

حق الموظف في راحة الأسبوع والأعياد

Employee's right to weekly rest and holidays

مهدي بخدة *

كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة غليزان

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/23- تاريخ القبول: 2024/11/27 - تاريخ النشر: 2024/12/20

الملخص: نص التشريع الوظيفي الجزائري على أن للموظف الحق في الاستفادة من راحة أسبوعية يوما كاملا خلال نهاية أسبوع العمل، ومن حقه أيضا الاستفادة من الراحة في أيام الأعياد؛ ونظم له يوم الراحة الأسبوعية الذي يحل دوريا كل أسبوع، و أيام الأعياد بتاريخها ومناسباتها ومسمياتها وعددها وعدد أيامها خلال السنة.

غير أن استفادة الموظف من الراحة كما سبق ليس من النظام العام، لأنه يمكن للإدارة استدعائه للعمل في يوم الراحة الأسبوعية، أو في أي يوم من أيام الأعياد لضرورة المصلحة، ومنحه راحة تعويضية مماثلة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي؛ راحة أسبوعية؛ أعياد؛ ادارة؛ مناسبات.

Abstract: The Algerian employment legislation stipulates that the employee has the right to a full day of weekly rest during the end of the work week, and he also has the right to benefit from rest on holidays; And he has organized a weekly rest day that occurs periodically every

week, and the holidays with their dates, occasions, names, and number of days during the year.

However, the employee's benefit from the specified weekly rest day is not part of the public system, because the administration can call him to work on this day, or on any day of the holidays for the necessity of the interest, and grant him a similar compensatory rest.

Keywords: The public employee; Weekly rest; Holidays Administration; Occasions.

مقدمة

يشكل الحق في الراحة للموظف جزء من المنظومة الوقتية التي يجب على المشرع الجزائري النص عليها، وبيان مددها، وأيامها، ومناسباتها، سواء فيما تعلق بالراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، أو ما تعلق بالعطل والغيابات.

غير أنه تجب الإشارة إلى التفرقة بين الراحة والعطلة والغياب، فبالرغم من اشتراك الكل بوصفها بالعطل المدفوعة الأجر، إلا أنهم يختلفون من حيث مدة ترك العمل، ومن حيث تحديد وتعيين المشرع لأيام تلك الراحة وأسبابها، والمعنى السيادي للدولة في ذلك،

فإذا كان الموظف يترك عمله في يوم أو أيام قليلة نسبيها راحة، بينما إذا ترك عمله مدة طويلة، أو لأسباب طارئة نسبيها عطلة، أما إذا استدعت ظروف الموظف التغيب المرخص نسبيها غياب، وكلها نص عليها القانون بواسطة الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

صنف المشرع الجزائري راحة الموظف ضمن الأمر 03/06 على وجه يميز بين الراحة من جهة، والعطل والغيابات من جهة أخرى.

على هذا التقسيم يمكن القول بأن راحة الموظف تشمل الراحة الأسبوعية التي تأتي بصفة دورية كل أسبوع، وأيام الأعياد التي تأتي بصفة دورية كل سنة، باعتبارهما راحتان قانونيتان، يعين القانون يوم الراحة الأسبوعية الذي اقتضته المناسبة بالاسم، ويحدد مدته؛ من جهة أخرى يعين القانون أيام الأعياد بتاريخها ومناسباتها وعدد أيامها ولا يترك للظروف ولا لأطراف العلاقة الوظيفية (الإدارة والموظف) تعيين وتحديد تلك الأيام.

بينما لا يمكن للقانون أن يتكفل بذلك في العطل والغيابات، بل يكتفي بالنص على أحقية الموظف فيهما وبيان أحكامهما والظروف التي تقتضي حق الموظف في ترك العمل فيها.

كما أن الدولة لها كامل السيادة في تعيين وتحديد يوم الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع) وأيام الأعياد بما يتوافق والأهداف الدينية والاجتماعية التي تحققها.

لذلك فإن المقصود بالراحة الأسبوعية اليوم المخصص للموظف ليستريح فيه من العمل يعد 5 أيام عمل، في حين أن الأعياد يقصد بها تلك الأيام التي تعود كل عام ليحتفل بها جميع المواطنين بسبب ما يحمله يوم العيد من فرح واعتزاز وشعور بالروحانية، وتعتبر الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد أيام راحة قانونية مدفوعة الأجر.

وعليه فإن أهمية الموضوع تكمن في اختصاص التشريع بتعيين وتحديد أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد انطلاقا من مفهوم السيادة الذي تتمتع به الدولة، بخلاف العطل والغيابات، لذا فإن الاطلاع على يوم الراحة الأسبوعية للموظفين التي تشترك مع عطلة نهاية الأسبوع لجميع المواطنين، وأحكام ترك العمل في هذه الأيام في الظروف العادية، والعمل فيها لضرورة المصلحة له أيضا من الأهمية.

أما أهداف الموضوع فتكمن في بيان يوم الراحة الأسبوعية واختيار المشرع ليوم معين ومحدد، وتفصيل أيام الأعياد بمختلف أقسامها والتواريخ المناسبة لها، وعدد الأعياد، وعدد أيامها، والوقائع التي ألهتها لتكون أعيادا يحتفل بها المواطنون بمن فيهم الموظفون الذين يتركون فيها وظائفهم باعتبارها أيام راحة قانونية مع استيفاءهم لأجورها.

وعليه ستدور الاشكالية حول ما يلي: ما هو يوم الراحة الاسبوعية و ما هي أيام الاعياد التي عينها المشرع الجزائري واعتبر الراحة المدفوعة الأجر فيها حقا للموظف ؟

للإجابة على هذه الاشكالية سنتبع المنهج التحليلي الوصفي التاريخي الذي من خلاله سنبين موضوع الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وتطورهما التاريخي، لأنهما لم يكونا على هذه الصورة، بل مع مرور الوقت تطورت الراحتان ليكون شكل كل راحة على ما هي عليه اليوم، كما سنقوم بدراسة النصوص القانونية المتعلقة بهاتين الراحتين ونقوم بشرحها وتحليلها والتعليق عليها.

نعمند في بحثنا على تقسيم الدراسة وفق ما يفرضه موضوعها إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول حق الموظف في الراحة الأسبوعية، وفي المبحث الثاني نعرض على حق الموظف في أيام الأعياد.

حق الموظف في الراحة الأسبوعية

تعتبر الراحة الأسبوعية حقا للموظف تمكنه من ترك العمل في هذا اليوم من أجل استرجاع طاقته واستجماع قواه والاستعداد لبدء أسبوع عمل جديد، حتى يحافظ على صحته، ويؤدي وظيفته على أكمل وجه.

