

النظام القانوني للأعياد

د. مهدي بخدة

أستاذ محاضر قسم "أ"

معهد العلوم القانونية والإدارية، بالمركز الجامعي غليزان

ملخص :

تكفل المواثيق الدولية للعمال والموظفين أياما للأعياد تقررها القوانين الداخلية للدولة وتسمح من خلالها لسائر المواطنين بالتمتع بتلك الأيام وفق نظام قانوني ينظم تلك الأعياد ويحدد تواريخها لغرض تمكين العمال والموظفين على حد سواء من مشاركتهم لأفراد عائلاتهم والمجتمع بصفة عامة في احتفالات يعتبرها القانون مناسبات دينية أو وطنية أو دولية، وبشكل الإحتفال بها مكسبا يؤسس لاحتفالات تشاركية ويقوي دعائم الانتماء إلى الوطن أو يحمل أبعادا عالمية أو ثقافية أو تاريخية أو اجتماعية.

وفي الجزائر يعد تنظيم الأعياد وترسيمها من مهام التشريع بنص المادة 34 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حيث يمنح القانون للعمل والموظفين حق التمتع بأيام محددة تشكل أعيادا ويمنحهم أجرا عن تلك الأيام كونها تعتبر عطلا مدفوعة الأجر.

وفي هذا الصدد تم إقرار الأعياد الرسمية سواء تلك التي تحمل طبيعة دينية أو وطنية أو دولية عن طريق القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم، إذ لا يمكن أن ينشأ أي يوم عيد إلا وفق ما تقرره السلطة التشريعية فقط من قوانين تحدد أيام الأعياد سواء بتواريخها الميلادية فيما يخص الأعياد الوطنية والعالمية أو بتواريخها الهجرية فيما يخص الأعياد الدينية وكذا بمسمياتها وفق ما تتضمنه الأحداث التاريخية أو الدينية.

Summary:

Ensure international legislation for people days determined by the internal laws of the state and which allow for the rest of its members to enjoy these days As holidays with pay in accordance with the legal system regulates , such holidays for the purpose of enabling the workers and staff alike of their participation to members of their families and society in general in the celebrations of days considered by law a religious ceremony , national or international events, and is a

celebration of the asset based celebrations participatory and strengthens the foundations of belonging religion or nation or holds global or cultural or social dimensions.

And in Algeria is organizing holidays and demarcation according to the legislation text on the article 34 of the Law 90/11 on labor relations, where the law guarantees to workers and employees the right to enjoy a few days considered holidays and give them paid for those days being considered as paid holidays.

And in this regard it has been the adoption of official holidays, both those that carry religious, national or international according to the law 63/278 fixed for the list of official holidays completed and modified , It can not arise any day holiday, but only as determined by the legislative authority of the laws specify ,in terms of national holidays and international or Islamic with respect to religious holidays and a spade as well as according to the Provisions of historical or religious events.

مقدمة:

تضمن التشريعات الدولية للأشخاص أياما للأعياد تقررها القوانين الداخلية للدولة وتسمح من خلالها لسائر أفرادها بالتمتع بتلك الأيام عن طريق تحقيق التكافل والتقارب الاجتماعي والديني والوطني كما تسمح للعمال والموظفين على حد سواء بعدم العمل فيها باعتبارها أعيادا رسمية مدفوعة الأجر.

فقد نصت الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 07 ف د على حق كل شخص في التمتع بالراحة ووقت الفراغ ، وحد معقول لساعات العمل والعطلات الدورية بأجر وكذلك مكافأة العطلات العامة؛ من جهة أخرى نصت المادة 55 من الدستور الجزائري الحالي على أن: «الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته»¹؛ كما اعتبرت المادة 34 من القانون 11/90 أن القانون وحده هو من يتكفل بتحديد الأعياد والعطل المدفوعة الأجر².

¹ دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ج.ر. عدد 1996/76 ص 05 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 ج.ر. عدد 25/2002 ص 13؛ والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ج.ر. عدد 2008/63 ص 08.

² القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمقم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر

وفي الجزائر تم إقرار الأعياد الرسمية سواء كانت ذات طبيعة دينية أو وطنية أو دولية عن طريق القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ليخضع لعدة تعديلات ساهمت أحيانا في رفع قائمة الأعياد وأحيانا أخرى في تخفيضها. فما هو النظام القانوني المحدد للأعياد الرسمية في الجزائر ، وما هي الأحكام الخاصة بالعمل في تلك الأعياد؟

للإجابة على ذلك سنتناول الموضوع من خلال تقسيمه إلى مبحثين ندرس في المبحث الأول تنظيم الأعياد في التشريع الجزائري وفي المبحث الثاني تحديد الأعياد في التشريع الجزائري والأحكام الخاصة بالعمل فيها ضمن المبحث الثاني.

