

توقيت عمل الموظف في التشريع الجزائري Employee labor timing in Algerian legislation

مهدي بخدة

(1) جامعة غليزان الجزائر

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر:
2025/04/01

تاريخ القبول:
2025/03/08

تاريخ الارسال:
2024/11/26

الملخص: نظم المشرع الجزائري موضوع توقيت عمل الموظف وفق نظام لائحي تنظيمي شأنه في ذلك شأن الكثير من التشريعات المقارنة التي تأخذ بالنظام المغلق للوظيفة العمومية، وتتقارب في تحديد السقف الأسبوعي لمدة عمل الموظف العمومي باعتبارها عتبة زمنية، والحد الأقصى لعدد ساعات العمل اليومي: بينما مكن بعض القوانين الأساسية الخاصة من تقليص مدة العمل، واللجوء إلى العمل الليلي، والساعات الإضافية لأسباب تتعلق بطبيعة النشاط، أو بخصوصية العمل، أو لضرورة المصلحة. من جهة أخرى أحال التشريع مسألة تنظيم وتوزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع للنصوص التنظيمية لينجر عن ذلك استفادة الموظف العمومي من راحات متعددة تتخلل كل ساعات عمله. الكلمات المفتاحية: موظف عمومي - مدة قانونية - توقيت - راحة - عمل.

Abstract:

The Algerian legislator has organized the subject of employee working hours according to a regulatory system, similar to many comparative legislations that adopt the closed system of public service, and converge in determining the weekly ceiling for the duration of the civil servant's work as a time threshold, and the maximum number of daily working hours; while some special basic laws have enabled the reduction of the working hours, and resorting to night work, and overtime for reasons related to the nature of the activity, or the specificity of the work, or for the necessity of the service.

On the other hand, the legislation referred the issue of organizing and distributing working hours on the days of the week to regulatory texts, resulting in the civil servant benefiting from multiple breaks that occur during all his working hours.

key words: Public employee - Legal period - Timing - Rest – work.

مقدمة:

يقوم الموظف العمومي بواجباته الوظيفية خلال مدة زمنية محددة تشكل معيار للخدمة في المؤسسات والادارات العمومية، وعلى أساسها يتلقى راتبه، بحيث لا يمكنه في أي حال من الأحوال أن يتقاضى مرتبا عن عمل لم يقم به؛ وبالتالي لا تعتبر الفترة التي يتواجد فيها خارج مكان وظيفته فترة عمل تمكنه من المطالبة باستيفاء أجرها، عدا الحالات التي ينص عليها التشريع.

تنص التشريعات الوظيفية المقارنة لدى بحثها في موضوع وقت الموظف العمومي، على تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، زيادة على إقرارها حق الموظف في الراحة والعطل كضرورة حتمية لما تولده أوقات العمل طالما أن تواجد الموظف بمكان عمله لا بد له أن ينتهي في فترة محددة، بحيث لا يمكنه أن يعمل طول اليوم، أو طول الأسبوع، أو طول السنة.

كما أن تلك التشريعات تتولى مهمة تحديد توقيت العمل الوظيفي وأيامه، فتقوم بتحديد توقيت بداية كل يوم عمل وتوقيت نهايته مانعة عن أطراف العلاقة الوظيفية أي حق في تحديد ذلك؛ الأمر الذي ألغى مبكرا التصادمات التي سجلت في تاريخ علاقات العمل في القطاع الخاص.

يشكل وقت العمل الوظيفي حقا أصيلا للإدارة يمنحها إمكانية الاستفادة من أداء الموظف خلاله، بما تلتزم به من تلبية رغبات المواطنين وإشباع حاجات مرتادي المرفق العام نظير التزامها بدفع أجر الموظف الذي ينوب عنها في ذلك.

من جهة أخرى تعتبر مسألة الراحة والعطل حقا أصيلا للموظف العمومي يتولد أساس من وقت عمله ليكون نتيجة حتمية من جنس وقت عمله الذي هو واجب ملقى على عاتقه.

وعليه فإذا كانت مسألة الوقت الذي يقضيه الموظف بمنصب عمله ذات أهمية بالغة في الوظيفة العمومية فإن مسألة الراحة يجب أن تظل التزاما مهما في علاقة الإدارة بالموظف.

لهذا الغرض حرص التشريع الوظيفي الجزائري على تحديد أوقات العمل الوظيفي اليومية والأسبوعية وضمان الراحة والعطل بمختلف أقسامها في المؤسسات والادارات

العمومية وغيرها من المؤسسات التي ينتظم منتسبونها بقانون الوظيفة العمومية ويعتبرون موظفين.

إضافة إلى ذلك يعد الوقت بالنسبة للموظف كغيره من الأشخاص عاملا رئيسيا وجزء من حياته وعمره يمنحه للإدارة، إضافة إلى الجهد المبذول والتركيز الذي يوليه لعمله والحرية الناقصة أثناء أداءه لواجباته الوظيفية، مما يجعل وقت حياة الموظف يتضاءل يوما بعد يوم إلى أن يحين سن التقاعد الذي يحدده التشريع أيضا.

تأكيدا لما سبق عالجت التشريعات الحديثة موضوع الوقت الوظيفي عن طريق استخدام الموظف في عدد معقول من ساعات العمل وحقه في ممارسة حياته العادية بعيدا عن تعسفات الإدارة في استغلال وقته على حساب انشغالاته اليومية. فهل كان تنظيم المشرع الجزائري لمسألة أوقات العمل الوظيفي باعتبارها عنصرا حيويا للموظف وحقا للإدارة متوازنا يخدم مصالح الإدارة، و يلي الاحتياجات المختلفة للموظف؟

تكمن أهمية هذا الموضوع في اعتبار وقت العمل الوظيفي اليومي والأسبوعي مهم في حياة الموظف الذي يعطيه للبيئة المستخدمة بعيدا عن تلبية انشغالاته المختلفة، فضلا عما يبذله من جهد وتفكير، وما يعترى ذلك من مشاكل تولدها صراعات وتجاذبات داخل مكان العمل، وما قد يشعر به الموظف من آلام يمكنها أن تعرقل أداءه الوظيفي. يضاف إلى ذلك زيادة مكوث الموظف بمكان عمله وحرمانه من أوقات الفراغ، وما يولده طول وقت العمل، و تكرار توقيت الدخول والخروج، والاجراءات المتبعة في ذلك، من انعدام جاذبية الوظيفة لديه، كل هذه الانشغالات المتعلقة بأوقات العمل يمكن أن تتسبب في مشاكل للموظف وللإدارة.

سنجيب على الاشكالية المطروحة باتباعنا للمنهج التحليلي الوصفي المقارن الذي من خلاله نقوم بشرح النصوص القانونية، وتحليلها، وبيان أحكامها والتعليق عليها، وإظهار عيوبها وتقديم اقتراحات في خاتمة الموضوع، كما نقوم بمقارنتها ببعضها البعض أو ببعض القوانين الأجنبية لاسيما تلك التي تشاركنا النظام القانوني ذاته.

نقوم بتقسيم الموضوع إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول حدود أوقات عمل الموظف التي وضعها المشرع كقاعدة في الحالات العادية؛ يمكن النزول تحتها في الحالات الغير عادية، ونترك المبحث الثاني لتنظيم ساعات عمل الموظف، من حيث توزيع تلك

الساعات، وتحديد أيام أسبوع العمل، فضلا عن الخروج عن ذلك؛ سواء باللجوء إلى ساعات عمل إضافية، أو بتشغيل الموظف في ساعات الليل.

المبحث الأول: حدود أوقات عمل الموظف

اعترفت النصوص الدولية والدساتير الوطنية بضرورة تحديد ساعات العمل ووضع حدود لها، حيث أشارت هذه النصوص إلى حق كل شخص في عدد معقول من ساعات العمل.

ذلك أن الاعلان العالمي لحقوق الانسان نص على أن: «لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ، ولاسيما تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر¹».