وقد نص الدستور الجزائري على الحق في الراحة عموما دون تفصيل، مع اشتراطه بأن القانون هو من يحدد شروط ممارسة هذا الحق، حيث نص على ما يلي: «الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته¹»، أما المشرع الوظيفي الجزائري فقد فصل في المسألة بأن حدد لجميع الموظفين يوما كاملا للراحة بعد كل أسبوع عمل في الحالات العادية، ويمكن استبدالها في غير ذلك. حصر التشريع الجزائري عدد ساعات الموظف بأن حددها ب 40 ساعة في الأسبوع توزع على 05 أيام عمل على الأقل للعمال والموظفين.²

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

² المادة الأولى، والمادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 03 س 1997 مؤرخة في 12 يناير 1997.

في حين قسم النص التنظيمي هذه الساعات خلال أيام الأسبوع الخمسة من يوم الأحد إلى يوم الخميس باعتبار ذلك أسبوع العمل للموظفين في المؤسسات والادارات العمومية.

تعيين التشريع ليوم الراحة الأسبوعية:

نصت المادة 191 ف1 من أمر 03/06 على حق الموظف في الراحة الأسبوعية حيث جاء فيها: « للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به¹ ».

كما اعتبرت المادة 193 ف1 من الأمر 03/06 أن يوم الراحة الأسبوعي هو يوم راحة قانونية بما يفيد أن القانون الذي يعطي الوصف لأي يوم بأنه راحة بدليل مضمون هذه المادة الذي جاء فيه: «يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية».

نفهم من خلال ذلك أن المشرع الوظيفي حدد مدة اليوم المخصص للراحة الأسبوعية وهو يوم كامل الذي يضم 24 ساعة، دون أن يعين اليوم بالذات تاركا ذلك للتشريع المطبق في هذا المجال.

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، ع 46 س 2006 مؤرخة في 16 جويلية 2006؛ ع 85 س 2022 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

التشريع المقصود بنص المادة 191 ف1 السابقة هو الأمر 77/76 الذي حدد العطلة الأسبوعية للراحة بيوم الجمعة حيث نص على ما يلي: « يحدد يوم العطلة الأسبوعية للراحة في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة¹ ».

وكان على مشرعنا الوظيفي أن لا يكتفي بتحديد مدته فحسب، بل كان عليه أن ينظم يوم الراحة الأسبوعية على غرار ما فعله المشرع العمالي بطريقة تمكن من تحديد اسمه وموقعه بداخل أيام الأسبوع بأن ينص صراحة وضمن نصوصه على أنه يوم الجمعة، حتى يفهم منه أنه حدد هذا اليوم بمناسبة التي توافق يوم الجمعة، وهو اليوم الذي يقع بين يومي الخميس والسبت على الترتيب.

ولا يحيل هذا التعيين إلى الأمر 77/76 الذي عين يوم العطلة الأسبوعية للراحة التي توازي عطلة نهاية الأسبوع لدى الدول الغربية، والذي أراد من خلالها استبدال عطلة نهاية الأسبوع المحددة بيوم الأحد التي كانت مطبقة على الجزائريين منذ الاستعمار الفرنسي بعطلة أسبوعية تتوافق مع الاعتبارات التي تخص الجزائريين، سواء الاعتبارات الدينية أو الاجتماعية، وكان يوم الجمعة هو المؤهل والأنسب من كل أيام الأسبوع الأخرى.

ذلك أن يوم الراحة الأسبوعية خصص للموظفين لاستراحتهم فيه، ويوم العطلة الأسبوعية خصص للمواطنين للاحتفال فيه كمناسبة أسبوعية، يمكن أن نطلق عليها عطلة نهاية الأسبوع في الجزائر؛ الأمر الذي وحد يوم الجمعة

¹ المادة الأولى من الأمر 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 66 س 1976 مؤرخة في 17 أوت 1976.

للمواطنين والموظفين والعمال لغرض توحيد الاحتفال والراحة وجعلهما أكثر فائدة.

وعليه ستكون التشريعات الثلاث ممثلة في التشريع الوظيفي المتمثل في الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتشريع العمل المتمثل في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وتشريع العطلة الأسبوعية المتمثل في الأمر 77/76 قد اتحدوا في تعيين يوم الجمعة كيوم للراحة الأسبوعية للموظفين والعمال ويوم عطلة أسبوعية لجميع المواطنين.

لأشك أن المشرع الجزائري بصفة عامة قد أراد توحيد راحة الموظفين وراحة العمال مع احتفالات جميع المواطنين في يوم الجمعة باعتباره عطلة أسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع).

إضافة إلى هذا التوحيد فإن المشرع الوظيفي الجزائري اعتبر يوم الراحة الأسبوعية للموظفين راحة قانونية حيث نصت المادة 193 ف1 من الأمر 03/06 على أن: «يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية».

من المعلوم أن تنظيم المشرع للعطلة الأسبوعية يعد أمرا في غاية الأهمية بسبب مبدأ سيادة للدولة في تنظيم يوم خاص يجمع في مناسبتها المقومات الدينية والاجتماعية المشتركة للموظفين والمواطنين ويُمكن جميع المواطنين من الاحتفال به من جهة، ومظهر التوحيد ومبدأ المساواة بين المواطنين والموظفين في الاحتفالات بيوم العطلة الأسبوعية التان يقدسهما المشرع من جهة أخرى.

بالفعل، فقد تكفلت الدولة في إطار السيادة التي تمارس على كل الأفراد والجماعات بتحديد يوم العطلة الأسبوعية عن طريق سلطتها التشريعية، مما يسمح بتواجد جميع الموظفين خارج مؤسساتهم في الظروف العادية.

في هذا السياق يظل اختيار يوم الجمعة يغلب عليه الطابع الديني والاجتماعي المرتبط أساسا بمجموعة من العادات والتقاليد تولدت منذ وقت طويل لتجد لها مكانا في هذا اليوم، وعليه خلص المشرع الجزائري إلى اعتماده كعطلة أسبوعية من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف وليس فقط ارتباط تلك العطلة بانقطاع الموظفين عن وظائفهم الذي يظل وسيلة مريحة للاستجابة للأهداف المرجوة من تقرير هذه العطلة في يوم الجمعة على نحو يساعد الموظفين في قضاء انشغالاتهم المختلفة دون أن يمنعهم أداء وظائفهم من تحقيقها¹.

