

تنظيم الراحة القانونية في تشريع العمل الجزائري

Regulation of legal rest in Algerian labor legislation

مهدي بخدة

أستاذ التعليم العالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: 2025/02/02

تاريخ القبول: 2025/02/01

تاريخ الاستلام: 2024/10/17

الملخص: تشكل الراحة القانونية حقا للعمال نصت عليه المواثيق الدولية والدساتير الوطنية، وعالجتها التشريعات الوطنية، ومنها تشريع العمل الجزائري الذي اعتبر الراحة الأسبوعية والأعياد راحات قانونية يترك أثناءها العامل عمله في الظروف العادية محافظا على أجره؛ وفي الظروف الغير عادية يمكن للهيئة المستخدمة استدعاء العامل للعمل في يوم الراحة القانونية مقابل تعويضه عنها. حدّد المشرع الجزائري يوم الجمعة يوما للراحة الأسبوعية الذي يتجدد كل أسبوع عمل، كما حدد أيام الأعياد خلال كل سنة وفق مناسباتها.

الكلمات المفتاحية: العامل، الراحة القانونية، عطل مدفوعة الأجر، الأعياد، تعديل.

Abstract: Legal relief is a right for workers stipulated in international conventions and national constitutions and addressed by national legislation, including Algerian labor legislation, which considered weekly rest and holidays as legal rest during which the worker leaves his work under normal conditions without losing his wage, In Extraordinary conditions, the employing authority may call the worker to labor on the legal rest day and compensate him for it.

The Algerian legislator has set Friday as the weekly rest day, which is renewed every work week, and has also set the holidays during each year according to their occasions.

Keywords: worker; legal rest; paid holidays; holidays; modify .

مهدي بخدة mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

1. مقدمة:

تشكل الراحة بصفة عامة محورا ذا أهمية في علاقات العمل، لما تمنحه للعمال من استجماع للقوى والطاقات والتخفيف من التعب، والاستعداد لبذل الجهد من جديد، ولهذا الغرض أقرتها النصوص الدولية وأجبرت التشريعات الوطنية على النص عليها وإقرارها ضمن حقوق العمال. وفي هذا الشأن فإن الراحة ما هي إلا نتيجة حتمية لما يقوم به العامل من العمل المنوط به، وانعكاس لتنفيذ العامل لعمله، حيث يبدأ العمل ثم ينتهي، إذ لا يجب عليه العمل إلى ما لا نهاية، بل يجب عليه أن يتوقف لفترة أو ليوم أو لعدد من الأيام.

فإذا توقف العامل فترة من الوقت سميت هذه الفترة بالاستراحة، وتكون دوما بين الفترة الصباحية للعمل والفترة المسائية، أما إذا توقف العامل عن عمله بين الفترة المسائية والفترة الصباحية من اليوم الموالي فتسمى راحة يومية؛ وإذا توقف يوما أو أياما متتالية سمي ذلك بالراحة القانونية وتعني الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد، وإذا توقف لفترة طويلة حتى يتعطل عن العمل سميت بالعطلة بمختلف أقسامها.

باستثناء الراحة القانونية فيما سبق ذكره، فإن أي ترك للعمل ليس براحة، بل يلحقه وصف العطل أو وصف الغيابات سواء كانت هذه الغيابات قانونية أو مرخصة، وسواء أكانت مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.

أخذا بمعيار مدة التوقف عن العمل ومعيار التعيين، يمكن التفرقة بين الراحة القانونية والعطل القانونية، الأمر الذي يؤسس لاعتبار أيام الراحة التي يقل التوقف فيها عن العمل بمقدار يوم أو أيام قليلة معينة من طرف المشرع أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر، ومن ذلك الراحة الأسبوعية وراحة الأعياد، أما إذا كان التوقف طويلا أو غير معين من طرف المشرع مثل العطلة السنوية والغيابات وغيرها فتعتبرها عطلا مدفوعة الأجر.

يمكننا القول أن مشرعنا من حيث التصنيف والتضمين اكتنفه الغموض والتناقض أحيانا في نصوص تشريع العمل وفي نصوص التشريع الوظيفي التي نصت على حق العامل والموظف في الراحة، وكانت موحدة حول مسألة الراحة القانونية وقسمتها إلى قسمين: الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد ولكن بتداخل بين المسميات.

عند قراءتنا لهذه النصوص نجد تصنيف المشرع العمالي الجزائري¹ في الفصل الرابع المعنون ب الراحة القانونية والعطل والغيابات، حيث قسمه إلى فرعين تضمن الفرع الأول العطل والراحة القانونية، ونصت مواده على الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد، والعطل المدفوعة الأجر، والعطلة السنوية؛ بينما حمل الفرع الثاني منه عنوان الغيابات، ونصت مواد هذا الفرع على الغياب بسبب العطل المرضية، و بسبب تأدية مهام نقابية، و بسبب متابعة التكوين، و بسبب الأحداث العائلية، و بسبب أداء فريضة الحج، و بسبب عطلة الأمومة، على اعتبار كل هذه الغيابات عطلا مدفوعة الأجر، و بسبب غيابات خاصة مرخصة دون أن تصنف كعطل مدفوعة الأجر.

¹ انظر الفصل الرابع من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعنون ب الراحة القانونية والعطل والغيابات من المواد 33-56 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، 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: 3 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.

في حين أن المشرع الوظيفي الجزائري¹ صنف أيام الراحة القانونية ضمن الفصل الثاني من الباب الثامن وعنون هذا الفصل ب: أيام الراحة القانونية، بحيث تضمنت مواده الراحة الأسبوعية، وأيام العطل المدفوعة الأجر، بينما صنف في الباب التاسع العطل والغيابات وتضمنت مواده العطلة السنوية، والعطلة المرضية، بخلاف الغيابات التي شملت غياب الموظف بسبب القيام بمهام التدريس، وبسبب متابعة الدراسة، وبسبب أداء مناسك الحج، وبسبب المناسبات العائلية، وبسبب عطلة الأمومة، وبسبب عطلة المرضعة، وبسبب غيابات خاصة أقصاها 10 أيام في السنة غير مدفوعة الأجر.

من حيث التضمنين، كان على المشرع العمالي ولغرض إزالة اللبس والغموض النص على أيام الأعياد بدل العطل المدفوعة الأجر في المادة 34، أما المشرع الوظيفي فكان عليه استبدال أيام العطل المدفوعة الأجر بالأعياد في المادة 193 منه.

من حيث التصنيف كان على المشرع العمالي ولإزالة التناقض بين تقسيماته من جهة والتناقض بينه وبين التشريع الوظيفي من جهة أخرى، أن يضم مواد العطلة السنوية إلى مواد الغيابات ضمن الفرع الثاني الذي يصبح عنوانه: العطل والغيابات، ويبقى الفرع الأول مخصص للراحة القانونية التي تضم مواده الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد اللتان يستأثر القانون بتنظيمهما وتحديد أيامهما مع ما يتوافق مع المناسبة الأسبوعية أو مناسبة العيد، وكذا تعيين يومها أو تاريخها بدقة وأيضاً عدد أيامها إذا اتسعت المناسبة، بينما العطل والغيابات لا يقوم القانون في تحديد وتعيين أيام الاستفادة منها، لأنها تختلف باختلاف حاجة العامل إليها وتوافر ظروفها، وليس للقانون

¹ انظر الفصل الثاني المعنون ب: أيام الراحة القانونية من الباب الثامن المعنون ب: المدة القانونية للعمل وأيام الراحة القانونية، والباب التاسع المعنون ب: العطل والغيابات من المواد 191-215 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام لوظيفة العمومية. انظر الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006.

منها سوى تحديد هذه الظروف فهي لا تأتي إلا وفقا لأسبابها¹، والجامع الوحيد بينهما وبين الراحة القانونية هو وصف الراحة القانونية والعطل والغيابات بالعطل المدفوعة الأجر، الأمر الذي التبس على المشرع العمالي والمشرع الوظيفي، إذ كان عليه التفرقة بين الراحة القانونية من جهة، والعطل القانونية والغيابات القانونية من جهة أخرى، على الرغم من في اشتراكهم جميعا في وصف العطل المدفوعة الأجر.