المبحث الأول: تنظيم الأعياد في التشريع الجزائري

يعد تنظيم الأعياد وترسيمها من مهام التشريع حيث يكفل القانون للعمال والموظفين حق التمتع بأيام يعتبرها أعيادا ويمنحهم أجرا عن تلك الأيام كونها تعتبر عطلا مدفوعة الأجر وفق ما تنص عليه المادة 35 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

فليس بمقدور السلطة التنظيمية ولا الاتفاقيات الجماعية ولا الأنظمة الداخلية تنظيم تلك الأعياد وتحديدها وفق نصوص القانون الجزائري وإنما يقتصر الدور فقط على التشريع أي وفق ما يصدر عن السلطة التشريعية من قوانين تعين أيام الأعياد سواء بتواريخها الميلادية فيما يخص الأعياد الوطنية والدولية أو بتواريخها الهجرية فيما يخص الأعياد الدينية وكذا بمسمياتها وفق ما تتضمنه الأحداث التاريخية أو الدينية التي يرحى الإحتفال بها عن طريق تقنين تلك الأيام ووصفها بأنها أعياد رسمية.

وقد تكفل التشريع الجزائري لأول مرة بعد الاستقلال بتنظيم الأعياد القانونية عن طريق سن القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم¹.

1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997. ج.ر. عدد: 90/17 ص 526، 1991/68 ص 2167، 1994/20 ص 05، 1996/43 ص 06، 1997/03 ص 05.

¹ القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلق بقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 ، والأمر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 والقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 ج.ر. عدد: 1963/53 ، 1966/52 ، 1968/56 ص 1254، 2005/30 ص 05.

قبل الخوض في تنظيم وتحديد الأعياد الرسمية في الجزائر سنعرف معنى العيد في المطلب الأول ثم نبين اختصاص التشريع بتنظيم أيام الأعياد ضمن المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف الأعياد

يعرف العيد (مفرد يجمع على أعياد) لغة بأنه كل ما تتجدد عودته كل عام، والعيد هو كل يوم فيه جمع، واشتقاقه من عاد يعود كأنهم عادوا إليه، وقيل اشتقاقه من العادة لأنهم اعتادوه وجمعه أعياد؛ والعيد عند العرب الوقت الذي يعود فيه الحزن والفرح فجعل العيد من عاد يعود بسبب عودة الفرح مجددا كل سنة كما قاله ابن الاعرابي وكان في الأصل العود فلما سكنت الواو وانكسر ما قبلها قلبت ياء فصارت العيد¹.

أما اصطلاحا فلم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف الأعياد مكتفيا بتعداد أيامها على سبيل الحصر والذي يبقى هو الأهم في نظره.

وفي نظرنا فإن الأعياد هي أيام كاملة للراحة تمكن العامل من ترك العمل في الحالة العادية بسبب موافقة ذلك اليوم للتاريخ المعترف قانونا ومن كل سنة بأنه عيد. والحكمة من وراء جعل أيام الأعياد عطلة قانونية هي تمكين العامل من مشاركته لأفراد عائلته والمجتمع بصفة عامة في احتفالات أيام يعتبرها القانون مناسبات دينية أو وطنية أو دولية.

يظهر من خلال وصف بعض الأيام دون البعض الآخر بأنها تمثل أعيادا بسبب ما فيها من أحداث تاريخية أو دينية أو اجتماعية أو بما تحمله من وقائع تعود بالمجد والتخليد للمجتمع بحيث يشكل الإحتفال بها مكسبا وطنيا يعزز أواصر الانتماء للدين أو الوطن و الموروث الثقافي أو البعد الإنساني.

ومع ذلك فقد توجد أيام للفرح تمثل أعيادا داخل المجتمع دون أن يعتبرها القانون عطلا مدفوعة الأجر بما جلبته في الأصل من انتصارات أو بطولات² كما قد تخلد أيام للذكرى بالتضحيات أو الفواجع والالام التي حملتها³، وقد تعكس أياما تحمل خوارق إلهية أو نفحات

¹ ابن منظور ، لسان العرب ، ج 10 " باب عود " دار صادر ، بيروت ، 2004 ص 327.

² الذكرى المزدوجة 20 أوت سنة 1955 وسنة 1956 التي تذكر بهجوم الثوار الجزائريين زمن ثورة التحرير على الشمال القسنطيني وذكرى انعقاد مؤتمر الصومام، الاحتفال بذكرى غزوة بدر وفتح مكة في اليوم 17 و 20 من شهر رمضان على الترتيب.

³ ذكرى مجازر 08 ماي 1945 وذكرى مظاهرات 11 ديسمبر 1961 للثلاثين تمثلا أكبر الذكريات الأليمة في تاريخ الشعب

ربانية أو مكتسبات اجتماعية أو اقتصادية أو موروث تاريخي وثقافي أو تأدية الدولة لواجباتها تجاه شعبها.¹

كما يمكن أن يتم تخصيص يوم عالمي لفئة تشجيعا وتحصينا لمكانتها في المجتمع بسبب ما تحتاجه من عناية² أو أياما للفرح بانتصار الشخص عن طريق أداءه لواجباته الدينية³.

على هذه الأسس تشترك التشريعات المقارنة في أنها تجعل أعيادها تختص بصبغة معينة فإما أن تكون الأعياد فيها ذات طبيعة وطنية أو دينية أو دولية وأحيانا يمكن أن تكون ذات طبيعة ثقافية أو علمية، كما تختلف في عددها نظرا لما تراه كل دولة من أيام السنة يستحق لأن يحمل مواصفات العيد ولكنها تشترك في اعتبار تلك الأيام أوقاتا للتمتع والفرح والتظاهرات بمختلف أنماطها وغيرها كما يمكن أن تعتبرها عطلا مدفوعة الأجر أو لا.

