ضم وقت الصعود والنزول للمنجم إلى سياق العمل أيضا فيعد ذلك وقت عمل فعلي.⁴

5 د/حمدي عبد الرحمن ومحمد يحيى مطر " قانون العمل " الدار الجامعية. مصر. 1987. ص 217

د/ أحمد علي عوض "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل " دار الفكر الجامعي. الاسكندرية. 2001. ص 374.

² قضت المحكمة العليا بمصر أن الأوقات التي يقضيها العامل في الاستعداد لتسلم عمله وتغيير ملابسه لا تحتسب ضمن الساعات الفعلية للعمل.

ويرى الفقيه محمد علي عمران وجوب إضافة وقت تغيير الملابس إلى أوقات العمل الفعلية قياسا على وقت إعداء الآلات للتشغيل بينما يرى أغلبية الفقه عكس ذلك لأن قياس وقت تغيير الملابس على وقت إعداء الآلات هو قياس مع الفارق، لأن العامل حين يغير ملابسه لا يعتبر قد بدأ العمل في حين أنه حينما يعد الآلات يبدأ في تنفيذ المهام المستندة إليه فعلا.

د/حمدي عبد الرحمان و د/محمد يحيى مطر " قانون العمل " الدار الجامعية. مصر. 1987. ص 217.

³ المادة 12 من قانون 03/81 الملغى كانت أكثر وضوحا إذ نصت على أنه: «لا يمكن أن تتجاوز الساعات الواقعة بين بداية العمل ونهايته بما في ذلك الوقت المخصص للراحة اثنتي عشرة ساعة بالنسبة لكل عامل».

⁴ علي عوض حسن "الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري" دار الثقافة للطباعة والنشر القاهرة 1975. ص 204.

وبعد ذلك موافقة للاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية¹ التي تقضي بأن المقصود بساعات العمل في مناجم الفحم الواقعة تحت سطح الأرض: «الوقت الذي يقضى في منجم يقع تحت سطح الأرض والذي يعني الفترة بين لحظة دخول العامل إلى المصعد للهبوط إلى المنجم ولحظة مغادرته للمصعد بعد صعوده مرة أخرى».

الفرع الثالث: أداء العمل

استقرت تشريعات العمل المقارنة على اعتبار تنفيذ العمل كحق للمستخدم، ويتفق الفقه والقضاء على أن مجرد حضور العامل واستعداده لمباشرة عمله يعد عملاً فعلياً مأجوراً ولو لم يقوم بعمله لسبب لا يعود إليه ويدخل في ذلك تسلم مواد العمل وصيانتها وتنظيفها ووقت استقدامها وكذا فترات الفراغ.²

مبدئياً لا تعتبر الأوقات الخارجة عن إطار الاستعداد والأداء عملاً فعلياً ومن ذلك نص التشريع الفرنسي على أن الفترة المستهلكة للاستحمام داخل مؤسسة العمل في الأعمال القليلة أو المنعدمة النظافة لا تمثل وقت عمل فعلي إلا إذا نصت على ذلك اتفاقية أو اتفاق جماعي.³

من جهة ثانية لا يعد الوقت المخصص للانتقال وقت عمل فعلي في نظر الفقه⁴ بينما يقرر الاجتهاد القضائي الفرنسي الحالات التي تعتبر فيها مدة المسافة كوقت عمل فعلي وهي: - إذا كان العامل يقود سيارة لنقل العمال أو المواد لغرض الاتجاه إلى مقر المؤسسة أو إلى مكان آخر.

¹ المادة 3 من الاتفاقية الدولية رقم 46 المعدلة سنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم. منشورات منظمة العمل الدولية. 1991. ملاحظة: الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية.

² ومن ذلك قررت محكمة النقض أن بقاء العامل في مداومة تحت تصرف مستخدمه في أماكن المؤسسة يعد عملاً فعلياً. Soc.7avr1998.dr.soc1998.p125.

³ R. 232-2-4 c. trav.

⁴ د/علي عوض حسن "مختصر الوجيز في شرح قانون العمل" دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2001.

- إذا كان العامل ملزم بالاتجاه إلى مقر المؤسسة قبل أن ينتقل إلى مكان العمل وفي هذه الحالة فإن الوقت المستغرق بين مقر المؤسسة ومكان العمل يعد عملا فعليا.¹

المبحث الثاني

الحدود القانونية لوقت العمل

LES LIMITES JURIDIQUES DU TEMPS DE TRAVAIL

اقتصر تشريع العمل الجزائري منذ بداية التقنين لساعات العمل على تحديد المدة القانونية الأسبوعية في الظروف العادية للعمل من جهة، ومن جهة ثانية تنص القواعد القانونية على ضرورة التزام أطراف علاقة العمل بالحد الأقصى من العمل اليومي.

ويشترط أن يتم العمل بالحدود القانونية التي أقرها تشريع العمل سواء ما تعلق منها بالمدة القانونية الأسبوعية أو مدة العمل اليومية في إطار العمل بالتوقيت الكامل.

أما العمل بالتوقيت الجزئي فمدة العمل تتصف بالصفة الاتفاقية أكثر من القانونية بحيث يكتفي القانون بتحديد الحد الأدنى من ساعات العمل الأسبوعية، وسنتعرض لهذا الموضوع في الباب الثاني.

وعليه سنتناول في هذا المبحث المدة القانونية الأسبوعية والحد الأقصى لساعات العمل الفعلي خلال اليوم ضمن مطلبين منفصلين:

المطلب الأول: المدة القانونية الأسبوعية

LA DUREE LEGALE HEBDOMADAIRE

تنص المادة 02 من الأمر الرئاسي 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية»

بالنظر إلى هذه المادة فإن تحديد المدة القانونية في التشريع الجزائري ي تصف بثلاث صفات هي: مدة أسبوعية، مدة محددة في الظروف العادية، مجال التطبيق.

¹ Daniel Marchand " Le droit du travail en pratique" 13éd. éditions d'organisations paris. 2000.p 204.

الفرع الأول: مدة أسبوعية

تحتسب هذه المدة على أساس عدد ساعات العمل المقررة قانونا خلال الأسبوع بحيث تمثل الساعة وحدة زمنية لقياس الوقت المستغرق لإنجاز العمل.