إشكالية البحث: إلى أي مدى ساهمت أنظمة الراحة القانونية التي اعتمدها المشرع العمالي الجزائري من جهة تحديد أيامها وتوافقها مع مناسباتها في تحقيق الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية المنتظرة منها؟

أهداف الدراسة: ترجع أهداف هذه الدراسة إلى الاطلاع على نظام الراحة القانونية في تشريع العمل الجزائري والأيام التي اعتمدها مشرعنا كأيام راحة قانونية، سواء أكانت تلك الراحة هي الراحة الأسبوعية (يوم العطلة الأسبوعية للراحة)، أو كانت أيام الأعياد، الأمر الذي يستوجب معرفة نظام الراحة الأسبوعية، ونظام الأعياد، والأيام المحددة لهما وفق مناسبات كل يوم منها، والأحكام المستمدة من هذين النظامين باعتبار الراحة الأسبوعية والأعياد من الراحة القانونية في تشريع العمل الجزائري الموصوفتان بأنهما عطل مدفوعة الأجر بالنسبة للعمال، وباعتبارهما أيضا أيام احتفالية بالنسبة لجميع المواطنين.

¹ من المعلوم به أن القانون وحده هو من يحدد بدقة أيام الراحة القانونية بتاريخها واليوم الموافق لها ومناسبتها، فيحدد فقط الراحة الأسبوعية (يوم الجمعة) وأيام الأعياد (14 يوم في السنة مذكورة بتواريخها الميلادية أو الهجرية وأسماءها وموافقة لوقائعها)؛ بينما لا يمكن للقانون أن يحدد أيام العطلة السنوية لأنها تتحدد ضمن برنامج يعده المستخدم ويصنفها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأنها عطل وليس راحة قانونية، ولا يمكن للقانون أيضا أن يحدد الغيابات سواء العطلة المرضية لأنها تتحدد بسبب المرض، ولا عطلة الأمومة لأنها تتحدد بسبب الولادة والوضع، ولا الغياب بسبب التمثيل النقابي، أو بسبب دورات التكوين، أو بسبب الأحداث العائلية، أو بسبب تأدية مناسك الحج لأنها غيابات تتحدد وفقا لأسبابها فكلها يصنفها القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأنها إما عطل، أو غيابات، وتختلف من عامل إلى عامل، وبالتالي لا يمكن للقانون أن يحددها بالدقة التي تتحدد بها أيام الراحة القانونية.

أهمية الدراسة: تكمن الأهمية في الجوانب العملية للراحة القانونية، إذ في ظروف العمل العادية يستريح العمال ويتركون العمل كل أسبوع من العمل، وكل يوم عيد من السنة يتركون العمل فيه أيضا، لذلك فإن أهمية الراحة القانونية تقتضي منا البحث فيها وتحديدتها والغوص في أحكامها وبيان مناسباتها حتى يتسنى معرفة الأيام التي يترك فيها العامل عمله بصفة قانونية ويحتفظ فيها بأجره كاملا.

المنهج المتبع: سنتبع المنهج التحليلي التاريخي المقارن نبين فيه الراحة القانونية مستدلين بالنصوص القانونية بالشرح والتحليل والتعليق والمقارنة، كما يفرض علينا موضوع البحث أن نحدد أيام هذه الراحة القانونية ضمن تشريع العمل الجزائري، سواء يوم الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد وفق ما حددتها نصوص القانون وتطورها التاريخي، وإن كانت أنظمة الراحة الأسبوعية والأعياد موحدة في الجزائر تخضع لها جميع الفئات المهنية، ويتمتع بها جميع المواطنين.

العناصر الأساسية للدراسة:

نعتمد في دراسة موضوع تنظيم الراحة القانونية في تشريع العمل الجزائري، كما هو واضح من تقسيمات الراحة القانونية في حد ذاتها على تقسيم البحث إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول نظام الراحة الأسبوعية نبين فيه تنظيم التشريع ليوم الراحة الأسبوعية وتعديلها، ونترك نظام الأعياد للمبحث الثاني نحدد فيه أيضا اختصاص التشريع بتحديد أيام الأعياد الرسمية ونبين التواريخ الموافقة لهذه الأيام.

2. نظام الراحة الأسبوعية

تجب الإشارة إلى أن النصوص الدولية والدساتير الوطنية تنص على حق العمال في الراحة بصفة عامة تاركة للنصوص التشريعية مهمة إقرار وتنظيم الراحة القانونية والعطل والغيابات كما هو حال تشريع العمل الجزائري.

في هذا الصدد، اهتم المشرع العمالي الجزائري بموضوع الراحة القانونية للعمال واستيفاء أجورهم فيها تطبيقا للنصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر، إذ نص الاعلان العالمي لحقوق الإنسان على حق الراحة للعمال كما يلي: «لكل شخص الحق في الراحة ووقت فراغ، ويشمل ذلك تحديدا معقولا لساعات العمل وعطلات دورية مدفوعة الأجر»¹.

من جهتها نصت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على هذا الحق بما يلي: «تعترف الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل شخص في التمتع بظروف عادية ومواتية للعمل تكفل بوجه خاص: الراحة ووقت الفراغ، وحد معقول لساعات العمل والعطلات الدورية بأجر، وكذلك مكافأة للعطلات العامة»².

كما أقرت نصوص الميثاق العربي لحقوق الإنسان بحق العمال في الراحة حيث جاء فيه: «لكل عامل الحق في تمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته، وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والاجازات المدفوعة الأجر، وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الاعاقات أثناء العمل»³.

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

² المادة 07 ف د من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966؛ المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

³ المادة 34 ف2 من 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 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

من جهته نص الدستور الجزائري على الحق في الراحة حيث نص على ما يلي: «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته»¹.

فإذا كان من اختصاص النصوص الدولية والدساتير الوطنية الاعتراف بحق العمال في الراحة مهما كانت طبيعتها، فإن تشريع العمل الجزائري أقر نظاما للراحة الأسبوعية، ونظاما للأعياد، وحدد أيام كل منهما في 06 مواد من المادة 33 إلى المادة 38، كما اعتبر الراحة الأسبوعية والأعياد بأنهما راحة قانونية حيث جاء في المادة 35 منه: «يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية».

في هذا الشأن، عمد المشرع الجزائري إلى تحديد اليوم المخصص للراحة الأسبوعية في الظروف العادية كقاعدة عامة بصفة حصرية، ويقتصر عليه الاختصاص لوحده، حتى لا يجعل مسألة تعيين يوم للراحة الأسبوعية من نصيب أي مصدر قانوني آخر مهما كانت رتبته في الهرم القانوني.

بمعنى أن مشرنا حدد يوم الجمعة يوما للراحة الأسبوعية كقاعدة عامة لجميع الفئات المهنية بما في ذلك العمال الخاضعون للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وذلك في ظروف العمل العادية ، وفي غير ذلك يمكن استبدال يوم الجمعة بيوم آخر كاستثناء.

1.2 الراحة الأسبوعية والاختصاص التشريعي:

راعى المشرع العمالي الجزائري عند حديثه عن ترك العمل بالنسبة للعمال في يوم راحة قانونية أسبوعية بتسمية هذا اليوم بالراحة الأسبوعية(يوم الراحة الأسبوعي) بالتأنيث وبالتذكير، وإذا تعلق الأمر باحتفال كل المواطنين بهذا اليوم فيسميه العطلة الأسبوعية للراحة الذي يطلق عليه في أغلب التشريعات المقارنة بعطلة نهاية الأسبوع week-end ، ولا خلاف بينهما من الناحية العملية.

ومن جهة أخرى يحصر الدستور الجزائري شروط ممارسة الراحة عموما ومنها تحديد أيامها على التشريع، إذ أن تحديد يوم الراحة الأسبوعية يكون من اختصاص التشريع فقط.