فقد تأتي معظم الأعياد مرة كل عام وقد يستمر أكثر من يوم ومنها ما هو رسمي ومنها ما هو من الأعياد التي يتم الاحتفال بها دون ترسيمها كمواسم الحصاد وبدايات الفصول أو ذكريات لأحداث تاريخية أو دينية كما تختلف مظاهر الاحتفالات من مجتمع إلى آخر.

الجزائري الناصر للحصول على استقلاله

¹ الاحتفال بالإسراء والمعراج في اليوم السابع والعشرين من شهر رجب كل سنة قمرية، أو بلبلة النصف من شعبان كل عام، ذكرى تأميم المحروقات في 24 فبراير 1971 أو عيد النصر يوم 19 مارس أو يوم العلم المصادف ليوم 16 من شهر أفريل أو عيد الناصر يوم 12 يناير من كل عام.

انظر الجريدة الرسمية للمداوالات الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني التي سجلت اقتراح بعض أعضاء المجلس الشعبي الوطني عند دراستهم لمشروع التعديل الصادر بالقانون 06/05 حيث تم اقتراح 04 أعياد إضافية وهي: إدراج 08 ماي 1945 ويسمى عيد الذكرى-اقتراح 24 فبراير ويسمى عيد استكمال السيادة- اقتراح 22 مارس المصادف لسنة 1963 ويسمى عيد الأرض-اقتراح 12 جانفي ويسمى عيد الناصر.

لكن تم الإبقاء على الأعياد الرسمية وفق القانون 278/63 ورفض تلك الاقتراحات من طرف لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني بحجة أن هذه الأيام المقترحة يحتفل بها كباقي الأعياد وإن عدم إدراجها ضمن قائمة الأعياد الرسمية لا يعني التقليل من أهميتها أو الانتقاص منها فهي تشكل في مجموعها ذاكرة الأمة وأن إدراج هذه الأيام المقترحة كأيام رسمية يعني فتح الباب لإدراج أيام أخرى ضمن قائمة الأعياد الرسمية الأمر الذي لا يمكن استساغته من الناحية العملية. المداوالات الصادرة عن المجلس الشعبي الوطني في دورته العادية السابعة المنعقدة يوم 14 مارس 2005، ج.ر. عدد 146/2005 ص 66.

² اليوم العالمي للمرأة المصادف ليوم 08 مارس من كل عام، اليوم العالمي للطفولة المصادف ليوم 20 نوفمبر من كل عام، اليوم العالمي للمعوقين 03 ديسمبر من كل عام، اليوم العالمي للمسنين المصادف ل 01 أكتوبر من كل عام، اليوم العالمي لحرية الصحافة 03 ماي من كل عام، اليوم الوطني لحرية الصحافة المصادف ليوم 22 أكتوبر من كل عام بدء من سنة 2013....الخ.

³ الاحتفال بلبلة القدر في اليوم السابع والعشرين من كل شهر رمضان.

نجد في التشريع الجزائري أن بعض أيام السنة الميلادية والسنة الهجرية المنصوص عليها قانونا باعتبارها أعياد رسمية يكتفيها القانون أنها عطل مدفوعة الأجر كقاعدة عامة.

المطلب الثاني: اختصاص التشريع بتنظيم الأعياد

يجب أن نضع في الاعتبار أن أي يوم لا يعتبر عيدا إلا إذا أقره القانون تطبيقا للمادة 34 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر». كما يعتبر تشريع العمل الجزائري الأعياد أيام راحة قانونية وهو ما تؤكد المادة 35 من القانون 11/90: «يعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية».

وينبغي أن نشير هنا أن تكفل القانون بمسألة تحديد أيام الأعياد من شأنه أن يمنع الخطورة التي قد تحدث للعمل نتيجة ترك تحديدها للأطراف ويبقى تلك الأعياد على محتواها وأهدافها، لذا حرصت التشريعات على تحديد تلك الأيام، ومنها التشريع الجزائري الذي أقر بأن التحديد من صلاحية القانون.

في هذا الشأن أكد قانون العمل الحالي على حق العامل في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي تتحدد قانونا طالما أنه اعتبرها أيام راحة قانونية بحيث يكفل التشريع لسائر العمال والموظفين حق التمتع بالأجور رغم عدم أداء العمل لأنه يكتفي بأنها راحة قانونية شأنها في ذلك شأن الراحة الأسبوعية وسائر العطل القانونية المنصوص عليها في القانون.

يعتبر ذلك خروجاً عن الأصل إذ لا يمكن لأي عامل أن يتقاضى أجراً دون أن يعمل طبقاً لما استقر عليه التشريع الجزائري¹ وطبقه القضاء حيث رأى بأنه لا يمكن للعامل أن يتقاضى أجراً إلا إذا كان معيناً في منصب عمل ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب².
والحق أن التحديد القانوني لأوقات الراحة في هذا المجال يفيد أنها بالضرورة أيام كاملة مدفوعة الأجر وبالتالي يلتزم رب العمل بمنحها للعمال ولا يجوز له الانتقاص من عددها أو ساعاتها أو التملص من دفع الأجور المستحقة للعامل بشأنها.