ويمثل الأسبوع مجالا لحساب عدد ساعات العمل في غالبية التشريعات المقارنة، وفي البعض منها نجد إلى جانب المدة الأسبوعية، تحديد عدد ساعات العمل اليومية كما هو الشأن في تشريع العمل المصري أو تحديد لعدد ساعات العمل خلال السنة كما ينص على ذلك التشريع الفرنسي.

ففي تشريع العمل الجزائري حددت المادة 2 من أمر 03/97 المدة القانونية الأسبوعية بأربعين (40) ساعة في الظروف العادية وهو ما يعادل 173 ساعة و33 دقيقة في الشهر¹ بعدما كانت طوال سائر التشريعات السابقة محددة بـ44 ساعة مما يدل على أن المشرع الجزائري قد قلص تلك المدة بمعدل 4 ساعات في الأسبوع.

إضافة إلى ذلك، نلاحظ أن مدة 40 ساعة تمثل الحد الذي أقرته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل التي جاء فيها: «على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية أن تعلن موافقتها على مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع وتطبقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة»².

ومن جهة أخرى يحدد القانون الحد الأدنى من أيام العمل إذ تنص المادة 2 ف2 من أمر 03/97 على أن: «توزع المدة القانونية على خمسة (5) أيام عمل على الأقل».

ونشير هنا إلى أن تحديد المدة القانونية وفق الأسبوع وتعيين عدد الأيام التي يمكن أن توزع عليها تلك المدة مع تحديد المدة اليومية القصوى، يظهر بوضوح حرص المشرع على توفير يوم للراحة الأسبوعية.

¹ المادة 01 من المرسوم الرئاسي 467/03 المؤرخ في 2003/12/2 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ج.ر عدد 2003/76 ص4.

² المادة 01 من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الصادرة في 4 جوان 1935. منشورات منظمة العمل الدولية 1991. ملاحظة: الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية.

ذلك أن توزيع هذه المدة (40 ساعة) على 5 أيام على الأقل مع تحديد أكبر فترة زمنية فعلية خلال اليوم الواحد (12 ساعة) كحد أقصى في أي حال من الأحوال يوفر على الأقل يوما يخلد فيه العامل إلى الراحة، ولن يتحقق ذلك إلا باحترام المديتين القصويتين اليومية والأسبوعية فلا يجوز الإكتفاء بتطبيق أحدهما دون الآخر.¹

أما المشرع الفرنسي فقد حدد المدة القانونية للعمل بـ 35 ساعة في الأسبوع باعتبارها عتبة قانونية على أن لا تدخل ضمنها الساعات الإضافية، ولا يتجاوز الحد الأقصى 10 ساعات في اليوم في الظروف العادية ويمكن أن يصل إلى 12 ساعة في غيرها.²

وقبل ذلك حدد أمر 16/1/1982 المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 39 ساعة، لكن تجب الإشارة إلى أن تطبيق المدة الجديدة (35 ساعة) قد أخذ بعين الاعتبار العامل العددي داخل المؤسسة.

ذلك أن تشريع العمل الفرنسي³ نص على تطبيق المدة القانونية المحددة بـ 35 ساعة في الأسبوع ابتداء من 01/01/2000 داخل كل المؤسسات والوحدات الاقتصادية والاجتماعية التي تشغل أكثر من 20 عاملا.

أما إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملا داخل المؤسسة في فترة أكثر من 12 شهرا متتابة وقبل تاريخ 01/01/2000 فإن العمل بفترة 35 ساعة يبدأ من 01/02/2002.

وفي حالة ما قل عدد العمال عن عشرين عاملا فإن تاريخ تطبيق تلك المدة يبدأ من 01/01/2002.

إن مقارنة التشريع الجزائري بالتشريع الفرنسي في مجال تحديد المدة القانونية الأسبوعية يجعلنا نلاحظ الفرق بين التشريعين إذ اقتصر المشرع الجزائري على مدة 40 ساعة خلال الأسبوع في الظروف العادية للعمل بالإضافة إلى زيادة 8 ساعات

¹ احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية " ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992 ص 147.

² Art. L- 212-1, al 1. c.trav.

³ Art L.212-1bis c.trav.

إضافية في حالة الضرورة المطلقة للخدمة وأكثر من 8 ساعات في حالتها الوقاية من الحوادث وإصلاح الأضرار.

بينما راعى تشريع العمل الفرنسي توزيع المدة القانونية على عدة أسابيع لغرض إضفاء فعالية أكثر لمدة عمل تختلف باختلاف الأسابيع، إذ ليس من الضروري أن تبقى مدة 35 ساعة في الأسبوع ثابتة كما هو الحال في التشريع الجزائري.

وفي ذلك تشترط المادة (L212-7) بأن لا تتعدى مدة العمل خلال 12 أسبوعا متتالية 44 ساعة في الأسبوع الواحد، ويمكن أن تصل إلى 46 ساعة إذا نص اتفاق على ذلك.

أما بحساب الساعات الإضافية فمدة العمل خلال الأسبوع يجب أن لا تتعدى 48 ساعة.

كما يمكن مخالفة تلك الحدود بحيث لا يجب أن تتعدى 60 ساعة في الأسبوع مهما كانت الظروف الاستثنائية غير أنه يستثنى من مخالفة الحد الأخير؛ الأعمال المنزلية ذات نوع من الأهمية التي تؤدي للأقارب، بعض الأعمال الفكرية (العلمية، الأدبية، الفنية) والأشغال المستعجلة للوقاية من الحوادث الوشيكة أو لتنظيم تدابير الإنقاذ.¹

الفرع الثاني: مدة محددة للظروف العادية

تقضي المادة 02 من أمر 03/97 بأن المدة الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة والموزعة على الأقل في فترة 05 أيام لا تخص سائر النشاطات بل فقط تلك التي يتم إنجازها في الظروف العادية.

وهذا ما ركزت عليه المادة 02 حيث نصت على أن: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بـ 40 ساعة في ظروف العمل العادية»، ويطرح التساؤل عن المقصود بالظروف العادية للعمل.

¹ Durée, reduction et aménagement du temps de travail. ministère de l'emploi et de la solidarité. france 2000.p 17.

عند استقراءنا لنصوص التشريع الجزائري لا نجد تعريفا واضحا لمعنى الظروف العادية رغم أن هذا المفهوم تداول كثيرا في نصوصه، لكن ذلك لم يمنع الفقه من الحديث في هذا الشأن.