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.

1. تعريف الراحة الأسبوعية

من حيث اللغة، فالراحة الأسبوعية كلمة مركبة من لفظين: الأول الراحة وهي اسم مصدره الإراحة، و الفعل هو أراح واستراح نقول: أراح الرجل نفسه إذا رجعت إليه نفسه بعد الإعياء والتعب. واستراح بمعنى طلب الراحة.

وقد تفيد معان أخرى من نفس الجنس فنقول: راحة اليد أي كفها؛ راحة البيت أي ساحته؛ راحة الثوب أي طيئه؛ والراح أي الخمر لأنهم كانوا يتلذذون بها عند شربها¹. والأسبوع اسم يطلق على السبعة من الأيام، فتدل الراحة الأسبوعية على راحة العمال بعد كل أسبوع عمل.

و من حيث الاصطلاح، فلا نجد للراحة الأسبوعية تعريفا دقيقا كونها من المصطلحات الأكثر تداولاً وشيوعاً لأن اسمها يدل على معناها.

وعليه يمكننا إعطاء تعريف للراحة الأسبوعية بأنها اليوم الذي يحدده القانون أسبوعياً ويسمح فيه للعمال بترك عملهم ليسترخوا فيه مع احتفاظهم بأجورهم. كل ذلك يتأتى تطبيقاً للقانون 11/90 الذي جاء فيه: «حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع»².

تفصيلاً لما سبق فإن يوم الراحة الأسبوعي كما يسميه المشرع الجزائري يشكل وقتاً للفراغ يتوقف فيه العامل عن العمل في آخر الأسبوع لدوافع مهنية تستدعيها المحافظة على صحة العمال وتنظيم أيام العمل، فحيث يجب توزيع مدة العمل يجب الوقف الدوري الأسبوعي للعمل يراها المشرع أنها تقع في يوم محدد لأسباب مختلفة يضمن من خلاله للعمال راحة كافية مع استيفاءهم للأجر³، فهي بهذا الشكل انقطاع دوري عن العمل خلال نهاية كل أسبوع من أجل الاستجابة لنفس

¹ ابن منظور، لسان العرب، ج 6، ط 4، دار صادر، بيروت 2004 ص 255 و 256.

² المادة 33 ف1 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

³ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 ص 222.

الدواعي التي استوجبت تنظيم ساعات العمل الأسبوعية¹ يستجمعون خلالها قواهم وأنشطتهم ويقضون فيها انشغالاتهم.

فضلا على أنه في الظروف العادية يكون يوم الراحة الأسبوعي في الجزائر هو ذاته يوم العطلة الأسبوعية للراحة (عطلة نهاية الأسبوع) التي يحتفل فيها جميع المواطنين، مما يسمح للعمال خلال راحتهم الأسبوعية بالاشتراك مع المجتمع ومع عوائلهم في احتفالاتهم الأسبوعية، ويؤدون فيها واجباتهم الدينية والاجتماعية والمنزلية المختلفة؛ وهي بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي تماسك المجتمع ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في ذلك اليوم وحسب، وإنما لتشاركتهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية.

لهذه الأهداف اهتم التشريع الجزائري بحماية الراحة الأسبوعية بقصد الحصول على أهداف ذات أبعاد إنسانية ووطنية ومهنية تتمثل في تنمية القدرات الصحية والملكات المهنية والمشاعر الدينية و الاجتماعية التي تتحقق كنتيجة لاجتماع العمال مع عوائلهم عن طريق تمكينهم من انقطاع ليوم كامل عن العمل يتفرغون فيه لهذه الأهداف، بحيث لا يمكنهم تحقيقها وهم منهمكون في أعمالهم.

فالمشرع راهن على تحقيق تلك الأهداف ولو كانت على حساب العمل، طالما أن العمال يستفيدون من أجورهم، بالرغم مما يمثله العمل من حاجة ضرورية لرفع النمو وكسب الانتاج، لكن التجارب أثبتت أن زيادة الانتاج لا ترتبط ببقاء العامل أطول مدة في منصب عمله، بقدر ما يوجد علاقة طردية بين تواجد العامل في ظروف صحية ومعنويات مرتفعة وبين مضاعفة الجهود لتحصيل منتج أكثر؛ الشيء الذي يؤكد الضرورة الملحة لتنظيم الراحة الأسبوعية.

2. اختصاص التشريع بتنظيم الراحة الأسبوعية

من المهم أن تتم التفرقة بين تنظيم الراحة الأسبوعية وتحديدتها، ذلك أن مشرعنا لم يكتف بتحديد يوم الراحة الأسبوعي فحسب، بل نظمها بطريقة تمكن من تحديد مناسبتها وموقعه بداخل

¹ حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987 ص 223.

أيام الأسبوع، وعدد ساعاته باعتباره يوم كاملا مدته 24 ساعة، يوافق يوم الجمعة التي تلي يوم الخميس وتسبق يوم السبت.

ولهذا تعتبر مسألة تنظيم الراحة الأسبوعية من طرف التشريع أمرا في غاية الأهمية بسبب مبدأ سيادة الدولة في تنظيم يوم خاص يجمع في مناسبتها المقومات الدينية والاجتماعية والثقافية المشتركة لجميع العمال والمواطنين ، وبالتالي يُمكن جميع المواطنين من الاحتفال به من جهة، ومظهر التوحيد ومبدأ المساواة بين المواطنين والعمال في المشاركة والاحتفالات بيوم الراحة الأسبوعية التي يؤمن بهما المشرع من جهة أخرى.

بالفعل، تكفلت الدولة في إطار السيادة التي تمارس على كل الأفراد والجماعات داخل الوطن في تحديد يوم الراحة الأسبوعية عن طريق سلطتها التشريعية، مما يسمح بتواجد جميع العمال خارج مكان العمل في الظروف العادية، كما يدخل في اختصاص السلطة التنظيمية للهيئة المستخدمة توزيع ساعات العمل في اليوم.

فإذا كان مبدأ سلطان الإرادة يتيح للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية تنظيم أوقات إضافية للراحة، و للعطلة السنوية، و للغيابات الخاصة، فإن الراحة الأسبوعية يتكفل القانون حصريا بتحديد يومها ومناسبتها وعدد ساعاتها تطبيقا للمادة 66 ف4 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

في ذات السياق، جسّد تشريع العمل الجزائري هذا المفهوم، واعتبر تحديد الراحة الأسبوعية لكونها عطلة مدفوعة الأجر من صلاحيات القانون، إذ نصت المادة 34 من القانون 11/90 على أنه: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر».

وطبق ذلك عندما جعل يوم الجمعة هو اليوم المخصص للراحة الأسبوعية للعمال طبقا لما نصت عليه المادة 33 من القانون 11/90 حيث جاء فيها : « حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة».

2.2 الجمعة يوم للراحة الأسبوعية، القاعدة والاستثناء

بنى مشرعنا عند تحديده ليوم الراحة الأسبوعية للعمال نظرتة على عدة اعتبارات دينية واجتماعية تستخلص من خلال وضعه ليوم الجمعة يوما يتفرغ فيه العمال لقضاء انشغالاتهم، الأمر الذي استدعى من المشرع أن يوحد نصوصه في هذا المجال.

لكن تحديده هذا كان مشروطا لأنه اعتبر يوم الجمعة يوما للراحة الأسبوعية في ظروف العمل العادية لاعتبارات متعددة، وفي غير ذلك يكون يوم الراحة الأسبوعية في يوم آخر تحدده الهيئة المستخدمة وفق ما نصت عليه المادة 33 ف2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

1- الجمعة يوم للراحة الأسبوعية

لقد سبق القول أن مشرعنا العمالي حدد يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية في الظروف العادية للعمل بنص المادة 33 ف2 من تشريع العمل.

نلاحظ من خلال نص المادة 33 السابقة أن مشرعنا اعتبر حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وأن هذا اليوم يوافق يوم الجمعة في الحالة العادية كقاعدة عامة.