¹ انظر المادة 53 من القانون 11/90 التي تمنع العامل من تقاضي أي أجر عن فترة لم يعمل فيها عدا تلك التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة.

² قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 90533 بتاريخ 1993/01/30، المجلة القضائية، عدد 02 سنة 1994 ص 103.

وفي الفقه الإسلامي لم يكن يعترف سوى بالأعياد الدينية التي نظمها شريعة الإسلامية عن طريق إلغاء الأعياد التي كانت عليها الجاهلية بحيث لم يكن يتم الاحتفال بها سوى باللعب دون أن يكون هناك تنظيم للعمل بالمعنى الحديث الذي يتم بموجبه اعتبار تلك الأيام عطل مدفوعة الأجر وتنظيم العمل فيها وفق أحكام خاصة، وبعد إقامة الدولة الإسلامية بأسسها الثلاث بالمدينة المنورة تم تشريع يومين في السنة كأعياد ذات طابع ديني وهما يوم عيد الفطر ويوم عيد الأضحى بدليل ما رواه أنس بن مالك قال: «كان لأهل الجاهلية يومان في كل سنة يلعبون فيها فلما قدم النبي ﷺ المدينة قال: كان لكم يومان تلعبون فيهما وقد أبدلكم الله بهما خيراً منها: يوم الفطر، ويوم الأضحى».¹

في المقابل اتجهت بعض الأحكام القضائية والفقهية إلى القول بأن لا مانع من إضافة أيام أخرى إما بواسطة الاتفاق أو يتقرر ذلك في النظام الداخلي أو عن طريق الاستعمال، فيجوز أن يتضمن عقد العمل أيام أخرى بحيث يتفق رب العمل مع العامل على منحه أيام أعياد إضافية لأن في ذلك مصلحة أكثر للعامل؛² كما يرى الفقه والقضاء المصري أن الاستعمال الدائم من قبل رب العمل لأعياد تفوق تلك المقررة قانوناً يجعلها حقاً مكتسباً للعمال ويلتزم رب العمل بها بشرط أن تتخذ صفة الثبات والاستمرار.³

غير أن تلك الزيادة في أيام الأعياد يجب أن لا تؤثر سلباً على الأجر إذ يتعين أن لا يقل ما يصرف للعامل من مقابل خلالها عما يتقاضاه لو استمر في عمله؛⁴ والحق أن على صاحب العمل تمكين العامل من عطلته بمناسبة الأعياد في الأيام المخصصة ولا فقدت اعتبارها.

¹ رواه أبو داود وأحمد والنسائي في طريق أنس بن مالك.

² اسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، 1976 ص 158؛ حسن كيرة، أصول قانون العمل، دار المعارف، الإسكندرية ص 183؛ نقض 1973/12/29، عصمت الهواري قضاء النقض، ص 1269.

³ نقض رقم 237 س 37 ق، جلسة بتاريخ 1973/12/29، عصمت الهواري ج 1 ص 169؛ نقض رقم 96 س 32 ق، جلسة بتاريخ 1966/3/16، عصمت الهواري ج 1 ص 171.

⁴ هناك من الفقه من يرى أن تلك الأيام التي تتجاوز أيام الأعياد المقررة قانوناً ليست أيام عمل، بينما الصواب في رأينا أنه متى حصل اتفاق أو اقتضى العمل أو قرر رب العمل اعتبار أيام معينة أياماً للأعياد فإن للعامل أجره الكامل أما إذا اعتبرت أيام فراغ (ليست أيام عمل) فهذا غير مشروع إذا ثبت أن القصد منه هو الإضرار بالعامل والتحليل للإيقاع من أجره.

بعبارة أخرى فإنه لا يعقل استبدالها بأيام أخرى لأنها تفوت بفوات وقتها وهذا ما تقتضيه الحكمة من تشريع عطلة الأعياد إذ يجب أن تهيأ الفرصة الممكنة للعامل لممارسة الاحتفال بالعيد أو بالمناسبة الوطنية مع غيره من أفراد المجتمع إلا إذا تعارضت مع مصلحة العمل.

المبحث الثاني : تحديد الأعياد في التشريع الجزائري والأحكام الخاصة بالعمل فيها

بالنظر إلى الأعياد في الجزائر وتنظيمها فإن تقنين تلك الأعياد لم يكن دفعة واحدة وإنما مر بفترات تطورت فيها أيام الأعياد بالزيادة أو بالنقصان حيث تأثرت بالأوضاع السياسية والدينية كثيرا مما جعل المشرع يميل إلى تعديلها لـ 03 مرات إلى أن استقر أخيرا على تحديد أيامها البالغ عددها 11 يوما في السنة واعتبارها كلها عطلا مدفوعة الأجر يستريح فيها العامل من العمل كقاعدة عامة.