وفي هذا الصدد يعرفها عبد الحكم فودة بأنها: «استمرار الحالة على أصلها دون أن تتأثر بقيام ضرورة أو تدخل القوة القاهرة»¹.

وعليه فالمقصود بالظروف العادية الأحوال التي لا تتطلب استثناءات خارجة عن المعتاد وتنظمها أحكام مخالفة وترتب أثارا جديدة.

نستنتج مما سبق أن الظروف العادية هي الأصل والظروف غير العادية هي الاستثناء الذي يستدعي مخالفة القاعدة العامة سواء بصفة إرادية أو بصفة غير إرادية.

فالخروج الإرادي عن تطبيق القاعدة العامة لا يكون إلا نتيجة قيام ضرورة تستدعي مخالفة القاعدة العامة، أما تدخل القوة القاهرة فينتج عنه الخروج اللاإرادي.

يعرف الفقيه زكي ابراهيم أخنوخ² حالة الضرورة بأنها: «مخالفة القاعدة القانونية لتفادي خطر أو ضرر جسيم يمكن من اختيار أخف الأضرار».

ويعرف حالة القوة القاهرة بأنها تمثل: «قوة الطبيعة التي تعدم إرادة الشخص فيستحيل عليه مقاومتها وتكون نتيجتها الطبيعية ارتكاب فعل مخالف للقاعدة القانونية».

وهذا يقودنا إلى التأكيد على أن الظروف العادية تمثل المقياس الذي يرتب عليه القانون أحكامه مما يسمح لأطراف علاقة العمل بتنفيذ التزاماتهم بصورة اعتيادية.

¹ عبد الحكم فودة "أثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية" منشأة المعارف. الاسكندرية 1999. ص 362.

² زكي ابراهيم اخنوخ "شرح قانون العمل الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1975. ص 22 و 23.

هذا يعني بالنسبة لوقت العمل أن أي ظرف طارئ يخرج عن الظروف الاعتيادية مثل زيادة أو تقلص حجم العمل أو حصول فترات فراغ وغير ذلك من شأنه أن يحدد بعلاقات العمل عن المدة القانونية ويحتم على أطراف علاقات العمل البحث عن مدة أخرى في إطار ما يضعه القانون في كل حالة طارئة.

ويمكن القول أن الخروج عن المدة القانونية الأسبوعية يعد وسيلة لمواجهة الظروف غير العادية والتصدي لعوامل جديدة أصبحت طرفاً في عملية الإنتاج، الأمر الذي يصنف المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة بأن لها طبيعة القياس أكثر منه تحديد لأن الوقت القانوني والفعلي لا يتماثلان في كل الحالات،¹ إذ يمكن للعامل أن يعمل أكثر أو أقل من تلك المدة.

فقد يتطلب زيادة الطلب على منتجات أو خدمات زيادة ساعات العمل وقد تنشئ الطبيعة المتقطعة للعمل فترات فراغ تفرض على الأطراف وضع حجم ساعي يفوق المدة القانونية المحددة ولكن يوافقها بصورة تقديرية عند حساب مدة العمل الفعلي.

ويظهر العكس حين تتغير ظروف العمل بتقلص حجم النشاط حيث ينتج عن ذلك اعتماد ساعات عمل تقل عن المدة القانونية الأسبوعية.

ويمكن أن تؤدي القوة القاهرة إلى اعتماد مدة أقل كما هو الحال عند تكديس المنتج أو قلة المواد الأولية أو انقطاع مصادر الطاقة أو تعطل الآلات وغير ذلك.

الفرع الثالث: مجال التطبيق

بمقتضى المادة الأولى من أمر 03/97 المتضمن للمدة القانونية للعمل التي تنص على أن: «يحدد هذا الأمر المدة القانونية للعمل المطابقة ضمن الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا ضمن المؤسسات والإدارات العمومية»، تطبق المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة أينما وجدت علاقة عمل أو علاقة وظيفية.

¹ Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud " Droit du travail " 20^èed . Dalloz 2000. p 917 .

وتفريعا لذلك، تطبق مدة 40 ساعة خلال الأسبوع في الشركات المدنية والصناعية والتجارية مهما كانت طبيعتها عامة أو خاصة وكافة الهيئات المستخدمة متى قام عمالها بتقديم عمل مقابل أجر في إطار تبعيتهم لصاحب العمل.¹

ومن جهة ثانية يتم تطبيق تلك المدة ضمن الإدارات العمومية والمؤسسات ذات الطابع الإداري والبلديات والولايات والدواوين العامة والوزارات وإداراتها اللامركزية بكل الولايات ورئاسة الجمهورية ومصالح رئاسة الحكومة.

انطلاقا من المادة الأولى من أمر 03/97 فإن مجال تطبيق تلك المدة يشمل العمال داخل الهيئات المستخدمة المنضوية تحت أحكام قانون العمل وكذا مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال أمر 03/97 قد وحد في مجال المدة القانونية بين العمال الأجراء الخاضعين لقانون العمل والموظفين.

وبشكل إلحاق الموظفين بالعمال في مجال المدة القانونية استثناء لهذه الطائفة دون غيرها حيث قضت المادة 03 من قانون 11/90 بأن: «يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة».

نلاحظ أن لفظ المؤسسات والإدارات العمومية ورد على إطلاقه في المادة 01 من أمر 03/97 مما يفهم منه أن المدة القانونية تطبق على المستخدمين المدنيين التابعين للدفاع الوطني والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات.

بينما لا يخضع القضاة ولا المستخدمون العسكريون التابعون للدفاع الوطني لهذه المدة.

¹ المادة 2 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل التي تبين المجال الذي يحكمه قانون العمل بالاعتماد على عناصر عقد العمل.

من جهة أخرى تقضي المادة 04 من قانون 11/90 بما يلي: «تحدد عند الإقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به».

ومن منطلق هذه المادة فإن المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة لا تطبق على مسيري المؤسسات وعمال الملاحة البحرية والملاحة الجوية والعمال داخل السفن التجارية وعمال الصيد البحري والعمال في المنازل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت.

إن خروج هذه الطوائف من العمال عن نطاق قانون علاقات العمل يعود إلى الطبيعة الخاصة للنشاط الذي يقوم به هؤلاء إذ تنتظم علاقات العمل لديهم في إطار قوانين خاصة، ولا يمكن للوقت أن يكون عاملا ثابتا بحيث يتم قياس أداء العمل عليه.