من جهتها نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ما يلي: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: د - الاستراحة وأوقات الفراغ، وتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية²».

أما الميثاق العربي لحقوق الانسان فنص على أنه: «لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته، وتكفل له تحديد ساعات العمل والراحة والاجازات المدفوعة الأجر³».

¹ المادة 24 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والمصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² المادة 7 ف د من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 أ-د 21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966؛ والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

³ المادة 34 ف2 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004، المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006

في حين أن الدستور الجزائري اكتفى بضمان الراحة لكل مواطن بعد العمل بما في ذلك الموظف عند انتهاءه من وظيفته كنتيجة لما بعد تنفيذ الموظف لوظيفته، حيث نص على أن: «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته»¹.

فإذا كانت النصوص الدستورية تشير إلى الموضوع بصفة عامة لأن وظيفتها تتأتى من منحها وضمانها للحقوق والحريات؛ فإن النصوص التشريعية من مهمتها بيان الأحكام وتفصيلها، حيث وضع المشرع الجزائري نظاما لوقت عمل الموظف العمومي من خلال تحديده للمدة القانونية الأسبوعية، والنص على إمكانية تعديلها، والحد الأقصى للعمل الفعلي الوظيفي خلال اليوم.

بدليل ما أقرته نصوص الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل والذي ينتظم تحت نصوصه العمال والموظفون على حد سواء، طبقا لما تنص عليه المادة الأولى منه حيث جاء فيها: «يحدد هذا الأمر المدة القانونية للعمل المطبقة على الهيئات المستخدمة التي يحكمها القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا ضمن المؤسسات والإدارات العمومية»².

كما حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى من ساعات العمل الفعلية التي لا يمكن للموظف أن يتجاوزها بأي حال من الأحوال سواء من خلال تعديل القوانين الأساسية الخاصة للمدة القانونية الأسبوعية عن طريق رفعها، أو بطلب الإدارة من الموظف القيام بساعات عمل إضافية.

المطلب الأول: المدة القانونية الأسبوعية للموظف

لم يحدد المشرع الوظيفي الجزائري المدة القانونية الأسبوعية التي يجب أن يقضيها الموظف بمكان وظيفته أو داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتهي إليها، وإنما أحال

يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2006.

¹ المادة 66 ف4 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

² المادة الأولى من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.

ذلك إلى التشريع، حيث تنص المادة 186 من الأمر 03/06 على ما يلي: «تحدد المدة القانونية لعمل في المؤسسات والادارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به»¹.

والتشريع المعمول به في هذا المجال هو الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل حيث بينت المادة 02 منه عدد ساعات عمل الموظف خلال الأسبوع فنصت على أن: «تحدد المدة القانونية الاسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل».

لقد سبق القول أن مشرعنا وَّحد بين الموظف الذي ينتظم بقانون الوظيفة العمومية والعامل الذي ينتظم بالقانون 11/90 المتعلق بقانون علاقات العمل² في موضوع المدة القانونية عندما جعلها 40 ساعة عمل في الأسبوع³، وتعاادل 173.33 ساعة في الشهر⁴. وهي نفس المدة التي اعتمدها المشرع المغربي⁵ والمشرع التونسي في فصل الشتاء

¹ الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006؛ عدد: 85 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022.

³ المادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، المرجع السابق.

⁴ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 137/21 المؤرخ في 7 أبريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 مؤرخة في 14 أبريل 2021.

⁵ المادة الأولى من المرسوم 916-05-20 المؤرخ في 20 جويلية 2005 المتضمن تحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات الترابية المعدل بالمرسوم 2-18-880 المؤرخ في 08 نوفمبر 2018، الجريدة

فقط بينما يجعلها 31 ساعة ونصف في فصل الصيف¹، بخلاف المشرع الفرنسي الذي حددها ب 35 ساعة في الأسبوع.²

لا نجد حاليا أي تعريف للمدة القانونية الأسبوعية في مختلف نصوص التشريع الجزائري نظرا لأن تعريفها يكمن في تسميتها.³

بينما يعرف التشريع الفرنسي مدة العمل الفعلي بأنها الوقت الذي يكون فيه الموظفون تحت تصرف الهيئة المستخدمة ويجب عليهم الامتثال لتوجيهاتها دون التفرغ لانشغالهم الشخصية.⁴

يمكن القول بأن المدة القانونية هي فترة زمنية أسبوعية محددة قانونا يلتزم فيها الموظف بأداء واجباته الوظيفية ووضع جهده وتبعيته تحت تصرف الهيئة المستخدمة التي ينتسب إليها.

الرسمية للمملكة الغربية عدد: 5336 مؤرخة في 21 جويلية 2005؛ عدد: 6724 مؤرخة في 09 نوفمبر 2018.

¹ الفصل 2 ف1 من الأمر 1710 لسنة 2012 المؤرخ في 14 سبتمبر 2012 يتعلق بتوزيع أوقات وأيام عمل أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية المعدل بالأمر 810 لسنة 2017 المؤرخ في 30 جوان 2017، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد: 73 مؤرخة في 14 سبتمبر 2012، عدد: 52 مؤرخة في 30 جوان 2017.

² «La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement». L'article 104 du Décret 2020/1427 du 20 novembre 2020 modifiant le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, JORF du 29 août 2000.

³ باستثناء التعريف الوارد في القانون 03/81 يحدد المدة القانونية للعمل الملغى بالقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حيث جاء فيه: «يقصد بالمدة القانونية 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» المادة 02 من القانون 03/81 المؤرخ في 21 فبراير 1981 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 24 فبراير 1981.

⁴ L'article 1 du décret 2006/744 du 27 juin 2006, JORF du 29 juin 2006 modifiant le décret 2000/815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, JORF du 29 août 2000.

فهي بهذا المعنى التزام زمني يقدمه الموظف لإدارته، يحدده القانون ويضع له قرينة التبعية لإرادة المؤسسة كشرط جوهري لتقييم ما إذا كان الوقت المهيأ لأداء الموظف يدخل ضمن قانونية المدة أم لا.

لذلك فإن الوقت الذي يحدده القانون هو وحده من يمثل المدة القانونية للعمل التي لا تأخذ الصفة القانونية إلا كنتيجة لتدخل القانون وتمثل قياسا للعمل الفعلي.

وباعتبار تلك الصفة القانونية، فإن النصوص التشريعية هي التي تحدد ساعاتها إما باليوم أو بالأسبوع¹، وتمثل تلك الساعات التزاما قانونيا لكل الأطراف، يستوجب على الموظف إتمام واجباته فيها؛ مقابل التزام الإدارة بتقديم أجر موافق لتلك المدة؛ وبالتالي فإن تحديدها من صلاحيات القانون، إذ لا يحق للإدارة، ولا للموظف، ولا لهما معا، تحديدها ابتداء إلا وفق ما يسمح به التشريع من تعديل لتلك المدة في ظروف استثنائية؛ بحجة أن الأخذ بمدة 40 ساعة في الأسبوع ليس من النظام العام، إذ يمكن الاتفاق على خلافها.

تشكل المدة القانونية مرجعية زمنية يحدد القانون عدد ساعاتها ولا تعكس الخضوع لها في كل الأحوال، فهي لا تعني بالضرورة الحد الأقصى الذي لا يمكن تجاوزه ولا الحد الأدنى الذي لا يقبل بأقل منه، بل تشكل عتبة ومرجعية زمنية تضمن الحقوق بحيث يتسنى للإدارة ضمان صيرورة المرفق العمومي بواسطة تواجد موظفيها في مناصب عملهم وأداءهم لواجباتهم المهنية، ويضمن الموظف استحقاقه لأجره وفق تلك المدة والتفرغ بعدها لأنشطته.