ذلك أن يوم العيد بالنسبة للمواطنين يشكل ساعات يقضيها العمال وغيرهم في أجواء مليئة بالأفراح والتهاني تضمن صيرورة المظهر الاجتماعية وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية والوطنية والمهنية التي تبني على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى مجالات الحياة، فهي بهذا الشكل تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال والموظفون تمكنهم من الاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة.

تفصيلا لذلك سنقوم بدراسة التطور التاريخي لتشريع الأعياد الجزائرية في المطلب الأول ثم نعرض على الأحكام الخاصة بالعمل يوم العيد ضمن المطلب الثاني:

المطلب الأول: تطور تقنين الأعياد في التشريع الجزائري

بإدراك المشرع الجزائري غداة الاستقلال إلى تحديد الأعياد القانونية عن طريق إصداره للقانون 278/63 حيث اعتبرت نصوصه 10 أيام في السنة كأعياد قانونية موزعة على الأشهر الشمسية والأشهر القمرية غير أنه سرعان ما تم تعديله بعد 03 سنوات عن طريق إضافة يوم واحد قام حوله جدل كبير حول رمزيته وشرعيته.

ثم تواصل التعديل إلى غاية سنة 2005 أين استقر تشريع الأعياد في الجزائري على 11 يوما في السنة جمعت بين مناسبات دولية وأخرى وطنية ودينية.

سنقوم بتقديم عرض حول التطورات التي مر بها تشريع الأعياد في الجزائر عن طريق دراسة لمراحلها ولمبررات التشريع آنذاك في الفرع الأول ثم نبين تحديد التشريع الحالي للأعياد الرسمية في الفرع الثاني:

الفرع الأول: دراسة في تطور تشريع الأعياد

أول ما صدر من تشريع الأعياد في الجزائر كان بواسطة القانون 278/63 المتضمن لقائمة الأعياد الرسمية¹ وطبقا للمادة الأولى منه فإنه تعتبر أعياد قانونية كل سنة الأيام التالية: أول ماي (عيد العمال) يوم واحد - 5 جويلية (عيد الاستقلال وجبهة التحرير الوطني) يوم واحد - أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد - عيد الفطر (العيد الصغير) يومين - عيد الأضحى (العيد الكبير) يوم واحد - أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد - عاشوراء (10 محرم) يوم واحد - المولد النبوي (12 ربيع الأول) يوم واحد - أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد.

بالنظر إلى محتوى هذا النص يمكن القول أن عدد أيام الأعياد يقتصر على عشرة (10) أيام تتوزع بين مناسبات دينية ووطنية ودولية حيث تمثل أياما للراحة ينقطع فيها كل من العامل والموظف عن العمل لساعات متواصلة، غير أن هذه القائمة خضعت للتعديل 03 مرات بدء من سنة 1966 ومرورا بسنة 1968 ثم أخيرا سنة 2005.

ما يلاحظ أن التعديل الأول الذي جاء عن طريق الأمر 153/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 حمل إضافة عيد آخر مستقل يتمثل في يوم 19 جوان من كل سنة وهو التاريخ الذي اعتلى فيه الراحل هواري بومدين سدة الرئاسة خلفا للرئيس الراحل أحمد بن بلة فيما عرف آنذاك بتسميات مختلفة غير أن الوصف الشرعي المؤيد بالوقائع يجعله انقلابا على الحكم. نتيجة لذلك تصبح عدد أيام الأعياد هي 11 يوما خلال السنة يتمتع بها سائر العمال والموظفين في الإدارات العمومية والهيئات والدواوين العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية بما فيهم العمال الذين يعملون بالساعة أو باليوم لأنها

¹ المادة الأولى من القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المتعلقة بقائمة الأعياد القومية المعدل والمتمم بالأمر 153/66 المؤرخ في 8 جوان 1966 ، والأمر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 والقانون 06/05 المؤرخ في 26 أفريل 2005 ج.ر. عدد: 1963/53 ، 1966/52 ، 1968/56 ، 1254 ، 2005/30 ص05.

أما التعديل الثاني الذي خضعت له المادة الأولى من القانون 278/63 فقد ورد بواسطة الأمر 419/68 المؤرخ في 26 جوان 1968 ولم يحمل سوى إضافة يوم ثاني لعيد الأضحى الموافق لليوم الحادي عشر من شهر ذي الحجة من كل سنة قمرية ليصبح عدد أيام عيد الأضحى هو يومان بدلا من يوم واحد على غرار العيد الصغير المسمى بعيد الفطر في الشريعة الإسلامية حيث سمح هذا التعديل لسائر المواطنين بما فيهم العمال من أخذ يومي عيد سواء بعد انتهاء صوم رمضان أو بعد أداء مناسك الحج كون هذين العيدين يمثلان من أهمية بالغة في معتقدات سائر الشعوب الإسلامية والشعب الجزائري.

ولهذا ارتأت الإرادة التشريعية أن الاقتصار على يوم واحد في تقنين عيد الأضحى يضيق على العمال بما يحمله من قداسة دينية واجتماعية ليصبح عدد أيام الأعياد حسابيا بعد هذا التعديل هو 12 يوم خلال السنة.