وفي المقابل تستثني المادة 05 من أمر 03/97 عمال الفلاحة بسبب الطبيعة الخاصة للعمل الفلاحي حينما تقضي بتحديد مدة العمل خلال السنة وليس الأسبوع: «تحدد مدة العمل المرجعية بالنسبة للاستثمارات الفلاحية بألف وثمانمائة (1800) ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط».

وتمثل آخر التعديلات التي طرأت في هذا المجال حيث خضعت المدة للتقليص عدة مرات بدءاً بالأمر 30/75 الذي حددها بـ 2400 ساعة ونص على توزيعها على 300 يوم عمل في السنة ثم صارت 2000 ساعة في السنة وفق المادة 24 من قانون 11/90 الملغاة.

المطلب الثاني: الحد الأقصى لمدة العمل اليومي الفعلي

L'amplitude journalière de travail effectif

تنص المادة 7 من أمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية الأسبوعية على ما يلي: «لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة (12) ساعة».

واضح من هذه المادة أنها حددت الساعات القصوى من العمل اليومي غير أن ذلك التحديد يقوم على العمل الفعلي فقط بخلاف ما كان عليه الحال في القوانين السابقة التي أشارت إلى عدد الساعات القصوى للعمل اليومي.

ويمثل حد 12 ساعة من العمل الفعلي اليومي القاعدة العامة في التشريع الجزائري تعمم على كافة الفئات العمالية دون تمييز.

وفي المقابل تلجأ الكثير من التشريعات المقارنة إلى التمييز بين العمال في مراعاتها لعنصر السن حيث تلزم العمل وفق حد أقصى من العمل لصغار السن يختلف عن الآخرين بغرض توفير الحماية الكافية لهم.

الفرع الأول: القاعدة العامة للحد الأقصى من العمل اليومي الفعلي

يمكن تعريف الحد الأقصى بأنه السقف الذي لا يجب أن يتعداه العامل أثناء إنجاز عمله والذي يقاس بوحدة زمنية تسمى الساعة¹.

ونتيجة لذلك يجب أن تخضع ساعات العمل الفعلية الواقعة بين بداية العمل ونهايته لحد أقصى لا يمكن تعديده في أي ظرف كان وعلى أية حالة تكون فيها تلك الساعات طبقا لمداول نص المادة 07 من أمر 03/97 التي تمنع قيام العامل بساعات تفوق 12 ساعة من العمل اليومي الفعلي في الظروف العادية وغير العادية.

ففي حالة الظروف العادية للعمل يجب أن لا تتعدى ساعات العمل القانونية حد 12 ساعة، وفي الظروف غير العادية الناتجة عن استرجاع ساعات ضائعة يجب أن لا تفوق ساعات العمل العادية وساعات الاسترجاع هذا الحد، كما تنقيد ساعات العمل العادية والساعات الإضافية في حالة زيادة حجم العمل بالحد المذكور.

أما في إطار نظام الدوام المستمر فإن مجموع ساعات العمل بما فيها الساعات المخصصة للراحة¹ لا ينبغي أيضا أن تزيد عن 12 ساعة في اليوم.

¹ لم ينص أمر 03/97 سوى على نصف ساعة من وقت الراحة التي تعد عملا فعليا بشرط أن تتم ضمن نظام الدوام المستمر.

ونخلص القول، أن منع بقاء العامل تحت سلطة المستخدم أكثر من اثنتي عشر 12 ساعة في اليوم الواحد من العمل الفعلي يمثل قاعدة عامة أثبتتها المادة 07 من أمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل بالقول: « لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشر 12 ساعة ».

ويتبين أيضا عقب هذا النص أن الحد الأقصى للعمل الفعلي اليومي يدخل ضمن اختصاصات السلطات العامة ومجال التشريع لكونه يتعلق بحق من الحقوق الفردية والجماعية للمواطن وله تأثيرات عامة وخاصة، على المجتمع وعلى الفرد معا.¹

وتفصيلا لذلك تنقيد الظروف العادية للعمل والظروف غير العادية على حد سواء ضمن المادة 07 من أمر 03/97 بوجوب احترام الحد الأقصى المقرر بنص أمر يتصل بالنظام العام الاجتماعي الذي لا يجوز الاتفاق على خلافه أو تعديله ولو باتفاق الأطراف على عكس ما يتصل بالنظام العام الحمائي.²

ذلك أن تحديد المدة القانونية الأسبوعية يدخل ضمن النظام الحمائي وبالتالي يمكن الخروج عنه متى تغيرت ظروف العمل مما يجعل أمر تحديد المدة القانونية لا يفي بالغرض دون أن يستتبع بتحديد الحد الأقصى من العمل الفعلي.

وتظهر الحاجة إلى إقرار نصوص أمرة تتعلق بالحد الأقصى من العمل اليومي الفعلي لعدة أسباب:

فقد يقوم أرباب العمل بتشغيل العمال وتوزيع الساعات المقررة على أقل أيام الأسبوع ثم يستقدمون عمال آخرين في الأيام الأخرى الباقية من نفس الأسبوع وبنفس الحجم الساعي.

ومن جهة ثانية يلجأ العمال الذين يقضون هذه المدة الأسبوعية للعمل لدى أصحاب عمل آخرين.³

¹ احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " د، ج الجزائر 1992، ص 149.

² همام محمد محمود الزهران " قانون العمل - عقد العمل الفردي - " دار الجامعة الجديدة الاسكندرية. 2003، ص 466.

³ جلال مصطفى القرشي المرجع السابق ص 108.

وحرصا من المشرع على ألا تستطيل فترات إنجاز العامل لعمله فترة طويلة تستغرق يوم العمل بحجة إقتضاء ساعات العمل الفعلية بما يمثله من إرهاق وتضييع لوقت العامل، حددت نصوص تشريعات العمل الجزائرية المدة اليومية القصوى عند تنظيمها لأوقات العمل.

غير أن هذا التحديد سار وفق كفاءات مختلفة إذ تارة يحدد المدة القصوى للعمل اليومي وتارة المدة القصوى للعمل الفعلي مما يدفعنا إلى تعريف كل من المديتين على حدى:

تعريف مدة العمل اليومي: يقصد بها ساعات العمل المؤداة خلال اليوم فيدخل فيها ساعات العمل الفعلي وأوقات الراحة وأوقات الفراغ، وكل إطالة لوقت العمل توجب على العامل البقاء تحت سلطة المستخدم.