الهدف من وراء ذلك يرجع إلى تمكين الفئات المهنية ومنها فئة الموظفين من المشاركة مع جميع المواطنين في احتفالات يوم الجمعة، واستغلال راحتهم فيها للاستفادة مما يوفره يوم الجمعة من مقومات دينية واجتماعية هادفة لوحدة الأفراد واشتراكهم في هذا اليوم المخصص لقضاء انشغالاتهم الروحية وعاداتهم وتقاليدهم.

الظاهر من اختيار الجمعة كعطلة أسبوعية للمواطنين وكراحة أسبوعية للموظفين هو ترك الجميع يتمتعون بالراحة وقضاء حاجاتهم المختلفة سواء

¹ مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 ع 02 س 2018 ص 106.

الدينية المتمثلة أساسا بالذهاب إلى المساجد وتأدية صلاة الجمعة المفروضة، أو الاجتماعية التي تفرضها العادات والتقاليد كزيارة الأقارب، وعيادة المرضى، وزيارة المقابر، والسياحة أو التجوال، والتكفل بشراء مستلزماتهم المنزلية والتعليمية، والقيام بأعمال تطوعية، أو منزلية أو ممارسة الرياضة، في ظل بقاء الكثير من الموظفين خارج مؤسساتهم التي يعملون بها، لأن يوم الجمعة هو راحة أسبوعية للكثير منهم¹.

ممارسة الموظف للحق في الراحة الأسبوعية

يجسد القانون الحق في الراحة من أجل أن يكرسه ولا يبقى ضمن النصوص، لهذا ضمن التشريع الوظيفي للموظف ممارسة حقه من الناحية العملية.

تتمثل هذه الممارسة في أخذ الموظف لراحة مدتها 24 ساعة كاملة، وتركه لوظيفته خلالها في الظروف العادية مع حفاظه على أجر هذا اليوم، بحيث لا يمكن للإدارة أن توظفه في هذا اليوم دون أن تستدعي ضرورة المصلحة ذلك.

لقد سبق القول أن المشرع الوظيفي حدد يوم كامل للراحة الأسبوعية مع إمكانية تأجيل يوم الراحة الأسبوعي في حالة ضرورة المصلحة بنص المادة 191 من الأمر 03/06،

¹ مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، نفس المرجع، ص 105.

نلاحظ من خلال النصين السابقين أن المشرع الجزائري اعتبر حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وأن هذا اليوم يوافق يوم الجمعة في الحالة العادية كقاعدة عامة.

هذا يعني أن المشرع منح الحق للموظف في ترك الوظيفة بصفة مؤقتة لدواعي مهنية تقتضيها دواعي عملية الأداء الوظيفي ذاتها، لأنه لا يمكن للموظف أن يعمل دون نهاية، بل يجب أن ينتهي أداؤه في فترة ما سواء في اليوم، أو في الأسبوع، أو في السنة، كما أن قدراته وطاقته المهنية تنفذ بمرور فترة محددة.

لذلك يستلزم للموظف أن يستفيد من راحة يومية بعد انتهاء الدوام اليومي، وأن يستفيد من راحة أسبوعية بعد انتهاء عمل الأسبوع، وأن يستفيد من عطلة سنوية خلال العام.¹

فإذا كان لزاما على الإدارة أن تمنح يوم الجمعة راحة قانونية مدفوعة الأجر للموظف، فإن ذلك ليس أمرا حتميا يجب تنفيذه في كل الحالات.

وإذا كان يوم الجمعة ليس دائما هو الراحة الأسبوعية للموظف، فإن استفادته من راحة أسبوعية أمرا حتميا وفي كل الحالات.

¹ يرجع حق الموظف في الراحة اليومية إلى عملية تنظيم وتوزيع ساعات العمل اليومي التي تبدأ من الساعة الثامنة صباحا وتنتهي عند الساعة الرابعة والنصف مساء، ليكون الموظف في راحة يومية إلى غاية الثامنة صباحا من اليوم الموالي، كما يستفيد من يوم كامل في الأسبوع كراحة أسبوعية، ومن شهر كامل في السنة كعطلة سنوية وفق المادة 191 و 194 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

من خلال ما سبق فإن مشرعنا قد حدد يوم الجمعة يوما لراحة الموظف كل أسبوع في ظل الظروف العادية، وبمفهوم المخالفة فإذا تغيرت هذه الظروف واقتضت ضرورة المصلحة، أو استدعى تنظيم العمل أن يؤدي الموظف واجباته الوظيفية يوم الجمعة فلا يمكنه حينها أن يرفض وإلا اعتبر مخلا بواجباته، ويسمح للإدارة بمساءلته تأديبيا.

هذا يدل على أن تحديد يوم الجمعة كراحة أسبوعية ليس من النظام العام، وإنما يشكل قاعدة عامة تستدعيه عملية تنظيم يوما للراحة في كل أسبوع موافق ليوم عطلة نهاية الأسبوع في دون أن تتطلب الضرورة المصلحية أو تنظيم العمل غير ذلك .

جوهر عملية التنظيم تلك تنحصر في تحديد يوم الجمعة واعتباره راحة أسبوعية للموظفين في حالة ما إذا لم تتدخل المصلحة ولم يستلزم تنظيم العمل ذلك، ففي هذه الحالة العادية تلزم الادارة موظفها بأداء وظيفته في يوم الجمعة؛ أما إذا تدخلت المصلحة واستلزم تنظيم العمل غير ذلك، فيجب العمل بخلاف يوم الراحة الأسبوعية الموحد، حيث يجب استخدام الموظف يوم الجمعة بشرط استفادته من يوم راحة تعويضي مماثل في عدد الساعات.

وفي ذلك تشير المادة 191 ف2 من الأمر 03/06 حيث تنص على ما يلي: «غير أنه يمكن أن يؤجل يوم الراحة الاسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك».

وتضيف المادة 193 ف2 حق الموظف في راحة تعويضية إذا كان من المفروض عليه أن يؤدي وظيفته يوم الجمعة حيث تنص على أن: «للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة».

بمعنى أنه يمكن مخالفة الاعتماد على يوم الجمعة كراحة أسبوعية، وبالتالي العمل في هذا اليوم، تطبيقاً لمبدأ ضرورة المصلحة وحفاظاً على سيادة العمل الوظيفي وتلبية حاجات ورغبات مرتادي المرفق العمومي. ولا يجعل ذلك مخالفة للنظام العام، مادام أن الموظف يظل مستعداً لتقديم خدماته وتلبية حاجات المواطنين حتى في يوم الراحة الأسبوعية الموحد المحدد بيوم الجمعة.