هذا يعني أن المشرع حدد مقدار الراحة الأسبوعية باليوم الكامل وحدد عدد ساعاته، لأن اليوم الكامل يجمع 24 ساعة، كما حدد مناسبة هذا اليوم ومرتبته بين عدد أيام الأسبوع، ومناسبته.

بما يدل دلالة واضحة على أن يوم الراحة الأسبوعية هو يوم الجمعة الذي يلي يوم الخميس ويسبق يوم السبت، والذي يشمل مناسبة دينية هامة باعتباره عيداً أسبوعياً للمسلمين¹.

¹ يعد الانتقال من اعتبار يوم الأحد كعطلة نهاية الأسبوع منذ الاستقلال إلى غاية تعديلها بالأمر 77/76 دليلاً على انتقال التشريع الجزائري إلى تصنيف يوم الجمعة عطلة أسبوعية للراحة، لأن هذا اليوم يعد عيداً للمسلمين؛ فقد جاء في الحديث: عن بن عباس (رض) أن النبي (ﷺ) قال: «إن هذا يوم عيد جعله الله للمسلمين، فمن جاء إلى الجمعة فليغتسل» رواه ابن ماجة والطبراني.

ومما أوردته السنة أن يوم الجمعة جعله الله عيداً لجميع البشرية وأن مشيئة الله في الأديان التي أنزلها على البشرية من أجل أن تعبده سبحانه اقتضت أن يهتدي كل البشر إلى يوم الجمعة لكنهم اختلفوا فيه، فكان السبت عيداً لليهود، والأحد عيداً للنصارى، فقد روى أبو هريرة (رض) أن رسول الله (ﷺ) قال: «نحن الآخرون السابقون يوم

كرس المشرع وصف العيد ليوم الجمعة عندما اعتبرها عطلة أسبوعية للراحة موازية لعطلة نهاية الأسبوع المقررة يوم الأحد في الدول الغربية، وذلك بواسطة الأمر 77/76 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة حيث جاء في مادته الأولى: « يحدد يوم العطلة الأسبوعية للراحة في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة¹»، معلنا بذلك القطيعة مع موروث الثقافة الغربية ومعلنا يوم الجمعة راحة أسبوعية في الجزائر².

الأكيد إن توحيد النصوص في مثل هذه الحالات من شأنها أن تسمح للعمال من الاستفادة على نحو واضح مما تستهدفه عملية تنظيم الراحة الأسبوعية ويسمح لهم بالاستفادة أكثر من راحتهم فيها حين يجتمعون مع عوائلهم.

فإذا كان يوم الجمعة هو أيضا اليوم المخصص لاحتفالات المواطنين فإننا نسجل تداخل حاجة العمال للراحة وترك العمل كل أسبوع مع حاجة المواطنين للاحتفال بهذا اليوم، وحتى تكتمل الحاجتان، ويتشارك الكل مكن المشرع الجزائري الجميع من يوم الجمعة حتى يتشارك العمال ويجتمعون مع أفراد عائلاتهم في يوم واحد بهدف تحقيق أهداف الراحة الأسبوعية وأهداف العطلة الأسبوعية للراحة على نحو أفضل.

عمليا، سيستفيد الكثير من الراحة يوم الجمعة بما في ذلك الراحة من العمل للعمال، والراحة من الدراسة للطلبة والتلاميذ، بتمكين العمال والمتعلمين وسائر المواطنين من تأدية واجباتهم الدينية والاجتماعية وغيرها، فيسمح تواجد الكثير في راحة، وعطلة أسبوعية بالذهاب إلى

القيامه بَيِّدَ أنهم أوتوا الكتاب من قبلنا ثم هذا يومهم الذي فُرِضَ عليهم فاختلفوا فيه فهدانا الله له فالناس لنا فيه تبع اليهود غدا والنصارى بعد غد». رواه البخاري و مسلم. -أبو زكريا يحيى بن شرف النووي، صحيح مسلم بشرح النووي، جزء 6، دار التقوى للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة 2001 ص 131.

-أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج2، دار المعرفة، بيروت، 1971 ص 354.

¹ الأمر 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 17 أوت 1976.

² المادة 02 من الأمر 77/76، المرجع نفسه.

المساجد وتأدية صلاة الجمعة، وقراءة القرآن، والقيام ببعض العادات والتقاليد في هذا اليوم كصلة الرحم، وزيارة المقابر، وعيادة المرضى، والقيام بالتجوال والسياحة بمختلف أقسامها، بل حتى ارتداءهم يوم الجمعة ملابس خاصة بالراحة والترفيه، والتكفل بالأعباء الاقتصادية كالتبضع، والتجارة، والتصدق، وممارسة الرياضة، دون أن ننسى التفرغ للعائلة، والأولاد، ولقاء الجيران والأصدقاء ومساعدتهم، كل ذلك لتحقيق التكافل الأسري والاجتماعي، مع تخصيص البعض لأوقات محددة في هذا اليوم لحاجات تعليمية كقيام الطلبة والتلاميذ بمراجعة الدروس وحل التمارين والمطالعة، أو القيام بأعمال تطوعية، أو القيام بمهام منزلية خاصة، مع تسجيل أيضا عادات الجزائريين في الأكل يوم الجمعة فأكثرهم يفطرون أو يكون فطورهم عند الزوال أو عشاءهم الطعام (الكسكسي) ويتصدقون بالخبز والتمر وبعض المأكولات التقليدية، كل ذلك في ظل بقاء الكثير من العمال خارج المؤسسات التي يعملون بها وبقاء المتعلمين خارج المؤسسات التعليمية، لأن يوم الجمعة هو راحة بالنسبة للكثير منهم.

إن واجب الجزائريين الديني الذي يفرض عليهم أداء صلاة الجمعة بصفة جماعية¹ والعادات والتقاليد التي تولدت منذ وقت طويل لدى الشعب الجزائري لتجد لها مكانا في هذا اليوم هي من أهلت يوم الجمعة دون غيره ليكون يوما للعطلة الأسبوعية للمواطنين، وحتمت على المشرع ترسيم ذلك بنص خاص.

أكثر من ذلك اعتمد مشرعنا يوم الجمعة كراحة أسبوعية للعمال من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف وليس فقط ارتباط تلك العطلة بانقطاع العمال عن العمل فحسب، وإنما للاستجابة

¹ تجب تأدية صلاة الجمعة جماعة، وتجب على كل مسلم (غير كافر)، ذكر (غير أنثى)، بالغ (غير صبي)، عاقل (غير مجنون)، بلا عذر (غير معذور بمرض أو مانع أو نحوهما)، مقيم (غير مسافر مسافة 80 كلم فأكثر)، قريب من مسجد الجمعة (لا يبعد المكلف عن أقرب مسجد للجمعة مسافة 5 كيلومترات فأكثر).

- خليل ضياء الدين بن إسحاق، مختصر خليل، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت 1999، ص 4.
ودليل فرضية صلاة الجمعة قوله تعالى: «يأيها الذين ءامنوا إذا نودي للصلاة من يوم الجمعة فاسعوا إلى ذكر الله وذروا البيع ذلكم خير لكم إن كنتم تعلمون» القرآن الكريم، الآية 11 من سورة الجمعة.

للأهداف المرجوة من تقرير تلك الراحة في يوم الجمعة على نحو يساعد العمال في قضاء انشغالاتهم الدينية والاجتماعية المختلفة دون أن يمنعهم العمل من إنجازها.

2- الراحة الأسبوعية في غير يوم الجمعة

حدد المشرع الجزائري الجمعة يوما للراحة الأسبوعية في ظل الظروف العادية، وبمفهوم المخالفة فإن ظروف العمل الغير عادية تسمح براحة أسبوعية مختلفة عن ذلك اليوم، مستنتجين من وراء ذلك أن اعتبار يوم الجمعة راحة أسبوعية ليس من النظام العام وإنما يشكل قاعدة عامة تستدعيه عملية تنظيم يوما للراحة في كل أسبوع في الحالات العادية للعمل.