في حين أكتفى التعديل الأخير الصادر بالقانون 206/05² على إلغاء العيد المصادف ليوم 19 جوان والإبقاء على اعتبار يوم 05 جويلية عيدا للاستقلال دون اعتباره عيداً مزدوجاً للاستقلال ولجبهة التحرير الوطني.

فالدلالة الأولى التي جعلت المشرع يعدل عن تقنينه ليوم 19 جوان وبالتالي إلغاؤه من قائمة الأعياد القانونية ترجع لأسباب كامنة في ذاتية العيد وأسباب شرعية وأخرى تاريخية، ذلك أن الأعياد هي مناسبات تاريخية تمجدها الشعوب عن طريق اكتسابها للشرعية وتهم كافة الأفراد وذلك ما لا تتوفر في الاحتفال بيوم 19 جوان.

تاريخيا تظل حادثة 19 جوان تمثل انقلابا على الشرعية ولا يمكن في الدول الديمقراطية أن تدعي ديمقراطية نظامها ومنح الحقوق والحريات لمواطنيها على الوجه الذي يكفل للشعب الحق الكامل في ممارسة سيادته وممارسة الأشخاص لحقوقهم الشرعية وفي نفس الوقت يحتفل بيوم تم فيه انقلاب على السلطة.

¹ المادة 02 من القانون 278/63 السابق الذكر.

² القانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2006 المعدل والمتمم للقانون 278/63 المنضم لقائمة الأعياد الرسمية ج.ر عدد 30 سنة 2005 ص 05.

وحسنا فعل المشرع الجزائري لا سيما وأن الرؤى داخل المجتمع اختلفت حول طبيعة الأحداث التي جرت في ذلك اليوم¹، وأي اختلاف لا يمكن أن يؤسس يوما وطنيا يجسد في شكل عيد قانوني، لأن الأعياد هي لكافة الأشخاص تجسد وحدتهم ومصيرهم المشترك وتؤرخ لوحدة الرأي والنظرة حول ذلك اليوم الذي يحتفل بعودته كل سنة ويمجد الأفراد فيه تاريخهم ونضالاتهم المشتركة ويتطلعون من خلاله لتحقيق آمالهم ومصيرهم نحو ما هو أفضل لهم.

وبأي حال لا يمكن أن يحمل الاحتفال بيوم 19 جوان تلك المقومات التي تؤهله لأن يكون ذكرى يحتفل بها وبالأحرى اعتباره عيداً رسمياً وطنياً.

بينما تحمل الدلالة الثانية تكريس مبادئ التعددية لأن إلغاء تسمية يوم 05 جويلية باعتباره عيداً للاستقلال ولجبهة التحرير الوطني الذي تم في ظل الأحادية الحزبية، وقد آن الأوان في ظل إقرار الدستور الجزائري سواء لسنة 1989 أو لسنة 1996 بمختلف تعديلاته للتعددية السياسية عن طريق فتح المجال أمام تشكيل أحزاب سياسية أخرى، لهذا فإن الإبقاء على ذلك يعد مفاضلة وتمييزاً بين الأحزاب السياسية فضلاً على أن ذلك قد يعني تفرد حزب جبهة التحرير الوطني بالاستقلال سواء في تحصيله أو في الاحتفال به دون بقية الأحزاب الأخرى ومنحطهم الجزائريين، وبالتالي فإن حذف تلك التسمية والاقتصار على تسميته بعيد الاستقلال فقط يوفر غطاءً لسائر الجزائريين على مختلف انتماءاتهم السياسية بالمشاركة في احتفاليته بالرغم من تأخر هذا التعديل مقارنة بفترة إقرار التعددية السياسية.

الفرع الثاني: تحديد أيام الأعياد طبقاً لأحكام التشريع الحالي

حالياً يعترف التشريع الجزائري الصادر بالقانون 278/63 المعدل أخيراً بالقانون 06/05 بأيام الأعياد وفق اعتبارات دولية أو وطنية أو دينية، وهذا التقسيم يكون كما يلي:

¹ بر وزير العدل حافظ الأختام عند عرضه لمشروع القانون 06/05 المعدل للقانون 278/63 أسباب إلغاء العيد المصادف ليوم 19 جوان من كل عام بأن اعتبار يوم 19 جوان عيداً رسمياً اختلفت بشأنه الآراء والرؤى سواء بالنسبة لإدراجه ضمن الأعياد الرسمية أو تسميته أو رمزيته أو شرعيته وأن إلغاءه من قائمة الأعياد الرسمية يندرج في إطار ترقية فلسفة الوثام المدني والمصالحة الوطنية والسلم كما يرمي هذا التعديل إلى ترقية مبادئ الحق والقانون ويتماشى مع التطور التاريخي والسياسي اللذين عرفتهما بلادنا وتكريس مبادئ التعددية السياسية المكرسة قانوناً عن طريق الاقتصار على تسمية يوم 05 جويلية عيد الاستقلال فقط عوض عيد الاستقلال وجبهة التحرير الوطني كما وردت في القانون الصادر سنة 1963. الجريدة الرسمية للمداولات الصادرة عن الشعبي الوطني السابقة الذكر ص 61.