تعريف مدة العمل الفعلي اليومي: يقصد بها ساعات العمل المؤداة خلال اليوم، فتخرج بهذا القيد أوقات الفراغ وأوقات الراحة ما عدا راحة التوقف المقررة قانونا ضمن نظام الدوام المستمر ونظام العمل التناوبي، كما لا يدخل في هذا النطاق أي وقت لا شأن له بالعمل الفعلي.¹

انطلاقا من التعريفين فإن الحد الأقصى للمديتين يمثل السقف الأعلى الذي لا يمكن مجاوزته.

ولإسقاط التعريفات السابقة على التشريع الجزائري نأتي على القول بأن قانون 11/90 قد نص في مادته 26 الملغاة بما يلي «لا تتجاوز مدة العمل اليومي في أي حال اثنتي عشر 12 ساعة».

واضح من هذه المادة أن العامل لا يجبر على البقاء بمكان عمله منذ بداية العمل إلى نهايته بما في ذلك الأوقات المخصصة للراحة ولو طاللت كانت من العمل الفعلي أم لا أكثر من 12 ساعة.

¹ وللتوضيح أكثر انظر مدة لعمل الفعلي في هذه المقالة ص 08 وما بعدها.

ونفس الحكم سار عليه أمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص وقانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل وقانون 03/81 المتعلق بالمدة القانونية للعمل حيث قضت هذه النصوص بان لا يتجاوز متسع فترة العمل اليومي أكثر من 12 ساعة.¹

ويمكن عند قراءتنا لنصوص تلك التشريعات استنتاج مدتين للعمل اليومي:

تتمثل الأولى في مدة العمل اليومي التي لا يجب أن تتعدى 12 ساعة، بينما تشمل المدة الثانية الحد الأقصى من العمل الفعلي المحدد بـ 10 ساعات عمل في اليوم أثناء الظروف العادية وفي كل الاختيارات المخصصة لتوزيع المدة القانونية الأسبوعية على أيام الأسبوع.

ومن ناحية ثانية حينما نقارن المادة 7 من أمر 03/97 بنظيراتها من النصوص السابقة، نحصر الاختلاف في الهدف المراد تحقيقه من النصوص التشريعية السابقة وأمر 03/97.

فالقواعد القانونية السابقة بما فيها المادة 26 من قانون 11/90 الملغاة لم يكن لديها التحديد الذي يقوم على حساب ساعات العمل الفعلية لذا نجدها تهتم بإضفاء حماية واسعة للعامل حينما تراعي في مدة العمل اليومي فترة تواجد العامل بمكان العمل في إطار خضوعه لأوامر وتوجيهات مستخدمه وفي كافة الظروف.

ويتجلى ذلك في منع المستخدم من التعسف في استغلال سلطة تنظيم الوقت، فقد يبالغ المستخدم في إطالة فترات الراحة أو تطول بشكل حتمي فترات الفراغ مما

¹ المادة 12 من قانون 03/81 المؤرخ في 21/2/1981 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر. عدد: 8/1981 ص 183.

المادة 68 من قانون 12/78 المؤرخ في 5/08/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر. عدد: 32/1978 ص 729.

المادة 185 من أمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج.ر. عدد: 39/1975 ص 526.

يجعل العمل لا ينتهي إلا في عدة أيام، الأمر الذي يرهق العامل ويجعله بعيدا عن محيطه العائلي والاجتماعي ويفرغ التشريع المحدد لأوقات العمل من محتواه.¹

في حين أن النصوص الحالية لا تعتبر سوى بالعمل الفعلي الذي لا ينبغي أن يتجاوز 12 ساعة في اليوم في ظروف العمل العادية وغير العادية.

وهذا يدل على مسايرة أمر 03/97 للإصلاحات التي تحتاج إلى نصوص قانونية تجمع بين متطلبات الإنتاج والحماية المقررة للعامل، ذلك أن اعتماد التشريع الحالي على مدة العمل الفعلي في ظل توزيع المدة القانونية على 5 أيام، وتقييد اللجوء إلى الساعات الإضافية وإعطاء الطابع الاتفاقي لتنظيم وقت العمل كفيل بتوفير حماية لكل الأطراف على حد سواء.

وبذلك يكون العامل في مأمن من استنفاد وقته بحيث يستطيع التفرغ أكثر لحاجاته الشخصية ويمكن صاحب العمل من التحقق بأن العامل أنجز عملا فعليا في المدة التي يحسب على أساسها الأجر.

من جهة أخرى وبالنظر إلى الكم يتبين أن مدة اثنتي عشر ساعة (12) هي نفسها المدة التي استقر عليها التشريع الجزائري منذ أمر 30/75 إلى الوقت الحالي أضف إلى ذلك أن فترة 12 ساعة كحد أقصى لساعات العمل هي نصف اليوم، وقد ترك نصفه الآخر لفائدة العامل والمؤسسة والمجتمع.

وعموما تظهر تلك الفوائد في الحفاظ على صحة وإمكانيات العامل وسلامة جسده وتلبية حاجاته الشخصية والعائلية ورفع قدراته الإنتاجية مما يسمح للمؤسسة من الاستفادة من تجديد قدراته الذهنية والبدنية.

كما يجب ترك وقت فراغ في مختلف الظروف ليتمكن العامل من المشاركة في الحياة العامة والإلتئام مع أفراد المجتمع وتنفيذ التزاماته الدينية والاجتماعية.²

¹ جلال مصطفى القرشي المرجع السابق ص 216.

² احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري " ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992 ص 149.

الفرع الثاني: الحد الأقصى لعمل الأحداث

هناك ظروف أخرى ترتبط بصفة مباشرة بأطراف علاقة العمل تقتضي من المشرع مراعاة سن العامل ليتم على أساسه تقليص الحد الأقصى من العمل خلال اليوم.