جوهر عملية التنظيم تلك يتمثل في تحديد يوم الجمعة واعتباره راحة أسبوعية للعمال في الظروف العادية، بينما يختلف الحال في ظروف العمل غير العادية، إذ يمكن تشغيل العمال يوم الجمعة بشرط استفادتهم من يوم راحة تعويضي مماثل في عدد ساعاته.

بمعنى أنه يمكن مخالفة الاعتماد على يوم الجمعة كراحة أسبوعية، وبالتالي العمل في هذا اليوم، تطبيقا لمبدأ المصلحة العامة وحفاظا على العمل أو سيرورته أو موافقة لضرورياته، الأمر الذي لا يجعل ذلك مخالفة للنظام العام مادام أن العامل يظل في الأساس مستعدا للعمل حتى في الظروف الغير عادية.

وعليه يسمح التشريع للمستخدم في الظروف الغير عادية باستدعاء العامل للعمل في يوم الجمعة كغيرها من أيام العمل الأخرى سواء عند الضرورة الاقتصادية، أو الضرورة الانتاجية، أو الضرورة التنظيمية، بشرط أن يمنحه راحة تعويضية مدتها 24 ساعة بدلا عنها، طبقا لما نصت المادة 37 من القانون 11/90: «يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة أو المؤسسة أو يضر بالعموم».

هذا يعني أن من صلاحيات المستخدم أن يؤجل الراحة الأسبوعية المقررة يوم الجمعة ويجعل بدلها يوما آخر إذا استدعت مصلحة العمل منه حاجته إلى عامل، أو بعض العمال، أو كلهم يوم الجمعة، أو كان الطلب على الانتاج لديه كبيرا، أو اقتضت الطبيعة التنظيمية للمؤسسة العمل يوم الجمعة، أو كان العمل في المؤسسة بصفة تناوبية بحيث تعمل المؤسسة 7 أيام، فهذه الحالات تعتبر تعد ظروفًا طارئة على المؤسسة أو تدخل في التنظيم الخاص بها، وبالتالي يخول لها عدم الالتزام بيوم الجمعة كراحة أسبوعية لهؤلاء العمال والانتقال إلى يوم الراحة الأسبوعي البديل.

من جهة أخرى سمح القانون للوالي لأجل تلبية حاجات المواطنين بالضروريات اليومية للمعيشة بتحديد يوم الراحة الأسبوعية للعمال أو لبعضهم داخل المؤسسات المعنية بتوفير خدماتها للمواطنين وتلك المكلفة بمهام التجارة بالتجزئة، حيث نصت المادة 38 من القانون 11/90 على أن: «يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تمويل المستهلكين وحاجات كل مهنة ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها».

ذلك أن مسؤولية الدولة في تلبية حاجات المواطنين المعيشية لاسيما تلك التي تضطلع بها مؤسسات التجارة بالتجزئة التي يفترض أن تعمل يوم الجمعة، حتى يتمكن العمال من استيفاء حاجاتهم المنزلية وشراء ما يحتاجون إليه، تجعلها تلتزم بتحديد يوم آخر غير الجمعة لتحقيق هذا الهدف، وذلك يعود إلى والي كل ولاية حسب حاجاتها، فيجوز له أن يحدد يوما آخر للراحة الأسبوعية لعمال تلك المؤسسات.

فإذا كان التشريع يسمح باستخدام العمال عند الضرورة يوم الجمعة، ويجيز تأجيل راحتها إلى يوم بدل عنها، مما يسمح للعامل في كل الحالات بالاستمتاع بيوم راحة أسبوعية، لا يشكل أي إشكال ما دامت الراحة الأسبوعية محددة سواء يوم الجمعة أو اليوم البديل عنها.

فإن عملية تحديد ساعات العمل خلال أسبوع العمل، وتوزيعها، يطرح إشكال حول طبيعة اليوم المتبقي من الأسبوع.

علما أن التشريع الجزائري يوزع أيام العمل في الظروف العادية على 05 أيام عمل، وفقا لما تنص عليه المادة 02 من الأمر 03/97 حيث تنص على أنه: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية، توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام عمل على الأقل¹». بعملية حسابية، إذا كان الأسبوع يضم 7 أيام وأن يوم الجمعة هو يوم للراحة، وفي أغلب الحالات تعتمد المؤسسات الاقتصادية عن طريق الاتفاقيات الجماعية والانظمة الداخلية لديها على 5 أيام عمل، فيبقى يوم آخر للراحة.

و بالتالي يثور التساؤل حول طبيعة هذا اليوم المتبقي لراحة العمال، هل يعتبر راحة أسبوعية للعمال و عطلة أسبوعية للراحة، كما هو الشأن بالنسبة ليوم الجمعة؟

وفق نصوص تشريع العمل الجزائري فإن الراحة الأسبوعية مدتها يوم كامل، وقد حددها التشريع بيوم الجمعة، دون أن يمددها بيوم آخر إضافي، ولا حتى بساعة إضافية.

ومن جهة أخرى، حدد الأمر 77/76 العطلة الأسبوعية للراحة بيوم الجمعة فقط دون غيرها. مما يعني أن اليوم المتبقي من أيام العمل الخمسة لا يعني بالضرورة أنه يوم راحة أسبوعي إضافي، ولا يعني أيضا أنه يوم إضافي للعطلة الأسبوعية للراحة (عطلة نهاية الأسبوع week-end) لأنه لم يحدد بنصوص تشريعية، مع الأخذ في الحسبان أن المشرع لا يرى توفره على ضرورات ومقومات يمكنها أن تحقق نفس الأهداف المنتظرة من يوم الجمعة، سواء كراحة أسبوعية أو كعطلة أسبوعية للراحة، وإنما هو يوم فراغ إضافي نشأ كنتيجة لتنظيم وتوزيع ساعات العمل على أيام العمل الخمسة.

سواء أكان يوم الفراغ الإضافي هو يوم السبت بالنسبة للموظفين المستنتج بواسطة التنظيم، طالما أن أيام العمل محددة للموظفين من يوم الأحد إلى الخميس، أو كان يوما آخر تحدده الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بالنسبة للعمال متى تم توزيع مدة 40 ساعة على 5 أيام، أما إذا وُزعت على 6 أيام فلا يوجد يوم إضافي للراحة لدى العمال.

¹ المادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997.

فإنه في كل الأحوال، يعد يوم راحة ثان وليس من الراحة الأسبوعية ولا من عطلة نهاية الأسبوع.

نعم يمكن استدعاء العامل بعد استنفاذه لمدة 40 ساعة في الأسبوع بالعمل يوم السبت على اعتبار ذلك من الساعات الإضافية وليس يوم عطلة، بمعنى أنه يتقاضى ساعات عمله يوم السبت باعتبارها ساعات إضافية شأنها في ذلك شأن أي ساعة إضافية أخرى بعد ساعات العمل المسائية لأيام العمل الأخرى.

3. نظام الأعياد

إذا كانت الراحة الأسبوعية تشكل منعطفا ايجابيا للعمال في علاقات العمل، تمكنهم من الاستراحة ليوم كامل وقضاءها مع عوائلهم، فإن الأعياد بمختلف أقسامها سواء العالمية منها أو الوطنية أو الدينية تعبر عن مراحل هامة في تاريخ الأمة، وترمز لذكرياتها، وتؤرخ لمناسباتها، وهي بهذا الوصف تلعب دورا كبيرا ليس في ترك العمال لأماكن عملهم حينها، بل بما تولده من شعور بالفرحة والاحتفال بها.

لذا عمد المشرع الجزائري إلى ترسيمها وتنظيمها و النص على حق العمال في الأعياد، كونها راحة قانونية وعطلا مدفوعة الأجر.