ذلك أن مسؤولية الإدارة تجاه المواطنين تظل قائمة لتلبية حاجاتهم المختلفة بما في ذلك اقتضاءها يوم الجمعة، كما هو الشأن في قطاع الصحة والحماية المدنية، والجمارك، والشؤون الدينية، وإدارة الغابات، والاتصالات السلكية واللاسلكية للدولة، وبعض مصالح البلدية المتعلقة بالجناز والدفن، وغيرها باعتبار هذه القطاعات ينظمها قانون الوظيفة العمومية.

كل ذلك بشرط أن تمكن الإدارة موظفيها بالاستمتاع بيوم الراحة الأسبوعي البديل لأن ذلك من حقه.

فإذا كان يوم الجمعة الموحد ليس مطلقاً، فإن راحة الموظف الأسبوعية تظل حقاً يمكن استيفاءه في أي يوم من أيام الأسبوع بالرغم من أن كفاءات تطبيق ذلك أحواله المادة 193 ف3 من الأمر 03/06 إلى التنظيم الذي لم يصدر لحد الآن.

غير أن تأجيل الراحة في يوم الجمعة يثير إشكالات حول الاستفادة ليس من راحة يوم الجمعة بل من الاحتفاء به، لأن الراحة الأسبوعية للموظف ويوم عطلة نهاية الأسبوع يختلفان من حيث الأهمية بالرغم من أن يومهما واحد وهو يوم الجمعة،

ذلك أنه يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للموظف واستبدالها براحة تعويضية مماثلة، لكن لا يمكن استبدال عطلة نهاية الأسبوع بمؤهلاتها ومقوماتها الدينية والاجتماعية لأنها تفوت بفوات وقتها¹، ولا يمكن تأجيل مناسبتها، الأمر الذي يثير مدى استفادة الموظف مما يحمله يوم الجمعة ليس فيما تعلق بالراحة، وإنما ما يرتبط بالبعد الديني والاجتماعي ليوم الجمعة لكونه عطلة نهاية الأسبوع.

من جهة ثانية، تثير العملية الحسابية وتوزيع أيام عمل الأسبوع على 5 أيام مسألة اليوم السابع منه وهو يوم السبت،

ذلك أن النص التنظيمي ممثلا في المرسوم التنفيذي 244/09 حدد أيام أسبوع العمل الخمسة من يوم الأحد إلى يوم الخميس للموظفين في المؤسسات والادارات العمومية².

¹ حدد المشرع الجزائري يوم الجمعة عطلة نهاية الاسبوع بما تحمله طبيعة هذا اليوم من عادات الشعب الجزائري دون غيره الذي لا يتصف بذلك، وحيث ما وجدت المقومات اعتبر عطلة نهاية الاسبوع طبقا للقاعدة التي تقول: "الحكم يدور مع علته وجودا وعدما".

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 يعدل المرسوم التنفيذي 57/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع

فإذا كانت أيام عمل الموظف توزع من الأحد الى الخميس، وأن يوم الجمعة يعد يوم الراحة الأسبوعية، فما طبيعة يوم السبت إذا لم يكن يوم عمل بالنسبة للموظف؟ هل يعتبر عطلة نهاية الأسبوع؟ أم راحة اسبوعية؟ أم هو امتداد لهما؟ وفق نصوص تشريع العمل الجزائري فإن الراحة الأسبوعية مدتها يوم كامل طبقا للمادة 191 من الأمر 03/06، وحددها الامر 77/76 بيوم الجمعة، دون أن يمددها بيوم آخر إضافي، ولا حتى بساعة إضافية.

ومن جهة أخرى، حدد الأمر 77/76 العطلة الأسبوعية للراحة باعتبارها عطلة نهاية الأسبوع بيوم الجمعة فقط دون غيرها.

مما يعني أن يوم السبت ما هو إلا 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 كونها عطلة أسبوعية للراحة، وإنما هو يوم فراغ إضافي نشأ كنتيجة لتنظيم وتوزيع ساعات العمل على أيام العمل الخمسة.

وعليه يمكن أن نحدد طبيعة يوم السبت المتبقي بأنه يوم راحة ثان لا هو من الراحة الأسبوعية ولا هو من عطلة نهاية الأسبوع ولا يشكل امتدادا لهما.

حق الموظف في راحة الأعياد

المؤسسات والادارات العمومية . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 44 س 2009 مؤرخة في 26 جويلية 2009؛ ع 13 س 1997 مؤرخة في 12 مارس 1997.

لم ينص المشرع الوظيفي الجزائري بشكل صريح على حق الموظف في أيام الأعياد، وإنما أقرت المادة 193 ف1 منه على حق الموظف في الراحة القانونية والتي منها أيام الأعياد حيث نصت على ما يلي: «يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية».

نستنتج من هذا النص أن من حق الموظف الاستفادة من راحة أيام الأعياد مع احتفاظه بالأجر.

نلاحظ من خلال نصوص الأمر 03/06 المتعلقة بالراحة القانونية والعطل والغيابات الالتباس الذي وقع فيه المشرع الوظيفي الجزائري سواء من حيث التصنيف أو من حيث تضمين مواده.

لتفادي ذلك، يستحسن بمشرعنا التفرقة بين الراحة القانونية وبين العطل القانونية والغيابات، بالنظر إلى أن الراحة هي قصيرة المدة، والقانون هو من يحددها ويعين أيامها بينما العطلة تحتوي على أيام طويلة أو تكون لأسباب طارئة، في حين أن الغياب يشمل حاجة الموظف إلى ترخيص لانشغالات مختلفة يحددها القانون دون أن يتدخل في تحديد وتعيين أيام العطل والغيابات.

من حيث التضمين فمادام أن المشرع صنف الفصل الثاني الذي أعطاه عنوان: أيام الراحة القانونية وجعله ضمن الباب الثامن الذي عنوانه ب: المدة القانونية للعمل وأيام الراحة القانونية، وترك الباب التاسع للعطل والغيابات كان عليه إذن أن ينص صراحة على أيام الأعياد في المادة 193 بدل أيام العطل المدفوعة الأجر حتى يكون دقيقا.