تفصيلا لما سبق ذكره فإن المدة القانونية ليست المدة الفعلية، لأن المدة الأولى محددة بالقانون وهي 40 ساعة في الأسبوع، بينما تشكل المدة الثانية عدد ساعات العمل الفعلية التي أداها الموظف والتي يمكنها أن تنقص أو تزيد عن المدة القانونية (40 ساعة في الأسبوع).

بالنسبة لتخفيض المدة القانونية، فقد سمحت المادة 187 من الأمر 03/06 بذلك حيث نصت على ما يلي: «يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/ أو خطيرة».

¹ غالبا ما تحدد المدة القانونية حسب الأسبوع، أما باليوم فتحدد الساعات القصوى (L'amplitude (journalière).

إلا أن هذا النص أحال تنظيم موضوع تقليص المدة القانونية الأسبوعية إلى التنظيم الذي لم يصدر لحد الآن، مما يفرض علينا الرجوع إلى المرسوم التنفيذي 59/85 الذي أشارت المادة 88 منه إلى إمكانية تقليص عدد الساعات الأسبوعية بواسطة القوانين الخاصة التي تحدد مناصب العمل التي تكون على الخصوص شاقة، أو متسخة، أو خطيرة، أو التي تنطوي على ضغوط خاصة، بحيث يمكن لأصحاب هذه المناصب أن يستفيدوا من تخفيض في التوقيت أو تعديل فيه.¹

يؤيد العمل بالمرسوم التنفيذي 59/85 المادة 221 من الامر 03/06 التي تسمح بذلك إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المطبقة لهذا الأمر.

ذلك يعني أن بإمكان القوانين الأساسية الخاصة بكل نشاط تقليص مدة العمل الأسبوعي في حالات خاصة ومحددة، إما أن تكون هذه الوظيفة متعبة جدا؛ بسبب مشقة فكرية أو بدنية أو عصبية قد يواجهها الموظف في عمله، أو بسبب ضغوطات خاصة، وإما أن تكون خطيرة؛ بسبب طبيعة العمل الوظيفي الذي يعتريه الاتساع وقلة النظافة، أو بسبب خطورة الوظيفة ذاتها.

ويمكن أن تجتمع في الوظيفة صفة التعب والخطورة معا، لكن مشرنا لم يعتبر أي تعب سببا لتقليص مدة العمل الوظيفي لأن العمل في حد ذاته متعب؛ بل اعتبر فقط العمل الوظيفي الذي يعتري نشاطه تعب خارج عن المألوف، ووصفه بالنشاط المتعب جدا. الظاهر أن النشاط التعليمي ينطوي على مشقة فكرية متعبة جدا، الأمر الذي يخول للقوانين الأساسية الخاصة بتقليص مدة العمل الأسبوعية للموظفين الذين يقومون بالتعليم.

وفي هذا الشأن نص المرسوم التنفيذي 103/24 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 130/08 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالأستاذ الباحث على حجم ساعي سنوي مرجعي للأستاذ في قطاع التعليم العالي شمل 192 ساعة دروس (محاضرات)، يقابلها 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، سواء أكانت تلقى بصفة حضورية أو تلقى عن بعد طبقا للمعادلة التالية: كل ساعة دروس تعادل ساعة ونصف (1 سا 30 د) من

¹ المادة 88 من المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 24 مارس 1985.

الأعمال الموجهة، أو من الأعمال التطبيقية، كما حدد حجم ساعي لا يقل عن 13 أسبوع خلال كل سداسي من السنة الواحدة¹.

أما تقسيم الحجم السنوي على الأسبوع فنص عليه التنظيم² الذي حدد المدة القانونية الأسبوعية للأستاذة والاساتذة المحاضرين ب 06 ساعات دروس (محاضرات) أسبوعيا، بينما على الأستاذة المساعدين القيام أسبوعيا ب 06 ساعات دروس، أو 09 ساعات من الأعمال الموجهة.

في حين أن المرسوم التنفيذي 315/08 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية ميز بين موظفيه في مجال المشقة الفكرية، عندما جعلها تناسب مع الأطوار التعليمية، إذ نص على إلزام المعلمين المساعدين والمعلمين وأستاذة المدرسة الابتدائية بالقيام بأنشطتهم التعليمية في مدة أسبوعية قدرها 30 ساعة³، بينما يقوم أساتذة التعليم الأساسي بمهامهم في المتوسطات خلال 22 ساعة في الأسبوع بالتساوي مع أساتذة التعليم الثانوي التقني⁴، بينما يلتزم أساتذة التعليم الثانوي بالقيام بمهامهم خلال 18 ساعة كل أسبوع⁵.

وفي قطاع التكوين والتعليم المهنيين نص المرسوم التنفيذي 93/09 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين على أحجام مختلفة من ساعات العمل بحسب رتب الأستاذة، إذ يجب على أساتذة التكوين المهني وأستاذة التكوين المهني لإعادة التكييف الالتزام بحجم ساعي أسبوعي يتراوح بين 24

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 103/24 المؤرخ في 7 مارس 2024، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 03 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 18 مؤرخة في 13 مارس 2024؛ عدد 23: مؤرخة في 04 ماي 2008.

² القرار الوزاري 929 مؤرخ في 20 جويلية 2016 يحدد الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة 2016، الثلاثي الثاني.

³ المواد 34، 35 و 41 من المرسوم التنفيذي 315/08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 59 مؤرخة في 12 أكتوبر 2008.

⁴ المادة 54 و 62 من المرسوم التنفيذي 315/08 السابق الذكر.

⁵ المادة 69 من المرسوم التنفيذي 315/08، نفس المرجع.

ساعة و36 ساعة¹، بينما يجب أن يلتزم الأساتذة المتخصصون في التكوين والتعليم المهنيين وكذا الأساتذة المتخصصون في إعادة التكييف والمكلفون بالهندسة البيداغوجية بحجم ساعي أسبوعي يتراوح بين 18 ساعة و24 ساعة²، وفي كل الأحوال يحدد التنظيم عدد الساعات بدقة بقرار من الوزير المعني.

ولئن كان الاختلاف في الحجم الساعي الأسبوعي في الأنشطة التعليمية المذكورة فإن ذلك يعود إلى المشقة الفكرية المتباينة بينها والتي تتطلب جهدا مضاعفا يولد أعباء متزايدة كلما قل الحجم الساعي الأسبوعي من جهة، وبينها وبين الحالات العادية التي تقتضي التقيد بمدة 40 ساعة في الأسبوع من جهة أخرى.

وبخلاف الأنشطة التعليمية فإن القوانين الأساسية الخاصة بالأنشطة الأخرى مثل الامن، والحماية المدنية، والجمارك، والأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، وإدارة الجماعات الإقليمية، وإدارة الميزانية، وإدارة الغابات، والعمال المهنيين، والضرائب، والصحة، وسائر الإدارات الأخرى بمختلف القطاعات التي تنتظم ضمن قواعد الوظيفة العمومية والتي لا تنص على مدة أسبوعية خاصة، تظل مدة 40 ساعة في الأسبوع هي المطبقة من الناحية القانونية لكونها قاعدة عامة لم تقيد بنص خاص.

يبقى أن نشير إلى أن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف³ لم ينظم أية مدة أسبوعية تخص منتسبيه تاركا ذلك للأمر 03/97 الذي يحددها ب 40 ساعة في الأسبوع، الأمر الذي يجعل توزيع هذه المدة وفق مهام موظفي هذا القطاع أمرا في غاية الصعوبة، وبالأخص عند قيام منتسبي هذا القطاع بنشاطات تعليمية واجتماعية وشعائرية على مدار أيام الأسبوع

¹ المادة 28 و39 من المرسوم التنفيذي 93/09 المؤرخ في 22 فبراير 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 25 فبراير 2009.

² المادة 32، 43 و 49 من المرسوم التنفيذي 93/09، نفس المرجع.