ذلك أن تنظيم الأعياد من مهام التشريع وحده، فهو وحده المختص بذلك عن طريق تحديد أيامها وعددها، ومناسبتها وتاريخها الميلادي أو الهجري ، حيث يكفل للعمال حق التمتع بأيام يصنفها أعيادا ضمن نصوصه وفق ما تنص عليه المادة 35 من القانون 11/90 حيث جاء فيها: « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية».

في حين أعطت المادة 34 من القانون 11/90 للتشريع مهام تنظيم أيام الأعياد وتحديدها حيث نصت على ما يلي: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر».

1.3 الأعياد والاختصاص التشريعي

تكفل التشريع بتحديد أيام الأعياد لأول مرة بعد الاستقلال بتنظيم الأعياد الرسمية عن طريق سن نص خاص يتمثل في القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم، الذي لم يكتف بتحديد عيد واحد فيه، بل استأثر هذا القانون بتحديد مجموعة من الأعياد تدور بدوران السنة، وتختلف باختلاف مناسباتها ووقائعها، فمنها ما هو مؤرخ بالتقويم الميلادي ومنها ما هو مؤرخ بالتقويم الهجري.

بخلاف يوم الراحة الأسبوعية الذي نظمته قانون علاقات العمل، وهو يوم واحد معين من بين أيام الأسبوع في الظروف العادية، ولا يحتاج إلى تأريخ لأنه يوم يحل بصفة دورية باسمه الخاص كل أسبوع وليس كل شهر أو سنة.

1- تعريف الأعياد

الأعياد لغة، جمع مفردة عيد، ويعني ما تتجدد عودته كل عام، وهو مشتق من فعل عاد، يعود، كأنهم عادوا إليه، وقيل اشتقاقه من العادة لأنهم اعتادوه. و العيد عند العرب الوقت الذي يعود فيه الفرح فجعل العيد من عاد يعود بسبب عودة الفرح مجددا كل سنة، وكان في الأصل العِودُ فلما سكنت الواو وانكسر ما قبلها انقلبت ياء فصارت العيد.¹

اصطلاحا، لا نجد تعريفا للأعياد لا في التشريع ولا في الاجتهادات القضائية، فلم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف الأعياد مكتفيا بتعداد أيامها على سبيل الحصر.

يمكننا أن نضع تعريفا يبين بأن الأعياد هي أيام كاملة للراحة تمكن العامل من ترك العمل في الحالة العادية بسبب موافقة ذلك اليوم للتاريخ المعتبر قانونا ومن كل سنة بأنه عيد.

إن الحكمة من وراء جعل أيام الأعياد راحة قانونية هي تمكين العامل من مشاركته لأفراد عائلته والمجتمع بصفة عامة في احتفالات أيام يعتبرها القانون مناسبات دينية أو وطنية أو عالمية.

¹ ابن منظور لسان العرب، ج 10، المرجع السابق ص 327.

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 الاحتفال بها مكسبا وطنيا يعزز أواصر الانتماء للدين أو الوطن أو الموروث الثقافي أو تحمل بعدا إنسانيا، وبالتالي يراها المشرع مؤهلة لأن يعتبرها عيدا رسميا.

و الأعياد مناسبة لكل عيد تعود كل عام، ومن تلك الأعياد ما هو يوم واحد، ومنها ما يستحق أياما بسبب الامتداد الشعبي له وعظمة مناسبته وغزارة مغزاه.

2- اختصاص التشريع بتنظيم الأعياد

كقاعدة عام لا يمكن وصف أي يوم بأنه عيد إلا إذا أقره القانون تطبيقا للمادة 34 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: «يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر»، والمقصود هو الأعياد الرسمية دون الأعياد الأخرى التي لم يصنفها القانون أعيادا.

هذا يعني أن التشريع وحده ممثلا في القانون 63/ 278 المحدد للأعياد الرسمية بكافة تعديلاته وتتماته¹ هو المقصود من المادة 34 السابقة، طالما أن القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي والحق النقابي تدخل ضمن صلاحيات الهيئة التشريعية كما هو مقرر في المادة 139 ف18 من الدستور الجزائري الحالي.

الأكيد أن تكفل القانون بمسألة تحديد أيام الأعياد من شأنه أن يبقي تلك الأعياد على محتواها وأهدافها العامة، وأن يمنع الخطورة التي قد تحدث للعمل نتيجة ترك ذلك خارج أطر القانون، لذلك حرص مشرعنا على تأكيد مسألة الاختصاص التشريعي ونص على أن تحديد الأعياد

¹ القانون 63/278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم بالأمر 66/153 المؤرخ في 8 جوان 1966، والأمر 68/419 المؤرخ في 26 جوان 1968، والقانون 05/06 المؤرخ في 26 أبريل 2005، والقانون 18/12 المؤرخ في 02 جويلية 2018، والقانون 23/10 المؤرخ في 26 جوان 2023. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: عدد: 53 مؤرخة 02 أوت 1963؛ عدد: 52 مؤرخة في 17 جوان 1966؛ عدد: 56 مؤرخة في 12 جويلية 1968؛ عدد: 30 مؤرخة في 27 أبريل 2005؛ عدد: 46 مؤرخة في 29 جويلية 2018، عدد: 43 مؤرخة في 27 جوان 2023.

من صلاحية القانون وحده، في حين يكتفي الدستور الجزائري بأن الراحة حق مضمون للعمال وأن القانون هو وحده من يحدد كفاءات ممارستها.

ذلك أن فلسفة الأعياد في نظر المشرع الجزائري ترتكز على عاملين: الأول يسمى عامل المناسبة ويتمثل في كون أيام الأعياد مناسبات لكافة المواطنين، بسبب ما تحمله من أحداث مختلفة بحيث تشغل الأعياد مكانة هامة في حياة المواطنين، ويشكل الاحتفال بمناسبتها مكسبا وطنيا يعزز مظاهر الانتماء، وهي بهذا المفهوم ذات بعد سيادي تسمح للدولة لوحدها عن طريق تشريعاتها بتحديد أيام الأعياد بما يتوافق مع تاريخها ودينها ومقوماتها الاجتماعية والحضارية.

بينما يسمى العامل الثاني عامل الراحة ويتمثل في وصف الأعياد بأنها راحة قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لفئة من المواطنين هم العمال والموظفون، فهي بهذا المفهوم ذات بعد عملي باعتبارها راحة تمكن العمال والموظفين من ترك العمل في أيام الأعياد دون نقصان الأجر، وتشكل الأعياد حقا لهم.

نتيجة لذلك يشكل يوم العيد بالنسبة للمواطنين ساعات يقضيها العمال وغيرهم في أجواء الفرح والبهجة وتبادل التهاني تضمن صيرورة المظاهر الاجتماعية، وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية والوطنية والمهنية التي تبنى على تكافل الأفراد فيما بينهم، وتعاونهم في شتى مجالات الحياة، فالأعياد بهذه الأهداف تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال والموظفون تمكنهم من الاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة.

وعليه فما دامت الأعياد تشكل سيادة للدولة من جهة، ومكسبا للمواطن وحقا للعامل من جهة ثانية، فيتعين إشراك الجميع في الاستمتاع بالأعياد مما يتعين على تشريع العمل النص على أن تلك الأعياد هي راحات قانونية وينظم كفاءات الاستفادة منها، وأن القانون هو وحده من يحدد تلك الأعياد ضمن نص خاص وليس من مهام تشريع العمل تحديد أيام الأعياد.

2.3 تحديد الأعياد:

حدّد المشرع الجزائري الأعياد الرسمية بما يتوافق ومناسبتها سواء بالتاريخ الميلادي أو بالتاريخ الهجري، وحصرها حصرا جامعا مانعا دقيقا يمنع عنها أي زيادة أو نقصان أو تحريف أو تأويل أو تناقض بينها، مستوفيا إياها في الوقت الحالي ب 10 أعياد تضم 14 يوم راحة في السنة، جامعا لها بين مناسبات عالمية ووطنية، وأخرى دينية من خلال إقراره للقانون 278/63 المحدد للأعياد الرسمية المعدل والمتمم.