1/ المناسبات الدولية؛ وتنقسم إلى عيدين يضمان يومين (02) للراحة:

أول ماي: يقدر بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي (أيار) من كل سنة شمسية ويسمى بعيد العمال.

أول جانفي (يناير): هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم.

2/ المناسبات الوطنية؛ وهي 3 أعياد تحتوي في مجموعها على يومين (02) للراحة.

يوم الخامس من جويلية (يوليو): يمثل عيدا قوميا يصادف ذكرى الاستقلال.

أول نوفمبر (تشرين الثاني): يمثل كذلك عيدا قوميا بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى.

3/ المناسبات الدينية؛ وهي عبارة عن 5 أعياد تحتوي كلها على سبعة (7) أيام للراحة.

عيد الفطر: وفيه يومان للراحة يوافقان اليوم الأول واليوم الثاني من شهر شوال؛ وسمي بيوم الفطر لأنه أول يوم من أيام الفطر بعد شهر الصيام (رمضان).

عيد الأضحى: أقر القانون بمناسبة حلوله يومان للراحة، يوافقان اليوم العاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة؛ وسمي بالأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أضاحيم تقربا لله.

أول محرم: هو عيد ديني يمنح لسائر العمال والموظفين بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة وسمي بمحرم لأنه أحد الأشهر الحرم التي يحرم فيها القتال عند عرب الجاهلية وفي الاسلام.

يوم عاشوراء: هو أيضا مناسبة دينية يوافق اليوم العاشر من شهر محرم، وسمي بيوم عاشوراء مبالغة في تسميته بيوم العاشر بسبب فضله.

يوم المولد النبوي: يوافق تاريخ 12 من شهر ربيع الأول المعلن كتاريخ ولادة الرسول محمد ﷺ.

ونشير هنا إلى أن هذه الأعياد تقرر لكل العمال والموظفين المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم وديانتهم، مادام أن الأجانب أو غير المسلمين أثناء المناسبة الدولية أو الوطنية أو الدينية يكونون في عطلة مدفوعة الأجر بسبب تطبيق أحكام المادة الأولى من القانون 278/63 المعدل والمتمم.

¹ يسمى قانونا بالعيد الصغير تفريقا بينه وبين العيد الكبير وهو عيد الأضحى المذكور في القرآن بذلك « وأذان من الله ورسوله إلى الناس يوم الحج الأكبر » الآية 03 من سورة التوبة.

المطلب الثاني : الأحكام الخاصة بالعمل في أيام الأعياد

لقد سبق القول أن الأعياد الرسمية هي مناسبات للاحتفال بها، وقد منحها المشرع صفة الراحة القانونية، كما اعتبرها عطلا مدفوعة الأجر، بحيث يعني ذلك كله أن العامل يتمتع بها من خلال امتناعه عن العمل كون ذلك يعد حقا قانونيا له.

استثناء يمكن أن يستدعى العامل لضرورة ما للعمل يوم العيد إلا أن ذلك يجب أن يتم بمقتضى حسن النية المفترضة في تنفيذ كل منهما التزاماته بعيدا عن التعسف.

وفي هذا الصدد تشير المادة 36 من القانون 11/90 إلى أنه: « يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقا لأحكام هذا القانون».

انطلاقا من تحليل هذه المادة فإن المشرع الجزائري منح للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية راحة تعويضية مع الحق في أجر الساعات الإضافية. ومادام أن العيد يعتبر يوم راحة قانونية فهذا يعني أنه بذكره لما يترتب عن العمل خلال تلك الأيام قد أجاز ضمنا العمل يوم العيد.

تطبيقا لذلك، يسمح لرب العمل بتشغيل عامله في يوم عيد ضمن سلطاته في تنظيم وقت العمل، وأي رفض من العامل يعتبر إخلالا بواجب الطاعة يعرضه للجزاء¹ ما لم يثبت العامل إساءة استعمال صاحب العمل لسلطته وتعسفه في ذلك وأن مصلحة العمل لم تكن لتتطلب تشغيله خلال يوم العيد. نتيجة لهذا التعسف تتحقق مسؤولية رب العمل ولا يعفيه منها تعويض الضرر اللاحق بالعامل.²

وتمنح تشريعات العمل استحقاقات مختلفة للعامل في فترة العيد بسبب حرمانه من التمتع بأوقاتها، حيث يمنح المشرع الجزائري استحقاق الراحة تعويضية وأجر العمل الإضافي³ (لا يقل عن 50٪ من أجر الساعة العادية) لأي عمل يقدمه العامل في يوم العيد كما أشارت إليه المادة 36 السابقة.

¹ Soc.2mars 1989 Dalloz, Dr.tra 1990 p59.

² د/محمد همام أحمد الزهران ، قانون العمل ، الدار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية ، 2003. ص 493.

³ المادة 32 من القانون 11/90 السابق الذكر.