³ المرسوم التنفيذي 130/24 المؤرخ في 9 ابريل 2024 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 411/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك إدارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 26: مؤرخة في 14 ابريل 2024؛ عدد: 73 مؤرخة في 28 ديسمبر 2008.

السبعة، وفي يوم الراحة الاسبوعية، وأيام الأعياد التي تعد عطل قانونية مدفوعة الأجر لكل الموظفين.

وعليه يتعين على النصوص التنظيمية أن تتكفل بمسألة تحديد وقت عمل هؤلاء الموظفين وفق المهام الموكلة إليهم، بحيث تضع لهم توقيتا يتناسب وأوقات نشاطهم الديني والتعليمي وزمن قيامهم بالشعائر الدينية، باعتبارهم موظفون ملزمون بعدد معقول من الساعات يتناسب وفترات وخصوصية نشاطهم، على غرار موظفي الأنشطة التعليمية الملزمون برزنامة زمنية بيداغوجية؛ بهدف ضبط أداء هؤلاء الموظفين من جهة، وعدم تحميلهم ساعات عمل فوق العتبة الزمنية القانونية من جهة أخرى.

المطلب الثاني: الحد الأقصى اليومي لعمل الموظف

وضع المشرع الجزائري حدا لعدد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد، بحيث لا يمكنها أن تتجاوز 12 ساعة عمل في اليوم.

دلت على ذلك المادة 7 من الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية الأسبوعية التي نصت 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، بحيث يمثل حد 12 ساعة من العمل الفعلي اليومي القاعدة العامة في التشريع الجزائري تعمم على كافة الفئات المهنية سواء أكانوا موظفين أو عمالا تابعين أو فئات مهنية أخرى تنتظم بقواعد خاصة بها كعمال المنازل وعمال البحر وغيرهم.

نتيجة لذلك يجب أن تخضع ساعات العمل الفعلية الواقعة بين بداية العمل ونهايته لهذا الحد، ولا يمكنها تعديّه في أي ظرف كان وعلى أية حالة تكون فيها تلك الساعات طبقا لمدلول نص المادة 07 من أمر 03/97 التي تمنع قيام الموظف بساعات تفوق 12 ساعة من العمل اليومي الفعلي حتى في الظروف الغير عادية التي يتم فيها اللجوء إلى الساعات الإضافية.

بمعنى أن مجموع كل من الحجم الساعي اليومي الذي يكلف به الموظف (7 ساعات ونصف) بما فيها نصف ساعة (استراحة يومية) من العمل الفعلي وفق نظام الدوام المستمر، والساعات الإضافية يجب أن تتوقف عند حد 12 ساعة عمل فعلي في اليوم.

فإذا كانت المدة القانونية الأسبوعية المحددة بـ 40 ساعة في الأسبوع ليست من النظام العام، ويمكن مخالفتها بالتقليص منها في الظروف الغير عادية؛ فإن الحد الأقصى اليومي يعد من النظام العام ولا يمكن مخالفته تحت أي ظرف كان.

بما يفيد أن الحدود القانونية للمدة الأسبوعية تشكل مرجعا يتم العمل بمقتضاها في الظروف العادية للعمل الوظيفي، الأمر الذي لا يجعلها حدودا قانونية تامة، بينما الحدود القانونية للعمل اليومي الفعلي تعتبر تامة وتشكل قيда حتميا لكل عمل وظيفي ولا يمكن لأطراف العلاقة الوظيفية تغييره مهما كانت الظروف.

تفصيلا لهذا الاختلاف فإنه يمكن القول بأن تحديد المدة القانونية الأسبوعية يدخل ضمن النظام الحمائي الذي يتغير بتغير ظروف النشاط الوظيفي، ويتكفل بوضعه التشريع عن طريق تحديد هذه المدة، بينما يدخل الحد الأقصى للعمل الفعلي اليومي المحدد بواسطة التشريع ضمن النظام العام الاجتماعي الذي لا يمكن تعديله حتى ولو تغيرت الظروف.

وعليه فإن النظام الحمائي الناتج عن تحديد المدة القانونية الأسبوعية لا يمكن أن يفي بالغرض ويوفر حماية قانونية ثابتة للموظف دون أن يستتبع بالنظام العام الاجتماعي الذي يتوفر بتحديد الحد الأقصى من العمل الفعلي.

حرصا من المشرع على ألا تستطيل أوقات الموظف في تنفيذه لمهامه فترة طويلة وتستغرق يوم العمل تحت ذريعة الساعات الإضافية، بما يمثل ذلك من إرهاق وتضييع للوقت¹، حددت نصوصه المدة اليومية القصوى للعمل الفعلي عند تنظيمه لأوقات العمل، بحيث لا يمكن أن تتجاوز 12 ساعة عمل فعلي يومي، بما يمنع الزيادة على أكثر من 4 ساعات عمل إضافية في اليوم.

ولئن استقر التشريع على سقف 12 ساعة من العمل الفعلي فإن إضفاء حماية أكبر للموظف توفر له الراحة وتقلص مدة بقاءه بعيدا عن عائلته أكثر من 12 ساعة في اليوم، تمر عبر تحديد الحد الأقصى للعمل اليومي، وليس الحد الأقصى للعمل الفعلي

¹ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2013 ص 84 و 85.

مثلما فعله المشرع الفرنسي¹ الذي أخذ بمقياس مدة العمل اليومي حين جعل حده الأقصى 12 ساعة وليس مدة العمل الفعلي.

ذلك أن فترة الاستراحة تقدر ب ساعة(1) واحدة تبدأ من الساعة 12 وتنتهي عند الساعة 13 زوالا، تحسب منها نصف ساعة عمل فعلي وتبقى نصف ساعة أخرى ليست محسوبة من العمل الفعلي اليومي ولكنها جزء من الوقت اليومي الذي يمكن أن يكون الموظف خلاله داخل الإدارة، وفي كل الأحوال خارج المنزل وبعيدا عن عائلته، لاسيما في حالة نقص المواصلات العامة، و بُعد الهيئات المستخدمة.

المبحث الثاني: تنظيم ساعات عمل الموظف

أحالت المادة 3 ف2 من الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل إلى النصوص التنظيمية مسألة تنظيم العمل خلال أيام الأسبوع، وتوزيع ساعات العمل خلال اليوم داخل المؤسسات والادارات العمومية.

يقصد بتوزيع أيام العمل الوظيفي تحديد أيام أسبوع العمل الخمسة المتبقية من يوم للراحة الأسبوعية الممنوح للموظف ومن يوم ثان للراحة ، وكذا تنظيم حجم 40 ساعة على تلك الأيام في الفترة الصباحية والفترة المسائية وتحديد بداية ونهاية كل فترة، وذلك كله ضمن الظروف العادية التي يتم فيها تنفيذ الموظف لواجباته الوظيفية.

كما يدخل ضمن التنظيم أيضا إجازة المشرع الوظيفي الجزائري ممثلا في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للإدارة باللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي في الظروف الغير عادية.

المطلب الأول: توزيع ساعات العمل اليومية للموظف

تكفلت النصوص التنظيمية بتوزيع ساعات العمل الأربعين على أيام الاسبوع، وفق نظام الدوام المستمر وحددت تقسيم مدة 40 ساعة على 05 أيام عمل في الظروف العادية كقاعدة عامة².

¹ Art 104 alinéa 4 du décret 2020/1427 du 20 novembre 2020, précité.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 226/07 المؤرخ في 24 جويلية 2007، والمرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، والمرسوم التنفيذي 272/24 المؤرخ في 13 أوت 2024، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 12 مرس 1997؛

أما توزيع تلك الساعات على الأيام الخمسة، فقد بينها المادة 03 من المرسوم التنفيذي 59/97 المتتم والمعدل كما يلي: «يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجا كما يأتي: -صباحا: من الساعة الثامنة إلى الساعة الثانية عشرة. -مساء: من الساعة الواحدة بعد الزوال (سا13) إلى الساعة الرابعة والنصف¹. وقبل التعديل كان النص السابق يحدد أيام أسبوع العمل من يوم السبت إلى يوم الأربعاء.