مر القانون 278/63 المحدد للأعياد الرسمية بعدة مراحل، وتطور معها إلى أن وصل إلى ما هو عليه اليوم، حيث نهض المشرع الجزائري في بداية الاستقلال إلى تحديد الأعياد القانونية عن طريق إصداره للقانون 278/63 الذي ضم في مرحلته التأسيسية 10 أيام راحة في السنة موزعة على الأشهر الشمسية (التقويم الميلادي) والأشهر القمرية (التقويم الإسلامي الهجري)، لكن سرعان ما تم تعديله سنة 1966 بإضافة يوم واحد هو 19 جوان وترسيمه عيدا آنذاك مما أقام جدلا كبيرا حول رمزيته الشعبية وشرعية وقائعه، ثم حصل تعديل ثان للقانون المحدد للأعياد الرسمية سنة 1968 حيث أضيف يوم ثان لعيد الأضحى عوض يوم واحد.

ولم يقف التعديل عند هذا الحد، بل تواصل في سنة 2005 أين تم إلغاء عيد 19 جوان، ثم حصل تعديل رابع سنة 2018 اعتبر يوم 12 يناير (جانفي) عيدا ويسمى عيد الناصر، إلى أن استقر تشريع الأعياد على آخر تعديل له حاليا وهو التعديل الخامس سنة 2023 حيث تم تمديد يومي عيد الفطر ويومي عيد الأضحى ليصبح كل منهما 03 أيام عوض يومين،

من حيث التقسيم نلاحظ أن قانون الأعياد الرسمية قسّم الأعياد وفق مناسبتها التي تتوافق معها ووفق تاريخ تلك المناسبة سواء بالتاريخ الميلادي في الأعياد العالمية والأعياد الوطنية، أو بالتاريخ الهجري في الأعياد الدينية:

1- الأعياد الميلادية

حدد قانون الأعياد الرسمية 278/63 المعدل والمتمم الأعياد المؤرخة بالتاريخ الميلادي وجعل عدد أيام الأعياد الميلادية كلها 05 أعياد مؤرخة بالتاريخ الميلادي تضم 05 أيام راحة في السنة، ويقسمها وفق مناسباتها إلى أعياد عالمية، وأعياد وطنية:

فالأعياد العالمية تشمل عيد رأس السنة الميلادية، وعيد العمل:

أ- عيد يوم رأس السنة الميلادية (غرة جانفي): هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم، أي اليوم الأول من شهر جانفي من كل سنة ميلادية، وقد سماه المشرع الجزائري بيوم رأس السنة الميلادية طبقا للقانون 278/63.

ب- عيد العمل (أول ماي): يقدر بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة ميلادية، وسماه المشرع بعيد العمل منذ إصدار القانون 278/63 دون أن يقوم بتعديل اسمه.

أما الأعياد الوطنية فتضم 03 أعياد هي: عيد الاستقلال، عيد الثورة وعيد الناصر:

أ- عيد الاستقلال (الخامس من جويلية): وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية، يمثل عيدا وطنيا يصادف ذكرى استقلال الجزائر، واستقر مشرعنا على تسميته حاليا بعيد الاستقلال بواسطة القانون 06/05.

ب- عيد الثورة (أول نوفمبر): وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية، يمثل عيدا وطنيا بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى، وسماه المشرع بواسطة القانون 278/63 بعيد الثورة.

ج- عيد الناصر (أميزون يناير، رأس السنة الأمازيغية): وهو يوم واحد للراحة من كل سنة ميلادية ويوافق 12 من شهر يناير (جانفي) من كل سنة ميلادية، وقد أقره مشرعنا واعتبره عيدا رسميا بواسطة القانون 12/18 المؤرخ في 02 جويلية 2018 المعدل للقانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وسماه عيد الناصر.

2- الأعياد الهجرية

حدد قانون الأعياد الرسمية 278/63 المعدل والمتمم الأعياد الهجرية واعتبرها تلك المناسبات المؤرخة بالتاريخ الهجري، وجعل لها 05 أعياد دينية مؤرخة بالتاريخ الهجري تضم 09 أيام راحة في السنة.

تشمل الأعياد الهجرية 05 أعياد وهي: عيد الفطر، عيد الأضحى، أول محرم، يوم عاشوراء وعيد المولد النبوي:

أ- عيد الفطر: وفيه 03 أيام متتالية للراحة من كل سنة هجرية والتي تتوافق مع اليوم الأول واليوم الثاني واليوم الثالث من شهر شوال؛ وسي بيوم الفطر لأنه أول يوم من أيام الفطر بعد شهر الصيام شهر رمضان، وقد سماه مشرعنا ب: العيد الصغير في القانون 278/63 وهي التسمية المعهودة في المجتمع الجزائري¹.

2/ عيد الأضحى: أقر القانون بمناسبة حلوله 03 أيام متتالية للراحة للعمال في كل سنة هجرية، والتي تتوافق مع اليوم العاشر واليوم الحادي عشر واليوم الثاني عشر من شهر ذي الحجة؛ وسي بعيد الأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أضاحيمهم تقرباً لله، كما سماه مشرعنا التسمية العرفية ب: العيد الكبير التي يتداولها الشعب الجزائري².

ج- أول محرم: يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، ويحل هذا العيد بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة؛ وسي بمحرم لأنه أحد الأشهر الحرم التي يحرم فيها القتال عند عرب الجاهلية وفي الاسلام؛ وقد أقره مشرعنا في بداية إصداره لقانون الأعياد الرسمية بواسطة القانون 278/63.

¹ نص القانون 278/63 على يومين للراحة في عيد الفطر، ثم أضاف يوماً آخر بواسطة القانون 10/23 ليصبح عدد أيام عيد الفطر حالياً ثلاثة أيام، ويسمى قانوناً أيضاً ب: العيد الصغير تمييزاً له عن العيد الكبير الذي هو عيد الأضحى.

² نص القانون 278/63 على يوم واحد للراحة في عيد الأضحى، ثم أضاف القانون 419/68 يوم آخر ليصبح يومين للراحة، وبدوره أضاف القانون 10/23 يوماً آخر، ليستقر عدد أيام عيد الأضحى في الوقت الحالي على 03 أيام.

د- يوم عاشوراء: وهو يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، كما أنه مناسبة دينية توافق اليوم العاشر من شهر محرم؛ وسي بيوم عاشوراء أي مأخوذة من اليوم العاشر مبالغة في التسمية بسبب فضله وفضل الصيام فيه؛ وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

ه- عيد المولد النبوي: وهو يوم واحد لراحة العمال في كل سنة هجرية، ويوافق تاريخ 12 من شهر ربيع الأول المعلن كتاريخ ولادة الرسول محمد(ص)؛ وقد سماه مشرعنا بالمولد النبوي الشريف وسماه أيضا بما هو معروف به في الوسط الشعبي بـ المولود؛ وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

4. خاتمة:

في نهاية هذا البحث، يستحسن الوقوف عند الراحة القانونية وأقسامها وفق ما هو مشترك بين مكونات العطل المدفوعة الأجر، والتي هي إما عطل قانونية أو غيابات قانونية يمنحها القانون ويعتبرها حقوقا للعمال؛ وإما راحات قانونية يمنحها القانون ويعتبرها أيضا حقوقا للعمال ولكن تختلف عن العطل والغيابات لأن أيامها محدودة ومعينة بواسطة القانون بسبب احتواءها على مناسبة ولا تغيير في مناسباتها، فحيث ما توجد المناسبة توجد الراحة القانونية.

من هذا التقسيم، ارتأينا أن نضع الراحة القانونية تخص فقط الراحة الأسبوعية والتي توافق أيضا مناسبة العطلة الأسبوعية للراحة، مع الأخذ في الحسبان بأن المشرع وحد فيهما بتعيين يوم الجمعة راحة أسبوعية للعمال وعطلة أسبوعية لكل المواطنين؛ كما أن أيام الأعياد هي أيضا جزء مكون للراحة القانونية لأن القانون هو من يحدد أيامها على طول السنة نظرا لما تحمله مناسبتها من شعور لدى المواطنين.