أدق من ذلك كان على مشرعنا أن يفرق بين الراحة القانونية المدفوعة الأجر والتي منها الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، والعطل القانونية المدفوعة الأجر التي تشمل العطلة السنوية والعطلة المرضية، والغيابات القانونية المدفوعة الأجر التي تضم الغياب لـ: متابعة الدراسة، والقيام بمهام التدريس، و المشاركة في دورات الهيئات الانتخابية، و أداء مهام نقابية، و القيام بتظاهرات رياضية أو ثقافية، و أداء مناسك الحج، و بسبب مناسبات عائلية.

من حيث التصنيف كان من الأجدر أن يصنف مشرعنا عطلة الأمومة في تصنيف العطل وليس الغيابات، لأنها تدخل ضمن الحالات الطارئة للموظفة ولا تحتاج فيها إلى ترخيص بالغياب.

المفهوم السيادي للأعياد

ترمز الأعياد في كل دولة إلى ذكريات دينية، أو وطنية، أو عالمية، يحتفل بها مواطنوها ويشعرون بالفرحة فيها، والاعتزاز بها، والانتماء لمقوماتها.

بإدراك المشرع الجزائري وخص تنظيم الأعياد منذ بداية الاستقلال بنص خاص هو القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية،¹ لأنه من غير الممكن أن يحتفل

¹ 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: ع 53 س 1963 مؤرخة 02 أوت 1963؛ ع 52 س 1966 مؤرخة في 17 جوان 1966؛ ع 56 س 1968 مؤرخة في

الجزائريون بالأعياد التي تنص عليها القوانين الفرنسية لأنها تتعارض مع السيادة التي تنظم احتفالات المواطنين وتجمع احتفاءهم وأفراحهم بما هو مكمون في صدورهم، وما على المشرع سوى تقنين ما يشعر به المواطن من فرحة أو إيمان أو ما يعتز به في ذلك اليوم.

القول بذلك يرجع إلى قيام المشرع الجزائري نتيجة حادثة الدولة إلى إصدار القانون 157/62 المتعلق بتجديد التشريع الساري في 31 ديسمبر 1962¹ واستثنى القوانين الفرنسية التي تتعارض مع السيادة الداخلية أو الخارجية للدولة المستوحاة من الاستعمار أو التمييز، أو تلك التي تقوض الممارسات العادية للحريات الديمقراطية.

غير أن مسألة الأعياد تمس سيادة الدولة في تعيين مناسبات تاريخية سواء الدينية منها أو الوطنية والتي تختلف جذريا عن احتفالات الفرنسيين، لأنها تخص المواطن الجزائري دون غيره، بما توفره عملية تنظيم الأعياد من اختيار مناسبات وطنية ودينية خاصة به، ولا يمكن عندئذ أن يشعر المواطن الجزائري بفرحة أو اعتزاز أو روحانية تقررها دولة أخرى أو تخص شعبا آخر.

لهذا الغرض، عجلّ مشرّعنا بالمسألة باعتبارها موضوعا سياديا يتماشى والقيم الدينية والوطنية التي يؤمن بها الشعب الجزائري بكل مكوناته، قطعاً لأي

12 جويلية 1968؛ ع 30 س 2005 مؤرخة في 27 أبريل 2005؛ ع 46 س 2018 مؤرخة في 29 جويلية 2018، ع 43 س 2023 مؤرخة في 27 جوان 2023.

¹ القانون 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتجديد التشريع الساري في 31 ديسمبر 1962 حتى إشعار آخر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ع: 18 س 1963 مؤرخة في 11 جانفي 1963.

طارئ قد يجعل الاحتفال بالأعياد الفرنسية أمرا مفروضا من جهة، وهو ما يقوض القطيعة مع الممارسات الاستعمارية ويؤثر تأثيرا كبيرا على مفهوم السيادة للدولة ولا يعطي للاستقلال حينها أية فائدة؛ ومن جهة أخرى تكريس القيم الدينية والوطنية التي يجتمع حولها الجزائريون ويحتفلون بالأعياد التي ترمز لتلك القيم حتى يتسنى للشعب الجزائري أن تكون له أعياده الخاصة تميزه عن بقية الشعوب.

إن الحاجة إلى تطبيق معنى السيادة التي تعطي للدولة كامل الحق في إصدار نصوص تكفل لمواطنيه الشعور بالفرح والاعتزاز بمقوماتها التي تنفرد بها، وتكرس قيم التضامن والتشارك في أيام الأعياد هي التي دفعت المشرع إلى استعجال الأمر، واستثناء قائمة الأعياد الرسمية من القوانين الفرنسية الأخرى التي تم تمديد العمل بها عادة الاستقلال، طالما أن تلك القوانين لا تؤثر في سيادة الدولة.

نظرا لأهمية الأعياد باعتبارها موضوعا ذا سيادة تختلف عن المواضيع العملية الأخرى، مما يؤكد أن موضوع السيادة هو جوهر الاختلاف بين قانون الأعياد والقوانين الأخرى مثل: قانون الوظيفة العمومية، وقانون العقوبات، والقانون المدني، والقانون التجاري، وغير ذلك من القوانين الكبرى للدولة، لذلك لم يترك المشرع للقوانين الفرنسية التكفل بنظام الأعياد.

فضلا على أن تحديد أيام الأعياد في الجزائر يختلف عن القوانين الأخرى التي لا تمس بالشعور الانساني، في حين أن الأعياد تمس الشعور في الصميم.

فهي من هذا الوجه عامة لكافة الأشخاص تجسد وحدتهم وأفراحهم وتؤرخ لوحدة الرأي والمصير والانتماء عندما يتم الاحتفال بعودة يوم العيد كل سنة،

ويمجد الأفراد فيه تاريخهم ونضالاتهم المشتركة ويتطلعون من خلاله لتحقيق آمالهم ومصيرهم نحو ما هو أفضل لهم¹.

ممارسة الموظف للحق في راحة الأعياد

يضمن الدستور الجزائري استفادة الموظف من حقه في كل أقسام الراحة بما فيها راحة الأعياد، مما يجعل تنفيذ ذلك الحق أمراً واجباً على الإدارة ومستساغاً بالنسبة للموظف، بحيث يمكن لهذا الأخير أن يترك منصب عمله في أي يوم عيد نص عليه القانون وتبرأ ذمته من القيام بواجباته الوظيفية مع احتفاظه بالأجر، بحجة أن أيام الأعياد هي راحات قانونية مدفوعة الأجر، مالم تقتضي ضرورة المصلحة أو تنظيم العمل قيام الموظف بعمله يوم العيد.