هذا يعني أن أيام عمل الموظفين في الظروف العادية تتوزع على خمسة أيام مشتملة من يوم الأحد إلى غاية يوم الخميس طالما أن الراحة الأسبوعية هي يوم الجمعة في الجزائر.

فضلا على أنها تتم وفق نظام الدوام المستمر الذي يعتمد على فترة عمل واحدة تستمر خلال اليوم الواحد من العمل أي ساعات عمل مستمرة، بخلاف نظام الدوامين الذي تكون فيه فترة صباحية وأخرى مسائية لا يستمر بينهما العمل، مما يوفر فترة راحة وليست استراحة.

وفي نظام الدوام المستمر يتعين على الإدارة أن تمنح لموظفيها فترة استراحة تساوي ساعة واحدة يحدد النص التنظيمي بدايتها ونهايتها، حيث تبدأ من الساعة الثانية عشرة وتنتهي عند الساعة الواحدة بعد الزوال على أن يعتبر نصفها بمثابة مدة عمل فعلي تحتسب ضمن ساعات العمل اليومية حيث جاء في آخر المادة الثالثة ما يلي: «تخصص ساعة (1) واحدة للاستراحة بين الساعة الثانية عشرة والساعة الواحدة بعد الزوال»².

بينما تعتمد ولايات الجنوب على توقيت عمل خاص بموظفيها في فترة الصيف التي تبدأ من أول يونيو (جوان) إلى غاية 30 من شهر سبتمبر من كل سنة حيث نصت المادة 03 ف3 من المرسوم التنفيذي 59/97 المعدلة والمتمة على ما يلي: «غير أن تنظيم ساعات العمل في ولايات: أدرار وتامنغست واليزي وتندوف وبشار وورقلة وغرداية والاغواط وبسكرة والوادي وتيميمون وبرج باجي مختار وأولاد جلال وبني عباس وعين صالح وعين

عدد: 47 مؤرخة في 25 جويلية 2007؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جويلية 2009؛ عدد: 57 مؤرخة في 21 أوت 2024.

¹ المادة 03 ف1 من المرسوم التنفيذي 59/97 السابق الذكر.

² المادة 03 ف2 من المرسوم التنفيذي 59/97، المرجع السابق.

قزام وتوقرت وجانت والمغير والمنبعة يحدد للفترة الممتدة من أول يونيو (جوان) إلى 30 سبتمبر من يوم الأحد إلى يوم الخميس مدرجا كما يأتي: من الساعة السابعة إلى الساعة الثانية عشر. من الساعة الثانية عشرة والنصف إلى الساعة الثالثة بعد الزوال».

يمكن القول أن التعديل الأخير للنصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم وتوزيع ساعات العمل في المؤسسات والادارات العمومية الذي جسده المرسوم التنفيذي 272/24 راعي التقسيم الإداري الجديد¹ الذي أضاف 10 ولايات جديدة وهي: تيميمون وبرج باجي مختار وأولاد جلال وبني عباس وعين صالح وعين قزام وتوقرت وجانت والمغير والمنبعة ومنحها ذات التوقيت الصيفي كونها ولايات جنوبية.

وكما غير التنظيم مواقيت عمل الموظفين بولايات الجنوب خلال فصل الصيف غير أيضا ساعة الاستراحة، حيث اعتبر نصف ساعة هي بمثابة الاستراحة وفي ذات الوقت مدة عمل فعلي، إذ نصت المادة 03 ف4 من المرسوم التنفيذي 59/97 المعدلة والمتممة بالمرسوم التنفيذي 276/24 على ما يلي: «تخصص نصف ساعة للاستراحة من الساعة الثانية عشرة إلى الساعة الثانية عشرة والنصف».

من خلال ما ورد في هذا النص فإن الحجم الساعي اليومي لكل موظف سواء في الجنوب أو في الشمال هو 08 ساعات عمل فعلي في اليوم يؤدي منها 07 ساعات ونصف مضافا إليها نصف ساعة الاستراحة المعتمدة كمدة عمل فعلي.

وبعملية حسابية فإن 08 ساعات في كل يوم من أيام العمل الخمسة تساوي مدة 40 ساعة في الأسبوع.

ولئن كان تنظيم ساعات العمل اليومية على نحو ما ذكر في الظروف العادية، فإن عمل الموظفين خلال شهر رمضان يعتريه تعب كبير وضغوطات خاصة نتيجة صيام الموظفين، مما يمكنهم خلال هذا الشهر من التمتع بتخفيض للحجم الساعي اليومي المقدر ب 08 ساعات.

¹ المواد 52 مكرر — 52 مكرر9 من القانون 12/19 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019 يعدل ويتمم القانون 09/84 المؤرخ في 04 فبراير 1984 والمتعلق بالتنظيم الاقليمي للبلاد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78: مؤرخة في 18 ديسمبر 2019؛ عدد 06: مؤرخة في 07 فبراير 1984.

لهذا الغرض وتخفيفا لضغوطات عبادة الصيام تحدد المديرية العامة للتوظيف العمومية¹ مواعيت عمل الموظفين داخل المؤسسات والإدارات العمومية أثناء شهر رمضان كل سنة بصفة خاصة لتكون من الساعة الثامنة والنصف (08.30) صباحا إلى الساعة الثالثة والنصف (15.30) مساء من يوم الأحد إلى يوم الخميس؛ ينما تحدد من الساعة الثامنة (08) صباحا إلى الساعة الثالثة (15) بعد الزوال في ولايات الجنوب التالية: أدرار وتمنراست وإلزي وتندوف وبشار وورقلة وغرداية والأغواط وبسكرة والوادي وتيميمون وبرج باجي مختار وأولاد جلال وبني عباس وعين صالح وعين قزام وتوقرت وجانت والمغير والمنيعية. بينما يتم تخفيض النشاطات التعليمية في كل القطاعات التعليمية² بمعدل 15 دقيقة عن كل حصة تعليمية ذات الساعة الواحدة أو الساعة والنصف، باستثناء المراحل الابتدائية في قطاع التربية فيتم تخفيض نصف ساعة في الفترة الصباحية ونصف ساعة في الفترة المسائية.

بالنظر إلى تشريعات دول الجوار لا نجد اختلافا في الحجم الساعي اليومي للموظف المحدد ب 8 ساعات في اليوم والذي تشترك فيه الجزائر وتونس والمغرب، ولكن نجد اختلافا في أيام أسبوع العمل وفي تنظيم وتوزيع تلك الساعات على اليوم الواحد. تفصيلا لهذا الاختلاف ومقارنة بما هي عليه النصوص التنظيمية الجزائرية فإن أيام العمل في تونس والمغرب تبدأ من يوم الاثنين وتنتهي بيوم الجمعة بسبب عطلة نهاية الأسبوع المحددة بيومي السبت والأحد. أما تنظيم تلك الساعات فطبقا للتشريع المغربي تكون من الساعة 08.30 إلى غاية الساعة 16.30 مساء، على أن يستفيد الموظف من استراحة قدرها نصف ساعة عند منتصف النهار ويضاف إليها ساعة كاملة في يوم الجمعة.³

¹ برقية المديرية العامة للتوظيف العمومية والاصلاح الاداري رقم 02/ م.ع.و.ع.ا.1/2024 مؤرخة في 10 مارس 2024.

² مراسلة وزارة التربية بخصوص توقيت العمل في المؤسسات التعليمية خلال شهر رمضان المعظم 2024 مؤرخة في 10 مارس 2024.

³ المادة الأولى من المرسوم 2-05-916 المؤرخ في 20 جويلية 2005 المتضمن تحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات الترابية، المرجع السابق.