فإذا كان ضمان شروط وظروف عمل ملائمة في المؤسسة يحقق حماية لجميع فئات العمال، فإن حماية متميزة لبعض الفئات قد تقتضيها ظروف أو أسباب خاصة بها.¹

ولهذا تتضمن التشريعات الوطنية والدولية حماية خاصة للأحداث تتمثل في استثناءات من التطبيق الفعلي للمدة القانونية للعمل لأن الطبيعة الجسدية للعمال البالغين من جهة والقصر من جهة ثانية تقتضي هذا التفاوت في ما يتعلق بالمدة التي يقضيها كل فرد في ميدان عمله.

تقضي الاتفاقية الدولية رقم 6 الصادرة سنة 1919 المتضمنة تشغيل الأطفال في العمل الليلي في المجال الصناعي بمنع أي تشغيل للأحداث في العمل الليلي.²

من جهته ينص تشريع العمل الجزائري في المادة 15 ف1 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: «لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

إن تحديد السن الأدنى للعمل ب16 سنة هو في حقيقته تطبيقا للاتفاقية الدولية المتعلقة بالسن الأدنى للعمل.³

¹ د/ يوسف إلياس "محاضرات في قوانين العمل العربية" مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص193.

² صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962.

³ الاتفاقية الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل المبرمة سنة 1973 التي تحدده ب16 سنة، صادقت عليها الجزائر سنة 1984

و طبقا للمادة 132 من دستور 1996 والتي جاء فيها «المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون» وانطلاقا من هذا النص الدستوري =

ومن قراءتنا لنص المادة 15 السابقة فإن المشرع الجزائري وإن لم يعرف الحدث فإنه حدد بلوغ سن 16 سنة كشرط لعمل الأحداث.

وهو نفس السن الذي أخذ به التشريع الأردني حين عرف الحدث بأنه: «كل شخص لم يتم السادسة عشر من عمره».¹

واستثنى تشريع العمل الجزائري عقود التمهين ليرتك مجال تحديد السن للقانون المتعلق بالتمهين الذي بين الحد الأدنى لسن الأحداث وهو 15 سنة على الأقل إذ ورد فيه: «لا يجوز قبول مترشح إذا لم يبلغ 15 عاما على الأقل أو 25 عاما على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين، ولا يطبق الحد الأقصى المحدد في الفقرة أعلاه على المعوقين جسديا، ويمدد الحد الأقصى لسن المترشح للتمهين إلى 30 سنة بالنسبة للإناث في حالات استثنائية يحددها التنظيم».²

فالمشرع الجزائري لم يمل إلى طرح التفرقة في المدة القانونية أصلا لا في عقود العمل ولا في عقود التمهين بخلاف الكثير من التشريعات الأخرى.

غير أنه ألزم منع تشغيل العمال القصر (أقل من 19 سنة كاملة) في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحتهم أو تمس بأخلاقهم فقد جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 15 من قانون 11/90 «ولا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر أو تمس بأخلاقه».

كما منع استخدام القصر من كلا الجنسين في أي عمل ليلي ورتب على الإخلال بهذه النصوص عقوبة تنص عليها المادة 141 من قانون 11/90: «يعاقب كل من ارتكب

= قررت المحكمة العليا بأنه: «لا يمكن ولا يجوز مخالفة نص اتفاقية أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر». قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 119341 بتاريخ 1995/10/24، م ق عدد 01 سنة 1996.

¹ المادة 2 ف1 من قانون العمل الأردني، ونفس السن ينص عليه القانون اللبناني بشيء من التفصيل، النشرة التشريعية رقم 32 قانون العمل الأردني رقم 8/1996 مطبوعة منظمة العمل العربية 1996.

² المادة 12 من قانون 07/81 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالقانون 34/90 المؤرخ في 25/12/90 والقانون 01/2000 المؤرخ في 28/01/2000. (ج ر عدد: 81/26 - 90/65 - 2000/03).

مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية من 2000 إلى 4000 د.ج. وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة».

وفي المقابل سمح للعاملات بالعمل الليلي إذا رخص لهن مفتش العمل وكانت طبيعة النشاط وخصوصية المنصب تستلزم ذلك.¹

وفي هذا الصدد يكون قانون العمل قد أخذ بمبدأ توحيد النصوص الخاصة بمدة العمل لكل العمال طالما أن الفترة التي يقضيها العامل تحت سلطة صاحب العمل تعد العنصر الأهم في ظروف العمل، وأن إضفاء حماية أكثر للأحداث يمر عبر الحظر الكلي لتشغيل هؤلاء معتبرا ذلك من النظام العام.

ويعاقب القانون كل من يخالف المدة القانونية والساعات الإضافية والعمل الليلي لهذه الفئات حيث تقضي المادة 143 من قانون 11/90: «يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 د.ج إلى 1000 د.ج. وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معايينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين».

ونتيجة لأحكام المادة 15 من قانون 11/90 التي تمنع تشغيل صغار السن الذين لم يبلغوا 16 سنة كاملة فإن مبررات وجود استثناءات تتعلق بتقليص مدة العمل سواء اليومية أو الأسبوعية تنتفي بسبب إبعاد الحدث عن العمل كلية.

وعلى العكس من ذلك دأب تشريع العمل الفرنسي على تخفيض المدة القانونية للعمل بالنسبة للعمال الممتهين وصغار السن الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بحيث يكون الحد الأقصى في اليوم 08 ساعات إلا استثناء (مقارنة بـ 10 ساعات عمل يومي للعمال الآخرين الذي يمكن أن تصل إلى حدود 12 ساعة).

الأكيد أن من شأن تلك التفرقة في نظر المشرع الجزائري أن تثير التمييز بين العمال وهو ما يتعارض ونص المادة 17 من قانون 11/90 التي تقضي بالبطلان المطلق

¹ المادة 29 من قانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل. ج. عدد: 90/17. ص 526.

للأحكام التي تميز بين العمال حين تنص: «تعد باطللة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

بينما يرى بعض الفقه أن مراعاة اعتبار السن للأحداث واعتبار الوظيفة الاجتماعية للمرأة يوجب تمكين هؤلاء من أداء أعمالهم على الوجه الذي يتناسب وإمكاناتهم البدنية ومقتضياتهم الخاصة في إطار نصوص قانونية توفر لهم حماية كافية لاسيما في مجال مدة العمل وليس من شأن ذلك بالضرورة إحداث أي تمييز.¹

ووفق هذه التبريرات دأبت الكثير من التشريعات العمل المقارنة على تقليص أوقات العمل لهذه الفئات لاعتبارات السن أحيانا والجنس أحيانا أخرى مراعاة للقواعد الصحية والاجتماعية لهؤلاء العمال.