تشكل أيام الأعياد بالنسبة للمواطنين أوقات يقضيها الموظفون وجميع الفئات المهنية الأخرى مع سائر المواطنين في أجواء مليئة بالأفراح والتهاني، تضمن صيرورة المظاهر الاجتماعية وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية والوطنية والمهنية التي تبنى على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى مجالات الحياة،

فهي بهذا الشكل تقوي أواصر التلاحم وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال والموظفون حيث تمكنهم

¹ مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 06، ع 01، س 2017 ص 57.

من الاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة.¹

لم يتضمن التشريع الوظيفي الجزائري أي تحديد لأيام الأعياد، وإنما اقتصر على بيان حق الموظف في الراحة القانونية والعطل والغيابات.

في حين أن المشرع الجزائري لم ير أي مبرر لذلك طالما أن تحديد الأعياد من أعمال السيادة من جهة، و من جهة أخرى فإن طبيعتها التشاركية تجعلها لكل المواطنين والموظفين وسائر الفئات المهنية الأخرى.

نتيجة لذلك، يتعين أن تحدد الأعياد بنص تشريعي خاص يميزها عن التشريع الوظيفي وغيره من التشريعات المهنية الأخرى.

من الناحية التشريعية، استهل المشرع الجزائري غداة الاستقلال بتحديد أيام الأعياد عن طريق إصداره للقانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، والذي ضم في بداية الأمر 09 أعياد شملت 10 أيام راحة خلال السنة الواحدة، وحدد أيام تلك الأعياد بمسمياتها ووفق مناسباتها ووقائعها، بما في ذلك مسمياتها المعهودة لدى الشعب الجزائري. كما نص على تواريخها الميلادية أو الهجرية، وعدد أيام كل عيد.

لكنه سرعان ما أتم هذا القانون بواسطة الأمر 153/66 المتمم للقانون 278/63 الذي حمل إضافة عيد جديد هو يوم 19 جوان دون أن يسمي هذا العيد، وبعد ذلك أصدر المشرع الجزائري الأمر 419/68 معدلا قانون الأعياد الرسمية الأصلي من أجل إضافة يوم راحة ثان لعيد الأضحى.

¹ مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، المرجع السابق، ص 54.

ثم استمر التعديل بواسطة القانون 06/05 الذي ألغى عيد 19 جوان بطريقة ضمنية فلم ينص صراحة على إلغائه بل حذفه من قائمة الأعياد الرسمية. بعد ذلك أصدر المشرع الجزائري القانون 12/18 ليرسم رأس السنة الأمازيغية الموافق لـ 12 يناير من كل سنة ميلادية عيدا جديدا للجزائريين يضاف إلى قائمة الأعياد الرسمية ويضيف يومه للراحات السنوية للموظفين. وآخر ما توقف عنده التعديل التشريعي للأعياد تم سنة 2023 بواسطة القانون 10/23 الذي أضاف يوما واحدا للراحة لكل من عيد الفطر وعيد الأضحى، ليصبح أيام كل عيد منهما 03 أيام عوض يومين. تفصيلا لهذا التطور التاريخي للأعياد في الجزائر، سنستعرض الأعياد وأيامها وتسمياتها ومناسباتها وتواريخها التي نص عليها التشريع الجزائري ممثلا في القانون 278/63 المعدل والمتمم عن طريق توضيح الأعياد وتقسيمها إلى ثلاثة أقسام وفق طبيعتها:

أولا: الأعياد العالمية

المقصود بالأعياد العالمية هي تلك الأيام التي تحتفل بها شعوب العالم وليست خاصة بالجزائريين وحدهم، وتشمل عيدين (02) يضم كل عيد منهما يوما واحدا لراحة الموظف في السنة الميلادية المؤرخ بها، وهذه الأعياد هي:

1/ أول جانفي (رأس السنة الميلادية): هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم، أي اليوم الأول من شهر جانفي (يناير) أو غرة شهر جانفي من كل سنة ميلادية، وقد سماه المشرع الجزائري بعيد رأس

السنة الغريغورية (التقويم الغريغوري نسبة إلى البابا غريغور المعتمد اليوم وهو أكثر دقة في حساب عدد أيام السنة الشمسية خلافا للتقويم اليولياني الذي ينسب إلى القيصر يوليوس) طبقا للقانون 278/63، ثم عدله ليستقر اسمه على: رأس السنة الميلادية منذ القانون 419/68.

2/ أول ماي (عيد العمل): يقدر بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة ميلادية، وسماه المشرع بعيد العمل ولم يقم بتغيير اسم العيد منذ إصدار القانون 278/63 إلى اليوم.

ثانيا: الأعياد الوطنية

المقصود بالأعياد الوطنية تلك الأيام التي يحتفل بها الشعب الجزائري وترمز لذكرياته، أو تمجد لبطولاته، أو تخلد لموروثه الثقافي وتؤرخ بالتاريخ الميلادي طبقا لمناسباتها، وهي بهذا الشكل تضم ثلاثة (3) أعياد تحتوي في مجموعها على ثلاثة (03) أيام لراحة الموظف في السنة، وتشمل ما يلي:

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

2/ أول نوفمبر (عيد الثورة): وهو يوم واحد يستريح فيه الموظف ويمنحه القانون الراحة فيه كل سنة ميلادية، يمثل عيدا وطنيا بمناسبة ذكرى بداية ثورة التحرير الكبرى، وسماه المشرع بواسطة القانون 278/63 بعيد الثورة.

¹ سماه المشرع الجزائري في القانون 278/63 بعيد الاستقلال وجهة التحرير الوطني، وبعد التعددية عدّل اسمه ليصبح عيد الاستقلال بواسطة القانون 06/05.

3/ 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 المعدل للقانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية.

ثالثا: الأعياد الدينية

يقصد بالأعياد الدينية تلك الأيام الموافقة لوقائع ومناسبات تاريخية عظيمة في دين الاسلام ويحتفل بها الشعب الجزائري المسلم من كل سنة هجرية، ارتأها مشرعنا لتكون أعيادا رسمية يستريح فيها الموظفون من أجل انضمامهم إلى احتفالات جميع المواطنين؛ وتشمل الأعياد الدينية خمسة (5) أعياد تضم في مجموعها تسعة (9) أيام للراحة وهي:

1/ عيد الفطر: يضم ثلاثة (03) أيام متتالية لراحة الموظف في كل سنة هجرية، والتي تتوافق مع اليوم الأول واليوم الثاني واليوم الثالث من شهر شوال؛ وسي بعيد 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: يضم ثلاثة (03) أيام متتالية لراحة الموظف في كل سنة هجرية، والتي تتوافق مع اليوم العاشر واليوم الحادي عشر واليوم الثاني عشر من شهر

¹ تضمن القانون 278/63 يومين للراحة في عيد الفطر، ثم أضاف القانون 23/ 10 يوما آخر فأصبح عدد أيام عيد الفطر حاليا ثلاثة أيام، ويسمى قانونا أيضا ب: العيد الصغير وهي التسمية العرفية لدى الشعب الجزائري تفريقا بينه وبين العيد الكبير الذي هو عيد الأضحى.