يختلف التشريع التونسي عن نظيره المغربي حيث يضع رزنامتين لعمل الموظفين، يتكفل رئيس الحكومة بقرار منه بتنظيم مواقيت عمل الموظفين في فصل الصيف (فترة الصيف محددة بين أول جويلية الى غاية 31 أوت) التي تحسب على أساس 31 ساعة ونصف في الأسبوع توزع من الاثنين إلى الخميس بداية من الساعة 08 صباحا إلى غاية الساعة 14.30 بعد الزوال، أما يوم الجمعة فتكون بداية من الساعة 08 صباحا إلى غاية 13.30 بعد الزوال.

غير أن التوقيت الشتوي (فترة الشتاء محددة بين أول سبتمبر و30 جوان) يحسب على أساس 40 ساعة في الأسبوع وينتظم من يوم الاثنين إلى يوم الخميس بداية من الساعة 08.30 إلى غاية الساعة 12.30، وفي المساء من الساعة 13.30 بعد الزوال إلى غاية 17.30 مساءً، باستثناء يوم الجمعة فإن مواقيت العمل تنتظم بداية من الساعة 08 إلى الساعة 13 بعد الزوال، ومن الساعة 14.30 إلى غاية الساعة 17.30 بعد الزوال.¹

ويضيف التشريع التونسي منح الموظف مساحة زمنية مرنة قدرها نصف ساعة عند بداية العمل أو عند نهايته، إذ يسمح له بالدخول أو الخروج بعد أو قبل نصف ساعة من بداية العمل أو نهايته، بشرط أن توافق الإدارة المعنية على ذلك، ويقوم الموظف بتعويض ما فاتته من وقت في آخر اليوم²، بينما يسمح للموظف الجزائري بالتأخر عن الالتحاق بمنصب عمله خلال نصف ساعة، وعندما يتجاوز التأخير أكثر من نصف ساعة يصبح غائبا عن العمل لنصف اليوم، الأمر الذي ينجر عنه خصم نصف يوم من الراتب، وعندما يتكرر منه هذا التأخر في أكثر من نصف ساعة لثلاث مرات خلال الشهر الواحد يستحق عقوبة الانذار الكتابي المصنفة ضمن عقوبات الدرجة الأولى³.

المطلب الثاني: اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي

بصفة استثنائية أجاز التشريع الوظيفي الجزائري للإدارة في حالة الضرورة القصوى للمصلحة أن تطلب من الموظف أداء ساعات عمل إضافية ولا يمكنه في هذه

¹ الفصل 2 ف2 و3 من الأمر 1710 لسنة 2012 المؤرخ في 14 سبتمبر 2012 يتعلق بتوزيع أوقات وأيام عمل أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، المرجع السابق.

² الفصل 7 من الأمر 1710 لسنة 2012 المؤرخ في 14 سبتمبر 2012 يتعلق بتوزيع أوقات وأيام عمل أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، نفس المرجع.

³ مذكرة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 01/م.ع.و.ع/2012 مؤرخة في 04 جانفي 2012.

الحالة التذرع بالمدة القانونية، وإلا اعتبر متخليا عن أداء واجباته المهنية مما يعرضه للإجراءات التأديبية المعمول بها.

دليل ذلك ما نصت عليه المادة 189 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على ما يلي: « مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل إضافية، يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20% من المدة القانونية للعمل »

لم يعرف مشرعا الساعات الإضافية التي تمثل فترات زمنية مقدرة بالساعات وتنجز خارج المدة القانونية المحددة سواء اليومية أو الأسبوعية، وفي كل الحالات لا يمكن أن تتجاوز نسبة 20 % من المدة القانونية، أي أن الحد الأقصى لعدد الساعات الإضافية هو 08 ساعات في الأسبوع، فضلا على ضرورة احترام الحد الأقصى اليومي المحدد ب 12 ساعة في اليوم، بمعنى أن عدد الساعات الإضافية التي يمكن أن يطالب بها الموظف لا تتجاوز 4 ساعات في اليوم.

تجب الإشارة إلى أن مشرعا استعمل في النص السابق مصطلح: " دعوة الموظفين " بينما الضرورة القصوى للمصلحة توجب على الإدارة مطالبة الموظفين وتوجيه الأوامر لهم بتنفيذ عمل إضافي؛ وبالتالي يكون أداء ساعات عمل إضافية واجبا على الموظفين وليس خيارا لهم تدل عليه دعوتهم له، لأن الدعوة ليست واجبا قانونيا، ولا تكون بين المتبوع الذي يمارس السلطة والتابع الذي يخضع له.

نلاحظ أن مشرعا من خلال تشريعه للساعات الإضافية راعى مصلحة الإدارة حال تلبيتها لرغبات واحتياجات مرتاديها بعد أن مكنها من اللجوء إلى الساعات الإضافية الذي يعد حقا لها في حالة الضرورة القصوى للمصلحة فقط.

كما راعى مصلحة الموظف حين ألزم الإدارة بحدود مزدوجة لا يمكن تجاوزها تتمثل في الحجم الساعي الإضافي الأسبوعي المسقف ب 08 ساعات إضافية في الأسبوع، والحجم الساعي اليومي المسقف ب 04 ساعات إضافية في اليوم.

وبالرغم من أن قيام الإدارة بواجباتها تجاه المواطنين ومرتادي المرفق العام قد لا تشبعها عدد الساعات الإضافية القصوى سواء الأسبوعية أو اليومية، و أن الموظف قد لا

يكون في مقدوره أداء الحجم الساعي الاضافي الأقصى؛ إلا أن مشرعنا اعتبر ثلث العمل اليومي (04 ساعات إضافية) و حُمس العمل الأسبوعي (08 ساعات إضافية) كفيلة بخلق توازن في الحجم الساعي الاضافي المطلوب من جهة وتلبية حاجات ومصلحة الادارة من جهة ثانية من أجل إرضاء الطرفين على نحو متوازن.

لقد سبق القول عند تعرضنا لموضوع المدة القانونية الأسبوعية أنها ليست من النظام العام الاجتماعي؛ لأنه يمكن النزول تحتها، بينما الحد الأقصى للعمل اليومي يعتبر من النظام العام؛ لأنه لا يمكن تجاوزه مطلقا.

لكن الحدود الأسبوعية للساعات الاضافية المذكورة تدخل ضمن النظام العام بدليل نص المادة 189 في فقرتها الأخيرة "ولا يمكن بأية حال من الأحوال...." بينما يظل الحدود اليومية للساعات الاضافية من النظام العام نظرا لأن الحد الأقصى للعمل اليومي ذاته من النظام العام.

وبقدر ما سمح التشريع الوظيفي الجزائري للإدارة باللجوء الى الساعات الاضافية فإن تطبيق ذلك يبقى مرهونا بإصدار النصوص التطبيقية لها والتي لم تصدر لحد الساعة حيث نصت المادة 190 من الامر 03/06 على ما يلي: «تحدد شروط العمل الليلي وكيفيات اللجوء إلى الساعات الاضافية وكذا الحقوق المرتبطة بها عن طريق التنظيم».

استثناء مما سبق، نظم المشرع الجزائري كيفيات وشروط اللجوء إلى الساعات الاضافية والحقوق المرتبطة بها في نشاطات التعليم والتكوين عن طريق المرسوم التنفيذي 293/01 وتمّمهُ عندما سمح لوزير التعليم العالي بزيادة حجم الساعات الاضافية من 08 ساعات إلى 12 ساعة في الأسبوع للمؤسسات التعليمية التي تشهد نقصا ملحوظا ومبررا في التأطير البيداغوجي¹.

فإذا كان اللجوء إلى ساعات عمل إضافية تقتضيها ضرورة المصلحة القصوى وتؤدي بصفة استثنائية، فإن خصوصية بعض النشاطات تقتضي الخروج عن توقيت العمل المحدد في المؤسسات والادارات العمومية وذلك بالسماح لبعض الادارات بتنظيم

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي 293/01 المؤرخ في أول أكتوبر 2001 يتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعوان عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا المتمم بالمرسوم التنفيذي 312/04 المؤرخ في 22 سبتمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد57: مؤرخة في 03 أكتوبر 2001؛ عدد 62: مؤرخة في 26 سبتمبر 2004.