من خلال رؤيتنا لموضوع تنظيم الراحة القانونية في تشريع العمل الجزائري، فإنه يمكننا

استخلاص النتائج التالية:

1- استئثار التشريع بتحديد يوم الجمعة بصفته يوم العطلة الأسبوعية للراحة و/ أو الراحة الأسبوعية وتعيينه لكافة المواطنين وفي كل الأحوال، و / أو للعمال في ظروف العمل العادية فقط، ويعد هذا الاختصاص مهما وموحدا ليس فقط للعمال، بل حتى للموظفين وباقي الفئات المهنية الأخرى ولعوائلهم.

2- استثناء القانون 278/63 المحدد للأعياد الرسمية المعدل والمتمم بتحديد وتعيين الأعياد الرسمية بأيامها الموافقة لمناسباتها وتاريخها الميلادي أو الهجري حسب كل مناسبة وفي كل الظروف، والتي جمعت 10 أعياد عالمية ووطنية ودينية بمجموع 14 يوم راحة في السنة الواحدة، دون أن يترك ذلك لتشريع العمل الذي اكتفى باعتبار أيام الأعياد راحة قانونية. دون أن يتكلف بتحديد تلك الأعياد مُجِلا المهمة للقانون 278/63، و يعد اختصاص التشريع بذلك مانعا لأي خطورة يمكن أن تسمح لأي طرف آخر غير الدولة في تحديد مناسباتها، وبالاخص الالدينية والوطنية المرتبطة بمقوماتها وتاريخها وساداتها والتي تعني شعبها دون غيره.

3- التباس المشرع العمالي الجزائري عند تصنيفه لموضوع الراحات القانونية والعطل والغيابات وحصول التناقض في مواده من جهة وبينه وبين التشريع الوظيفي الجزائري ممثلا في الأمر 03/06 من جهة ثانية، بسبب اشتراك هذه المواضيع الثلاثة في وصف العطل المدفوعة الأجر، كما أن تضمينه لمواد هذه الموضوعات لم يكن دقيقا وكافيا.

4- بالرغم من التوسعة الحديثة لعدد أيام عيد الفطر وعيد الأضحى التي نص عليها القانون 10/23 المعدل للقانون 278/63، إلا أن غزارة المناسبتين لدى الجزائريين ومساحة الجزائر الممتدة تجعل من تلك الأيام غير كافية للمعايدة ولتبادل التهاني وقضاء العمال ليوم عيد الفطر ويوم عيد الأضحى مع عوائلهم.

5- بالرغم من نص قانون الأعياد الرسمية في الجزائر على 14 يوم عيد بصفته راحة مدفوعة الأجر خلال السنة، لكن لا يتأتى للعمال الاستفادة من كل أيام الأعياد المقررة في السنة، وذلك يرجع إلى تزامن أيام الراحة في كل الأعياد بمختلف مناسباتها مع عطلة نهاية الأسبوع المقررة يوم الجمعة أو مع يوم السبت المقرر يوم راحة ثان؛ أو تزامن الأعياد الميلادية مع أيام الراحة في الأعياد الهجرية، فيستفيد العامل في كلتا الحالتين من راحة يوم واحد فقط رغم أنها ضمت مناسبتين للراحة، مما يُفوّت عليهم التمتع براحتهم، الأمر الذي يجعل تمكين العمال في مثل هذه الحالات من الاستفادة من الراحات كلّها أمرا في غاية الأهمية.

وعليه يمكننا من خلال ما رأيناه من نقائص تشريعية أو غموض أو تناقض أن نقدم التوصيات التالية:

أ- لإزالة اللبس والتناقض في عناوين نصوص تشريع العمل الجزائري، نقترح أن تعدل المادة 35 منه وتستبدل ليصبح نصها كالآتي: يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد أيام راحة قانونية، وتوحيداً بين تشريع العمل والتشريع الوظيفي في مادة الراحة القانونية نقترح استبدال: أيام العطل المدفوعة الأجر ب: أيام الأعياد، ليصبح نص المادة 193 من أمر 03/06 كما يلي: يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد أيام راحة قانونية.

ب- من حيث التصنيف كان لا بد على تشريع العمل أن يفرق بين مكونات العطل المدفوعة الأجر من جهة، وبالنظر إلى تصنيف تشريع الوظيفي من جهة أخرى حتى لا يكون هناك تناقض بين التشريعين، طالما أن أحكام العطل المدفوعة الأجر مشتركة إلى حد كبير بين العامل والموظف؛ ولتسوية الأمر نقترح على تشريع العمل تصنيف العطل ضمن الفرع الثاني الذي يصبح عنوانه: العطل والغيابات، وإبقاء الفرع الأول مخصص للراحة القانونية التي تضم مواده الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد.

ج- الزيادة في عدد أيام الراحة لعيد الفطر وعدد أيام الراحة لعيد الأضحى، حتى يتيح للعمال في الجنوب الكبير ولذوي المسافات البعيدة من الحضور يوم عيد الفطر ويوم عيد الأضحى مع عوائلهم، الأمر الذي يتيح ترسيم هذين اليومين الإضافيين ضمن الراحة، وبالتالي السماح للعمال بالرحيل يوماً قبل يوم عيد الفطر ويوماً قبل عيد الأضحى؛ فيصبح بذلك اليوم الأخير من شهر رمضان يوماً للراحة، ويسمح للمواطنين بصيامه بأريحية والتحضير والاستعداد ليوم الغد، ويجعل عيد الفطر يحتوي على 4 أيام راحة؛ من جهة أخرى يصبح اليوم التاسع من شهر ذي الحجة والمسمى يوم عرفة يوماً للراحة، ويسمح للمواطنين بصيامه بأريحية والاستعداد والتحضير ليوم الغد، ويجعل عيد الأضحى يحتوي على 4 أيام راحة.

د- للخروج من عدم استفادة العمال من أيام الراحة المزدوجة نتيجة تزامن يوم عيد مع يوم الجمعة أو يوم السبت؛ أو تزامن عيد ميلادي مع عيد هجري في يوم واحد، نقترح تمكين العمال من الاستفادة من راحة مدفوعة الأجر في كل أيام الأعياد وذلك بتأجيل الاستفادة من يوم العيد الذي غابت راحته إلى الأيام الأولى لأسبوع العمل الموالي وليس إقصاء العمال من هذه الاستفادة كما هو معمول به اليوم.

5. قائمة المصادر والمراجع:

ا- المصادر

- القرآن الكريم.

- ابن منظور، لسان العرب، ج 6 و ج 10، ط 4، دار صادر، بيروت 2004.

- أبو زكريا يحيى بن شرف النووي، صحيح مسلم بشرح النووي، ج 6، دار التقوى للنشر والتوزيع، ط 1، القاهرة 2001.

- أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج 2، دار المعرفة، بيروت، 1971.

- خليل ضياء الدين بن إسحاق، مختصر خليل، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1999.

II- المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

- حمدي عبد الرحمان ومحمد يحيى مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1987.

ثانياً: النصوص القانونية

1/ النصوص الدولية:

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

-الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966؛ المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

-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.

2/ النصوص الوطنية:

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

-الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006.

-الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 03 مؤرخة في 11 يناير 1997.

-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 يوليو 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.

-الأمر 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 66 مؤرخة في 17 أوت 1976.

-القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المحدد لقائمة 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، والقانون 12/18 المؤرخ في 02 جويلية 2018، والقانون 10/23 المؤرخ في 26 جوان 2023. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: عدد: 53 مؤرخة 02 أوت 1963؛ عدد: 52 مؤرخة في 17 جوان 1966؛ عدد: 56 مؤرخة في 12 جويلية 1968؛ عدد: 30 مؤرخة في 27 أبريل 2005؛ عدد: 46 مؤرخة في 29 جويلية 2018، عدد: 43 مؤرخة في 27 جوان 2023.