وفي ذات الموضوع يعتبر تشريع العمل المصري الحدث بأنه الشخص الذي يتراوح سنه ما بين 14 سنة و18 سنة كاملة،² وبالتالي يمنع تشغيل من لم يبلغ 12 سنة كاملة.

القاعدة العامة في هذا التشريع أن لا تتجاوز مدة العمل اليومية للعمال البالغين أكثر من 8 ساعات في اليوم أو 48 ساعة خلال الأسبوع، بينما فيما يخص العمال الأحداث فتقضي المادة 101 ف1 بما يلي: «يحظر تشغيل الطفل أكثر من 6 ساعات يوميا...».

ويعني آخر يقضي هذا القانون بأن لا تتجاوز مدة التشغيل الفعلية والكلية للأحداث 06 ساعات خلال اليوم الواحد.¹ (غير الأحداث 08 ساعات عمل فعلي) وأن

¹ اسماعيل غانم "شرح قانون العمل" دار النهضة العربية مصر 1976. 152.

حسن كيرة "أصول قانون" دار المعارف بالاسكندرية مصر 1979. 86.

² المادة 98 من قانون 12 لسنة 2003 عمل مصري المؤرخ في 17/03/1981.

تتخلل ذلك فترة راحة بحيث لا يمكن لهؤلاء أن يشتغلوا 04 ساعات متواصلة كما يمنعون من أداء الساعات الإضافية ومن العمل في أوقات الراحة الأسبوعية والعطل الرسمية (المادة 101).

ونفس التقليل تحدده المادة 56 من قانون العمل الأردني عندما تضع مدة 06 ساعات كحد أقصى في اليوم للذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

أما قانون العمل اللبناني فيذهب أبعد من ذلك حين يفرق بين الولد والحدث، فبينما يعتبر الولد في نظر هذا القانون من لم يبلغ الثالثة عشر من العمر، الذي يمنع استخدامه في بعض الأعمال كالصناعات الميكانيكية.

يعرف الحدث بأنه: «من تجاوز سن الثالثة عشرة ولم يبلغ السادسة عشرة»² والذي يمنع القانون تشغيله في الصناعات والأشغال الشاقة والخطيرة، كما خفض سن التوظيف إذ تقضي المادة 22 من هذا القانون بأن لا يجوز تشغيل من لم يبلغ السنة الثامنة من العمر.

وفي المقابل يضع مدة قصوى لعمل الأولاد والأحداث حيث تشترط المادة 24 بأن لا تتجاوز مدة عملهم أكثر من 07 ساعات في اليوم (غيرهم 08 ساعات) كما يمنع عليهم العمل الليلي.

من جهته يضع تشريع العمل الأردني حداً أدنى لسن العمل يتوقف عند سن السادسة عشرة من العمر بحيث يمنع تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن هذا السن.

ونشير إلى أن هذه الحدود في القانون الأردني تمثل حاصل³ الاتفاقية الدولية الخاصة بالسن الأدنى للتوظيف التي صادقت عليها وعلى الاتفاقية العربية رقم 1

¹ ويستثني قانون العمل المصري من هذا الجد القانوني الأحداث الذين يشتغلون في الفلاحة البحتة (المادة 103) كما يقضي التشريع المصري بعدم جواز تشغيل الطفل ما بين الساعة 19 مساءً والساعة 7 صباحاً.

² المادة 21 من قانون العمل اللبناني. معايير العمل العربية والدولية. منظمة العمل العربية 1995.

³ د/ يوسف إلياس "محاضرات في قوانين العمل العربية" مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع 1996 ص 196.

بشأن مستويات العمل الصادرة سنة 1966 التي تحظر تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا سن الخامسة عشرة في الأعمال الصناعية فيما عدا المتدربين منهم.

ولم تتوقف الحماية المقررة للأحداث في هذا القانون عند حد السن الأدنى للتشغيل، إنما تمتد إلى وضع أقصى فترة لا تتعدى 6 ساعات في اليوم كما يمنع تشغيلهم في العمل الليلي إلا في حالات يقررها القانون.¹

الخاتمة:

خلاصة القول أن المشرع الجزائري حينما حدد مدة بقاء العامل بمكان عمله راعى في ذلك الجوانب الأساسية في الحياة الخاصة للعامل التي يشكل عنصر الوقت أهم مقوماتها وبالتالي قد يؤدي ترك تحديدها إلى المساس بوقت العامل ويفسح المجال لأرباب العمل إلى مطالبة العمال ببذل أكبر جهد في أطول زمن ممكن الأمر الذي يقود إلى إنهاك العامل وإفراغ جهده فيما لا طاقة له به مما ينعكس على قدراته الإنتاجية، لذا حرص المشرع على تحديد وقت تواجد العامل بمكان عمله خلال الأسبوع بوحدة زمنية دولية هي الساعة حيث حدد مدة 40 ساعة من خلال توزيعها على خمسة أيام على الأقل مما يعني تقسيم تلك المدة بمعدل 8 ساعات يوميا وترك ما بقي من ساعات اليوم للتفرغ للانشغالات وللراحة.

غير أنه وبصدد إقامة التوازن بين حاجة العامل من خلال الساعات الواجب استغراقها في العمل وضرورات المشروع التي تستدعي في بعض الحالات إقامة أطول للعامل بمكان عمله والخروج عما حدده القانون لاسيما في الأشغال عديمة النشاط مثل الحراسة أو من خلال مطالبة العامل بالقيام بساعات عمل إضافية أو في حالة القوة القاهرة أوحالة الضرورة أين نجد العامل يقوم بساعات أطول من تلك التي حددها القانون ونعني بها مدة العمل الفعلي.

¹ المادة 48 ف 3 من قانون العمل الأردني سنة 1996: «لا يجوز استخدام أي ولد في مؤسسة أكثر من 6 ساعات في اليوم».

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

مراجع عامة

- 1- القرآن الكريم
- 2- الحافظ ابن حجر العسقلاني فتح الباري . شرح صحيح البخاري . دار المعرفة بيروت 2001.
- 3- يحيى بن شرف النووي شرح صحيح مسلم دار التقوى للنشر والتوزيع مصر 2001.
- 4- محمد عبد الرؤوف المناوي التوقيف على مهمات التعريف دار الفكر المعاصر بيروت 1989.
- 5- محمد بن أبي بكر الرازي مختار الصحاح تحقيق محمد خاطر مكتبة لبنان 1995.