ذي الحجة؛ وسمي ب:عيد الأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أصحابهم، كما سماه مشرعنا التسمية العرفية ب: العيد الكبير التي يتداولها الشعب الجزائري.¹

3/ أول محرم: يشكل يوما واحدا لراحة الموظف، يوافق اليوم الأول من شهر محرم باعتباره رأس السنة الهجرية، أي بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة من كل عام هجري؛ وسمي بمحرم لأنه أحد الأشهر الحرم التي يحرم فيها القتال عند العرب الجاهلية وفي الاسلام؛ وقد أقره مشرعنا في بداية إصداره لقانون الأعياد الرسمية بواسطة القانون 278/63.

4/ يوم عاشوراء: وهو يوم واحد لراحة الموظف كل سنة هجرية، كما أنه مناسبة دينية توافق اليوم العاشر من شهر محرم؛ و عاشوراء مأخوذة من اليوم العاشر سمي بذلك مبالغة في التسمية بسبب فضله في كل الدهر، وفضل الصيام فيه لدى الكثير من الديانات، بما فيها دين الإسلام؛ وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

5/يوم المولد النبوي: وهو يوم واحد لراحة الموظف في كل سنة هجرية يوافق اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول باعتباره تاريخ مولد الرسول محمد (ﷺ)؛ وقد سماه مشرعنا بالمولد النبوي الشريف وسماه أيضا بالتسمية العرفية التي يسميه بها المجتمع الجزائري: المولود، وقد وتم إقراره بواسطة القانون 278/63.

¹ نص القانون 278/63 على يوم واحد للراحة في عيد الأضحى، ثم عدله بواسطة القانون 419/68 ليصبح يومين(02) للراحة، حتى استقر التعديل حاليا على ثلاثة 03 أيام راحة بواسطة القانون 10/23.

نلاحظ أن مشرعنا حدد بدقة تسميات الأعياد وأيامها ومناسباتها، إما بالتواريخ الميلادية في الأعياد العالمية والوطنية، وإما بالتواريخ الهجرية في الأعياد الدينية، لأن المناسبة هي التي تقيد العيد وتستدعي التقويم التاريخي الموافق لها. ونشير هنا إلى أن هذه الأعياد سواء كانت عالمية أو وطنية أو دينية تعد راحات قانونية وحقا لكل الموظفين الجزائريين والأجانب 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.

في كل ما سبق من أيام الأعياد المذكورة، يستحق الموظف راحة يوم العيد فيجمع له قانون الأعياد الرسمية عشرة (10) أعياد تحتوي على أربعة عشر (14) يوم راحة في السنة موزعة بين التواريخ الميلادية والتواريخ الهجرية، غير أن تلك الراحة تصبح حقا ممارسا في هذه الأيام إذا لم تقتضي تنظيم العمل أو ضرورة المصلحة قيام الموظف بواجباته المهنية في تلك الأيام.

فإذا رأت الإدارة وفق سلطتها في التنظيم الوظيفي وسلطتها في تقدير ضرورة المصلحة أو تنظيم العمل أنه من الضروري قيام الموظف أو البعض منهم أو كلهم بوظائفهم في يوم عيد، فينتج جراء ذلك واجب العمل يوم العيد، وكل رفض من الموظف يشكل إخلالا منه بواجباته المهنية يستحق عليه المتابعة التأديبية، مالم يثبت تعسف الإدارة في سلطاتها التنظيمية.

ولا يمكن للموظف أن يفرض على إدارته السماح له بالعمل يوم العيد، طالما أن سلطاته التقديرية مرهونة بحاجة المرفق العمومي له من أجل تلبية حاجات ورغبات المواطنين.

يبقى على الإدارة في حالة تشغيلها للموظف ومقابل عدم إراحته في يوم العيد، أن تمنحه راحة تعويضية في يوم آخر بنفس مدة راحة يوم العيد طبقاً للمادة 193 ف2 من الأمر 03/06.

نعيد ما ذكرناه في موضوع تأجيل الراحة الأسبوعية عند تحليلنا لنص المادة 193 السابقة والتي تقضي بقيام التنظيم بالنص على كيفية تطبيق الراحة التعويضية على الموظف الذي يعمل يوم العيد، هذا النص التنظيمي لم يجد طريقه للمصدر حتى اليوم.

إذا كان القانون سمح بتأجيل يوم الراحة الأسبوعية فإن يوم العيد تؤجل راحته فقط، ولا يمكن تأجيل مناسبته لأن العيد يفوت بفوات مناسبته، وهو ما يطرح إشكالا حول حق الموظف في الاحتفال بمناسبة العيد وليس فقط في راحته. يمكن أن يستبدل غياب المناسبة سواء عند تشغيل الموظف يوم الجمعة باعتبارها عطلة نهاية الأسبوع أو أعند تشغيله في يوم عيد بأجر إضافي مقابل عدم تمتع الموظف بهما، أو براحة إضافية يمكن لهما أن يخففا من تبعات العمل يوم عطلة نهاية الأسبوع أو العمل يوم العيد.

الخاتمة:

بعد استعراضنا لحق الموظف في راحة الأسبوع والأعياد عن طريق تبين نظرة المشرع الجزائري في تحديد يوم الراحة الأسبوعية والتي هي العطلة الأسبوعية للراحة الموافقة لكل يوم جمعة من أسبوع العمل، وضمان الدستور والتشريع للموظف حتى يمارس حقه في التمتع بالراحة في هذا اليوم إلا إذا اقتضت

ضرورة المصلحة أو تنظيم العمل خلاف ذلك فيمكن حينها للإدارة تأجيلها ويقع عليها واجب تعويض الموظف في هذه الحالة براحة تعويضية.