عمل موظفها في الليل، مثل أسلاك الأمن ، أسلاك الحماية المدنية، أسلاك الجمارك، أسلاك الصحة، أسلاك إدارة السجون وغيرهم.

نصت المادة 188 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام لوظيفة العمومية بالعمل الليلي لبعض القطاعات ذات الخصوصية المهنية حيث جاء فيها: «يمكن مطالبة الموظفين المنتمين لبعض الاسلاك بتأدية مهامهم ليلا من الساعة التاسعة ليلا (21.00) والساعة الخامسة صباحا (5.00) وذلك نظرا لخصوصيات المصلحة ووفقا للشروط الي تحددها القوانين الاساسية الخاصة».¹

لم يعرف المشرع الوظيفي الجزائري العمل الليلي لكن التشريع العمالي اعتبر أن كل عمل ينفذ بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا يعتبر عملا ليليا،² ويمثل التوقيت ذاته بالنسبة للموظفين.

بينما يعتبر التشريع الفرنسي العمل الليلي الذي يشمل على الاقل كل فترة بين الساعة العاشرة (سا22) مساء والساعة الخامسة (سا05) صباحا، أو كل فترة تشمل 7 ساعات متتالية بين الساعة العاشرة (سا22) مساء والساعة السابعة (سا07) صباحا.³

¹ انظر إلى: -المادة 19 من المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 26 ديسمبر 2010.

-المادة 20 من المرسوم التنفيذي 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 15 مؤرخة في 19 مارس 2011.

-المادة 19 من المرسوم التنفيذي 286/10 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 71 مؤرخة في 24 نوفمبر 2010.

-المادة 09 من المرسوم التنفيذي 167/08 المؤرخ في 07 جوان 2008 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 30 مؤرخة في 11 جوان 2008.

² المادة 27 ف1 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

³ Art 104 alinéa 5 du décret 2020/1427 du 20 novembre 2020, précité.

يعتمد التشريع الجزائري سواء الوظيفي أو العمالي على توحيد فترة الليل بالأخذ بالمعيار الزمني في تحديد ساعات الليل في فصل الشتاء والصيف بالرغم من الاختلاف في عدد ساعاته بين الفصلين، وليس بالمعيار الفلكي الذي يجعل الليل من غروب الشمس إلى شروقها، ولا بالمعيار الشرعي الذي يجعل الليل يبدأ من غروب الشمس وينتهي بطلوع الفجر الصادق من اليوم الموالي.¹

تجب الإشارة إلى أن النشاطات ذات الخصوصية الليلية للعمل تقوم على مدة قانونية أسبوعية قدرها 40 ساعة في الأسبوع باعتبارها مدة مرجعية، وبالتالي أي ساعات تنجز بالليل تحسب على هذا الأساس، حتى يصل الحجم الساعي الأسبوعي للموظف لهذا القدر، على أن يستفيد الموظف من راحة مماثلة حال ما زادت ساعاته عن الحجم المرجعي. يمكن القول أن مشرنا سمح لبعض القطاعات الوظيفية ذات الخصوصية المهنية أن تطلب من موظفيها العمل في أي ساعة من الليل وفق التنظيم الذي تضعه الإدارة بشرط احترام مدة 40 ساعة في الأسبوع والحد الأقصى من العمل الفعلي الذي يتحدد ب 12 ساعة في اليوم الواحد.

خاتمة:

في ختام هذا البحث نستخلص أن التشريع الجزائري تكفل بتحديد مدة عمل الموظف خلال الأسبوع، والحد الأقصى للعمل الفعلي اليومي، ومن جهتها تكفلت النصوص التنظيمية بعملية تنظيم تلك الساعات وتوزيعها على أيام الأسبوع، كما سمح التشريع الوظيفي الجزائري باللجوء إلى الساعات الإضافية بصفة استثنائية والعمل في الليل بسبب خصوصية بعض النشاطات.

استنتجا لما سبق يمكن أن نستقرئ النتائج التالية:

- تحديد المشرع الجزائري لمدة أسبوعية تشمل الموظفين في المؤسسات والادارات العمومية والعمال في المؤسسات الاقتصادية معتبرا إياها مرجعية زمنية في الظروف العادية قدرها 40 ساعة في الأسبوع والمعتمدة لدى الكثير من دول العالم.

- تحديد المشرع الجزائري للحد الأقصى للعمل الفعلي ب 12 ساعة في اليوم الواحد معتبرا إياه من النظام العام.

¹ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص273.

-لم يتم إصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بكيفيات تقليص المدة القانونية الاسبوعية للعمل ولا تلك المتعلقة بكيفيات اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي.

-إحالة التشريع الوظيفي للقوانين الأساسية الخاصة بنشاطات التعليم والتكوين للتكفل بمسألة تحديد الحجم الساعي الأسبوعي للموظفين القائمين بمهام التعليم والتكوين الذي يقل عن الحجم المرجعي (40 ساعة /أسبوع) بسبب نشاطاتهم المتعبة جدا نتيجة انطواءها على مشقة فكرية.

-لم يعتمد المشرع الوظيفي الجزائري إلا على تقليص المدة القانونية الاسبوعية في النشاطات التعليمية والتكوينية فقط، ودون أي إمكانية لرفعها كما هو شأن علاقات العمل في الساعات المعادلة، بينما تظل باقي القطاعات الوظيفية الأخرى تعتمد على مدة 40 ساعة في الأسبوع.

-استثنى النصوص التنظيمية بمسألة توزيع ساعات العمل الأربعة على أيام الأسبوع الخمسة ابتداء من يوم الأحد إلى يوم الخميس مع الأخذ بعين الاعتبار يوم الراحة الاسبوعية المقرر يوم الجمعة ويوم الراحة الثاني المتبقي وهو يوم السبت.

-استثنى النصوص التنظيمية بمسألة توزيع ساعات العمل الثمانية على كل يوم عمل في كل القطر الجزائري بدءاً من الساعة 08 صباحاً إلى غاية الساعة الثانية عشرة، وفي المساء بدءاً من الساعة الواحدة بعد الزوال إلى غاية الساعة الرابعة والنصف؛ على أن يستفيد الموظف من ساعة واحدة للاستراحة بين الفترتين يُعد نصفها مدة عمل فعلي؛ بينما في ولايات الجنوب وفي الفترة الممتدة من أول جوان إلى غاية 30 سبتمبر بدءاً من الساعة السابعة إلى غاية الساعة الثانية عشرة، وفي المساء من الساعة الثانية عشرة والنصف إلى غاية الساعة الثالثة على أن يستفيد الموظف فيها من نصف ساعة استراحة بين الفترتين تعد عملاً فعلياً.

-إجازة المشرع الوظيفي الجزائري للإدارة بالاستعانة بالساعات الإضافية بصفة استثنائية بشرط اقتضاء الضرورة القصوى للمصلحة ذلك، وفي حدود 08 ساعات عمل إضافية في الأسبوع، باستثناء قطاع التعليم العالي الذي يمكن أن تصل فيه الساعات الإضافية للموظف إلى 12 ساعة خلال الأسبوع.

-إجازة المشرع الوظيفي الجزائري للإدارة باللجوء إلى العمل الليلي متى اقتضت خصوصيات النشاط لديها ذلك.