مراجع متعلقة بقانون العمل

- 1- د/ جلال مصطفى القرشي شرح قانون العمل الجزائري ج 1 د،م،ج . الجزائر 1984.
- 2- د/ ابراهيم زكي اخنوخ شرح قانون العمل الجزائري د،م،ج . الجزائر 1988.
- 3- أ/ احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التسريع الجزائري د،م،ج الجزائر 1992.
- 4- د/ علي حسن عوض الوجيز في شرح قانون العمل دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 1996.
- 5- د/ علي حسن عوض الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد دار الثقافة للمطبوعات 1975.
- 6- د/ علي حسن عوض الفصل التأديبي في قانون العمل دار الثقافة للطباعة والنشر . القاهرة 1975.

- 7- د/ زكي بدوي علاقات العمل في مختلف الصناعات دار الفكر العربي مصر 1961.
- 8- د/عدنان العابد ود/يوسف إلياس قانون العمل دار المعارف لبنان 1980.
- 9- د/ فتحي عبد الصبور الوسيط في عقد العمل الفردي دار الكتاب العربي القاهرة 1961.
- 10- د/ حمدي عبد الرحمن ود/ محمد يحيى مطر قانون العمل مطر الدار الجامعية مصر 1987.
- 11- د/ أحمد علي عوض مختصر الوجيز في شرح قانون العمل دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2001.
- 12- د/فتحي عبد الرحيم ود/ أحمد شوقي محمد شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية منشأة المعارف الاسكندرية 2002.
- 13- د/ محمد همام محمود الزهران قانون العمل . عقد العمل الفردي دار الجامعة الجديدة مصر 2003.
- 14- د/ اسماعيل غانم شرح قانون العمل دار النهضة العربية . مصر 1976.
- 15- د/ عبد الواحد كرم قانون العمل في القانون الأردني دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن 1998.
- 16- د/ يوسف إلياس محاضرات في قوانين العمل العربية دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن 1996.
- 17- د/ حسن كيرة أصول قانون العمل دار المعارف . الاسكندرية 1979.
- 18- د/ أمين عز الدين المدخل في شؤون العمل وعلاقاته مكتبة القاهرة الحديثة . مصر 1964.
- 19- عبد الحكم فودة " آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية " منشأة المعارف . الاسكندرية 1999

الدوريات والنشریات

- 1- النشرة التشريعية الصادرة عن منظمة العمل العربية المتعلقة بقانون العمل الأردني عدد 32 سنة 1996.
- 2- النشرة التشريعية الصادرة عن منظمة العمل العربية المتعلقة بالأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية عدد 30 سنة 1994.
- 3- ملخص اتفاقيات وتوصيات العمل العربية الصادرة عن جامعة الدول العربية القاهرة ط4 سنة 2003.
- 4- المجلة القضائية الصادرة عن قسم الوثائق بالمحكمة العليا الجزائر، الأعداد من سنة 1987 إلى سنة 2002.
- 5- الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل المبرمة سنة 1973.
- 6- الاتفاقية الدولية رقم 47 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل المبرمة في 4 جوان 1935.
- 7- الاتفاقية الدولية رقم 46 المعدلة سنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم.
- 8- الاتفاقية الدولية رقم 61 الصادرة سنة 1938 بشأن تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج.
- 9- الاتفاقية الدولية رقم 51 بشأن تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة الصادرة سنة 1936.
- 10- الاتفاقية الدولية رقم 30 المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب الصادرة سنة 1930.

المراجع باللغة الفرنسية

- 1-Jean Pelissier, Alain Supiot, Antione Jeammaud Droit du travail e20 Dalloz 2000.
- 2-. Jean paul Antona Droit du travail l'essentiel 2000

- 3-- Jean-maurice verdier, Alain coeuret, Marie-armelle Droit du travail é12 dalloz , 2002
- 4- Daniel marchand Le droit du travail en pratique éd13 éditions d'organisations 2001.
- 5- Dûrée,Reduction et aménagement du temps de travail ministère de l'emploi et de la solidarité france.2000.
- 6- Mentrì messaoud essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail. Opu algerie 1986.
- 7- A.Jeamnaud " la notion de durée légale du travail" Revue n 6 dr.soc 1981.

النصوص القانونية

نصوص عامة

- دستور الجزائر سنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 1996/11/28 الصادر بالمرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 1996/12/7 ج.ر عدد 1996/76 ص 05 .
- القانون المدني الصادر بالأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المعدل والمتمم.

النصوص التشريعية والتنظيمية

- 1- أمر 30/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 1975/39 ص 524.
- 2- أمر 31/75 المؤرخ في 1975/4/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص. ج.ر عدد 1975/39 ص 526.
- 3- قانون 12/78 المؤرخ في 1978/6/27 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج.ر عدد 1978/32 ص 724 الملغى جزئيا بقانون 11/90.
- 4- قانون 03/81 المؤرخ في 1981/2/21 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 1981/8 ص 183 الملغى بالقانون 11/90.
- 5- قانون 07/81 المؤرخ في 1981/6/27 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم بالقانون 34/90 المؤرخ في 1990/2/25 والقانون 01/2000 المؤرخ في 2000/06/18. ج.ر عدد 1981/26, 1990/23, 2000/03.

- 6- قانون 06/82 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية. ج.ر. عدد 09/1982 ص 34 الملغى بالقانون 11/90.
- 7- قانون 11/90 المؤرخ في 11/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21/12/1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11/04/1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09/07/1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11/01/1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997.
- ج.ر. عدد: 17/90 ص 562، 68/1991 ص 2167، 20/1994 ص 05، 43/1996 ص 06، 03/1997 ص 05.
- 8- أمر 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر. عدد 03/1997 ص 05.
- 9- المرسوم الرئاسي 467/03 المؤرخ في 2/12/2003 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المعدل والمتمم. ج.ر. عدد: 76/2003 ص 04.
- 10- مرسوم 08/81 المؤرخ في 17/06/1981 المتعلق بالعطلة السنوية. ج.ر. عدد 26/1988 ص 638.
- 11- مرسوم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحة القانونية ج.ر. عدد 20/1982 ص 716.