أما الأعياد فلها مفهوم سيادي من حيث إصدارها وتحديد مناسباتها وأيامها، لتعبر عما يشعر به المواطنون وما يعتزون به أو ما يؤمنون به من مشاعر تجاه أيام يصنف القانون طبيعتها بأنها أعياد قانونية؛ لذلك حصر تشريع الأعياد أيام تلك الأعياد ولم يتركها لأطراف العلاقة الوظيفية، ولا للتنظيم، ولا حتى للتشريع الوظيفي ذاته، وإنما حددها بنص قانوني خاص يسمى القانون 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المعدل والمتمم

نخلص القول أن المشرع الجزائري جسد حق الموظف في الراحة القانونية التي منها راحة الأسبوع وراحة الأعياد وكرسها بنصوصه ليضمن استفادة الموظف منها كقاعدة عامة ، الأمر الذي يجعلنا نستنتج النتائج التالية:

- حق الموظف في راحته الأسبوعية يوم الجمعة مضمون بواسطة النصوص الدستورية والنصوص التشريعية، مع استيفاء أجر يوم الجمعة.
- حق الموظف في راحة يوم العيد من كل الأعياد العشرة (10) ومن كل أيام الراحة الأربعة عشر (14) في السنة مضمون بواسطة النصوص الدستورية والنصوص التشريعية، مع استيفاء أجر كل يوم راحة منها.
- راحة الأسبوع وراحة الأعياد ليست من النظام العام، إذ يمكن للإدارة أن تطلب من الموظف البقاء في وظيفته وقتها نظرا لضرورة المصلحة، أو تنظيم العمل، بشرط أن يستفيد من راحة تعويضية مماثلة، لكن ذلك

يظل غير كاف بالنظر لما يفوت على الموظف من الاحتفال بمناسبة يوم الجمعة ويوم العيد.

- لم يعين المشرع الوظيفي الجزائري يوم الراحة الأسبوعية واكتفى بذكر مدته بأنه يوم كامل في الأسبوع، وترك الأمر للتشريع المعمول به.
- لم يفرق المشرع الجزائري بين الراحة الأسبوعية للموظفين التي تستوفي حق الراحة فقط، وبين العطلة الأسبوعية للراحة كما سماها في الأمر 77/76 الموازية لعطلة نهاية الأسبوع لدى الدول الغربية، والتي تعد مناسبة أسبوعية تمثل عيدا أسبوعيا للمواطنين تستوفي حق الاحتفاء بها نظرا لمؤهلاتها الدينية والاجتماعية، واكتفى بأن يوم الجمعة هو المعين لهما معا.
- لم يفرق المشرع الجزائري بين الراحة القانونية والعطل القانونية والغيابات القانونية بالنظر إلى معياري المدة والتعيين.
- لم ينص المشرع الوظيفي الجزائري على أيام الأعياد بشكل صريح، بل عمم الراحة القانونية لتشمل الراحة الأسبوعية والعطل المدفوعة الأجر، الأمر الذي أوجد اللبس بين تصنيفاته وبين مضامين نصوصه من جهة، وبينه وبين قانون علاقات العمل من جهة ثانية.
- لم يتم إصدار التنظيم المتعلق بكيفيات تطبيق الراحة التعويضية والذي وعدت به المادة 193 ف3 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

انطلاقاً من هذه النتائج والتي أسفرت عن بعض العيوب التشريعية والتنظيمية التي جعلت تشريعنا الوظيفي في مجال الراحة القانونية يكتنفه الغموض والتناقض، ولإزالتها نقترح التوصيات التالية:

- نص المشرع الوظيفي الجزائري على تعيين يوم الجمعة كراحة أسبوعية لتوحيد النصوص ومواضيعها مع تشريع العمل.
- نص المشرع الوظيفي الجزائري على أيام الأعياد باعتبارها راحة قانونية بواسطة استبدال المادة 193 من الأمر 03/06 لتصبح كالتالي: «يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد أيام راحة قانونية». لأن تصنيف التشريع الوظيفي في الفصل الثاني منه تضمن الراحة القانونية والتي من بينها الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد، حتى يتوحد مع تشريع العمل طالما أن الراحة الأسبوعية، ، وأيام الأعياد هي راحات مشتركة بين العمال والموظفين.
- تصنيف عطلة الأمومة ضمن العطل التي تتأتى عن طريق تنظيم الإدارة لها (العطلة السنوية) أو بسبب طارئ (العطلة المرضية، عطلة الأمومة) وليس ضمن الغيابات التي تحتاج إلى ترخيص من الإدارة.
- الإسراع في إصدار التنظيم الخاص بالراحة التعويضية للموظف الذي يؤدي عمله في يوم الجمعة أو يوم عيد.
- ولتحقيق الاستفادة الكاملة للموظف من حقه في الراحة يوم العيد مهما كانت طبيعته عندما يتداخل مع يوم الجمعة و/أو يوم السبت؛ أو عندما يتداخل يوم عيد وطني أو عالمي (ميلادي) مع يوم عيد ديني (هجري)،

وذلك بتمكين الموظف من راحة تلك الأعياد المتداخلة في الأيام الأولى لأسبوع العمل الموالي.

- استفادة الموظف من عمله يوم الجمعة، أو من عمله يوم العيد من أجر مضاف، أو راحة مضافة تعويضا له عما فاتته من التمتع والاحتفال بمناسبة يوم الجمعة أو يوم العيد، إضافة إلى الراحة التعويضية المماثلة المنصوص عليها حاليا في التشريع، لأن راحة اليوم تقابلها راحة مساوية، بينما المناسبة تفوت بفوات زمنها.

قائمة المراجع:

المقالات:

- مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 ع 02 س 2018.
- مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 06، ع 01، س 2017.

النصوص القانونية

النصوص الدستورية

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

ثانيا: النصوص التشريعية

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 46 س 2006 مؤرخة في 16 جويلية 2006؛ ع 85 س 2022 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

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

- الأمر 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 يتضمن تحديد العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 66 س 1976 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: ع 53 س 1963 مؤرخة 02 اوت 1963؛ ع 52 س 1966 مؤرخة في 17 جوان 1966؛ ع 56 س 1968 مؤرخة في 12 جويلية 1968؛ ع 30 س 2005 مؤرخة في 27 أبريل 2005؛ ع 46 س 2018 مؤرخة في 29 جويلية 2018، ع 43 س 2023 مؤرخة في 27 جوان 2023.

- القانون 157/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتجديد التشريع الساري في 31 ديسمبر 1962 حتى إشعار آخر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ع: 18 س 1963 مؤرخة في 11 جانفي 1963.

ثالثا: النصوص التنظيمية

- المرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 يعدل المرسوم التنفيذي 57/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 44 س 2009 مؤرخة في 26 جويلية 2009؛
- المرسوم التنفيذي 57/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 13 س 1997 مؤرخة في 12 مارس 1997.