-يعد عملا ليليا في الجزائر وفي كل القطاعات بما فيها قطاع الوظيفة العمومية؛ كل نشاط يقوم به صاحبه بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

وبالرغم من هذه النتائج التي يمكن استخلاصها بعد قراءتنا للنصوص التشريعية الجزائرية سواء المتعلقة بالمدة القانونية للعمل أو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو النصوص التنظيمية، فإنه يمكن استخلاص بعض العيوب نوجزها ونقدم اقتراحات بشأنها تأتي كما يلي:

-تعتبر مدة 40 ساعة عتبة مرجعية مفيدة للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، لكنها غير مواتية لبعض القطاعات الوظيفية التي يكون العمل فيها بالليل والنهار، وتتطلب التدخل حتى خارج الخدمة، كما تتسم أنشطتها بالخطورة والمشقة البدنية، بما في ذلك العمل أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد مثل: أسلاك الأمن، والحماية المدنية، وإدارة السجون، والجمارك، وإدارة الغابات، أو تلك التي يقوم موظفوها بالعمل وفق زمن محدد يدور بدوران ساعات اليوم، وفي كل أيام الأسبوع كموظفي الشعائر الدينية بقطاع الشؤون الدينية والأوقاف، الأمر الذي يجعل تحديد مدة قانونية في قوانين هذه الأسلاك تتماشى ومهامهم أمرا عادلا كما هو شأن النشاطات التعليمية.

-لغرض حماية أكثر نفعا للموظف، كان على مشرعنا في ظل الأمر 03/97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل أن يجعل الحد الأقصى للعمل اليومي هو 12 ساعة، وليس العمل الفعلي، حتى يتم القضاء على أي وقت يضيعه الموظف ولا يتم احتسابه ضمن توقيت العمل.

-تنظيم ساعات العمل خلال اليوم بدءاً من الساعة الثامنة صباحا والانتهاؤ حتى الرابعة والنصف مساء مع قلة المواصلات العامة، وفي الكثير من الأحيان بُعد مكان العمل عن مكان إقامة الموظف، ينجر عنه عدم الانضباط المتكرر والشائع في كل القطاعات الوظيفية، مما يحتم تغيير التوقيت، إما بجعل بداية الفترة المسائية من الساعة الثانية عشرة والنصف بدلا من الساعة الواحدة زوالا، أو تأخير التحاق الموظف بمكان عمله حتى الساعة الثامنة والنصف، أو وضع توقيت للشتاء وتوقيت آخر للصيف كما هو معتمد في توقيت العمل بالمغرب وتونس.

-الإسراع في إصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بالساعات الإضافية والعمل الليلي، حتى يتسنى للكثير من القطاعات الوظيفية العمل بها واستفادة الموظفين من منحها دون الاقتصار على تمكين الموظف من راحة مماثلة لها.

-تسقيف المشرع ل 08 ساعات عمل إضافية كحد أقصى في الأسبوع يمكن أن ينجر عنه تقصير الإدارة بتلبية رغبات المواطنين وهو الهدف الذي أنشأت من أجله الوظيفة العمومية أساسا؛ بدليل ما تم تنظيمه في قطاع التعليم العالي من رفعها ل 12 ساعة في الأسبوع بدل من 8 ساعات نظرا للنقص في التأطير البيداغوجي الذي يمكن أن ينسحب على التأطير الإداري في كل القطاعات الوظيفية الأخرى.

-نقترح على المشرع الوظيفي استبدال كلمة "دعوة" ب: "مطالبة" في المادة 189 ف1 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتصبح: «مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به يمكن مطالبة الموظفين بتأدية ساعات عمل إضافية».

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ- الاتفاقيات:

1-الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والمصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

2-الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 أ-د 21 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966؛ والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

3-الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004، المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 15 فبراير 2006.

ب-القوانين:

أ- القوانين الوطنية

1- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

2- القانون 12/19 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019 يعدل ويتمم القانون 09/84 المؤرخ في 04 فبراير 1984 والمتعلق بالتنظيم الاقليمي للبلاد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78: مؤرخة في 18 ديسمبر 2019؛ عدد06: مؤرخة في 07 فبراير 1984.

3-الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006؛ عدد: 85 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

3- الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.

4- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022.

5- القانون 03/81 المؤرخ في 21 فبراير 1981 يحدد المدة القانونية للعمل الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 08 مؤرخة في 24 فبراير 1981.

6- المرسوم التنفيذي 137/21 المؤرخ في 7 أبريل 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 28 مؤرخة في 14 أبريل 2021.

7- المرسوم التنفيذي 103/24 المؤرخ في 7 مارس 2024، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 130/08 المؤرخ في 03 ماي 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 18 مؤرخة في 13 مارس 2024؛ عدد: 23 مؤرخة في 04 ماي 2008.

8- المرسوم التنفيذي 130/24 المؤرخ في 9 أبريل 2024 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 411/08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك إدارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 26 مؤرخة في 14 أبريل 2024؛ عدد: 73 مؤرخة في 28 ديسمبر 2008.

9- المرسوم التنفيذي 106/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 15 مؤرخة في 19 مارس 2011.

10- المرسوم التنفيذي 286/10 المؤرخ في 14 نوفمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 71 مؤرخة في 24 نوفمبر 2010.

- 11- المرسوم التنفيذي 322/10 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 78 مؤرخة في 26 ديسمبر 2010.
- 12- المرسوم التنفيذي 93/09 المؤرخ في 22 فبراير 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 25 فبراير 2009.
- 13- المرسوم التنفيذي 167/08 المؤرخ في 07 جوان 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة السجون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 30 مؤرخة في 11 جوان 2008.
- 14- المرسوم التنفيذي 315/08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 59 مؤرخة في 12 أكتوبر 2008.
- 15- المرسوم التنفيذي 293/01 المؤرخ في أول أكتوبر 2001 يتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا المتمم بالمرسوم التنفيذي 312/04 المؤرخ في 22 سبتمبر 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 57 مؤرخة في 03 أكتوبر 2001؛ عدد 62 مؤرخة في 26 سبتمبر 2004.
- 16- المرسوم التنفيذي 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي 226/07 المؤرخ في 24 جويلية 2007، والمرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، والمرسوم التنفيذي 272/24 المؤرخ في 13 أوت 2024، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 12 مرس 1997؛ عدد: 47 مؤرخة في 25 جويلية 2007؛ عدد: 44 مؤرخة في 26 جويلية 2009؛ عدد: 57 مؤرخة في 21 أوت 2024.
- 17- المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 13 مؤرخة في 24 مارس 1985.
- 18- القرار الوزاري 929 مؤرخ في 20 جويلية 2016 يحدد الحجم الساعي للتدريس للأستاذ الباحث الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي، النشرة الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لسنة 2016، الثلاثي الثاني
- 19- مراسلة وزارة التربية بخصوص توقيت العمل في المؤسسات التعليمية خلال شهر رمضان المعظم 2024 مؤرخة في 10 مارس 2024.
- 20- برقية المديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري رقم 02/م.ع.و.ع. 2024/ا.ا مؤرخة في 10 مارس 2024.
- 21- مذكرة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 01/م.ع.و.ع. 2012 مؤرخة في 04 جانفي 2012.

ب-القوانين الاجنبية:

1-الأمر 1710 لسنة 2012 المؤرخ في 14 سبتمبر 2012 يتعلق بتوزيع أوقات وأيام عمل أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية المعدل بالأمر 810 لسنة 2017 المؤرخ في 30 جوان 2017، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد: 73 مؤرخة في 14 سبتمبر 2012، عدد: 52 مؤرخة في 30 جوان 2017.

2-المرسوم 916-05-2 المؤرخ في 20 جويلية 2005 المتضمن تحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات الترابية المعدل بالمرسوم 880-18-2 المؤرخ في 08 نوفمبر 2018، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية عدد: 5336 مؤرخة في 21 جويلية 2005؛ عدد: 6724 مؤرخة في 09 نوفمبر 2018.

3-Décret 2020/1427 du 20 novembre 2020 modifiant le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, JORF du 29 août 2000.

4-Décret 2006/744 du 27 juin 2006, JORF du 29 juin 2006 modifiant le décret 2000/815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, JORF du 29 août 2000.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ-الكتب:

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