ويرى الفقه جواز لجوء المستخدم إلى تشغيل العامل يوم العيد متى دعت إلى ذلك ضرورة، لكن ذلك لا يعطي الحق للعامل كي يفرض على رب العمل بأي حال تشغيله في يوم عيد ليحصل على انتفاع أكثر.¹

تفصيل ذلك يفيد أن هذا الخيار يقدر لصالح صاحب العمل ولا يتسنى للعامل الذي يبدي رغبة في العمل يوم عيد دون تكليف أن يلزم مستخدمه إلا بأجره اليومي العادي دون زيادة.²

و نرى أن حرمانه من امتياز الأجر كاف فلا يمتد إلى الراحة التعويضية مادام أنه حرم نفسه من التمتع بيومه فلا يخسر راحته. خلافا لما هو مقرر للعطلة السنوية من جواز تأجيلها وتجزئتها وقابليتها للتعدد وقطعها، فإن أيام الأعياد القانونية وفق ما سبق ذكره يمكن فقط أن يطرأ عليها تغيير في إضافة أيام أخرى إليها أو العمل خلالها.

أما مسألة التأجيل والتجزئة فبحسب الطبيعة الخاصة لهذه الأيام كونها محددة طبقا لمناسبات تجعل المنطق يقتضي بعدم قابليتها لذلك نظرا لأن العيد يفوت بفوات مناسبته وأن القانون قد حسم تاريخه.

والعكس هو المقرر بالنسبة لتداخل الأعياد والراحات الأخرى إذ تنص المادة 03 من مرسوم 184/82 المتعلق بالراحات القانونية على اعتبار ذلك راحة واحدة بالقول: «إذا صادفت الراحة الأسبوعية يوم عيد رسمي لا يمنح المستخدم سوى يوم واحد عطلة مدفوعة الأجر». والواقع العملي يقتضي ذلك أيضا في العطلة السنوية وكذا سائر العطل الخاصة بينما يقترح بعض الفقهاء مضاعفة الأجر.³

ويثور التساؤل حول مشروعية اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر في يوم عيد. والرأي الذي نميل إليه هو الجواز، مادام أن تشغيل صاحب العمل للعامل خلال الأعياد يحصل من غير تعليق ذلك على موافقته إذا اقتضت ذلك ظروف العمل، مما يوحي بأن لا مانع

¹ د/حمدي عبد الرحمن ود/محمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، مصر 1987، ص 231.

² فتحي عبد الرحيم واحمد شوقي محمد، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2002، ص 182.

³ د/علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطبوعات، الجزائر، 1975، ص 220؛ مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1980، ص 99.

من العمل في يوم العيد طالما لم تتحقق الظروف التي تمكن صاحب العمل من استدعاءه وبالتالي لا يجوز حرمانه من الاستفادة بعطلة فيما يحقق نفعه،¹ وبعبارة أخرى فإنه إذا كان العمل يوم العيد جائزا من أجل المحافظة على السير العادي لعمل المؤسسة فإنه يجوز من باب أولى متى تحقق للعامل نفعاً حالة اشتغاله لدى صاحب عمل آخر بشرط أن لا يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية شأن العمل لدى رب عمل منافس ولا تعارض بين جمعه لأجرين باختلاف سبب استحقاقهما.²

خاتمة:

مر تشريع الأعياد في الجزائر بمراحل مختلفة بسبب اختلاف الأنظمة الاقتصادية والسياسية وعاش فيها العمال والموظفون الجزائريون مناسبات وطنية ودولية ودينية جمعهم فيها المنافع المشتركة ذات الطبيعة المختلفة.

ومما استقر عليه التشريع الحالي الصادر بالقانون 06/05 فإن تقنين مجموع 11 يوما في السنة كأعياد رسمية تمكن العمال والموظفين بالتمتع بها كأيام راحة قانونية مع استيفاء أجورها يعد كما موضوعيا متوازنا إلى درجة كبيرة بالمقارنة مع الكثير من التشريعات المقارنة فضلا عما يوفره من أجواء احتفالية في مناسبات ذات طبيعة غالية على أفراد الشعب عموما والعمال خصوصا تمجد تاريخ الشعب وتذكر ببطولاته وترسم معالم عقيدته وتوفر للعمال أوقاتا لقضاءها في الوسط العائلي و الجوّاري والوطني مع احتفاظهم بالأجر.

زيادة على ذلك يعد التعديل الأخير الصادر بالقانون 06/05 من حيث موضوعه وطبيعته تكريسا حقيقيا وفعالا لقيم الديمقراطية والتسامح واحترام الآخر وغرسا لمبادئ التعددية السياسية في ظل توحيد الجزائريين نحو أعياد رسمية مشتركة تجمعهم ولا تفرقهم كما يعد قرارا شجاعا في ظل انفتاح الدولة على مبدأ السيادة للشعب وعدم الاعتراف بالانقلاب كوسيلة للوصول إلى السلطة ضمن ما أقره الاتحاد الإفريقي.

¹ د/محمد همام أحمد الزهران ، المرجع السابق ، ص491.

² في حين يرى البعض الآخر أن العامل لا يمكنه العمل لدى صاحب عمل آخر في يوم عيد لأن استدعاء رب العمل للعامل مرتبط بظروف العمل ولا يخضع لتقديره، بينما القيام بعمل لدى مستخدم آخر لا يتقيد إلا بموافقة العامل وهو ما ينبغي منعه منه. د/حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1991 ص549.