

رحوي فؤاد

أستاذ بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة بمستغانم

عضو بمخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران

أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري

_ دراسة مقارنة _

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي منحها المشرع للمرأة العاملة، والتي تمنح لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل، مهما كان طبيعته سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة. وسعياً كذلك لإقامة التوازن بين مسؤولياتها اتجاه أسرتها واتجاه المجتمع.

ولقد اهتم المشرع الجزائري بعطلة الأمومة واعتبرها حقاً دستورياً لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة، حيث نصت المادة 58 من الدستور 1996 على ما يلي: **تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع**. وهذا تماشياً بما جاءت به التشريعات الدولية والمقارنة، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية جملة من اتفاقيات عمل تهدف لحماية المرأة العاملة بصفة عامة وحماية الأمومة بصفة خاصة¹.

ومن جهة أخرى أقر في القانون رقم 11/90 باستفادة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة، وأحال تنظيم هذه العطلة إلى القانون رقم 11/83 حيث نصت المادة 55 من القانون رقم 11/90 على ما يلي: **تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به، ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة**.

¹ اتفاقية العمل الدولية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، واتفاقية العمل الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة (مراجعة)، و اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا هذه العطلة، وبالرجوع إلى الفقه عموما تعرف على أنها حق يمنحه قانون العمل للمرأة العاملة بمناسبة اقتراب موعد الوضع، يجب عليها استخدامه وفقا للضوابط الواردة في هذا القانون، والتزام صاحب العمل أو من يمثله بتمكينها من استخدامه لراحتها². ومنهم من عرفها كذلك بأنها هي أيام للراحة مدفوعة الأجر يحددها القانون لغرض الحمل والولادة³.

ونحن نرى أن عطلة الأمومة هي تلك الفترة التي يمنحها التشريع للمرأة العاملة من أجل أن تتوقف عن العمل بسبب الحمل مع قرب الولادة، مع ضمان استمرار المورد المالي لها وفق شروط وضوابط يحددها القانون مسبقا. لذا يثار التساؤل حول ما هي أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري؟ وهل راعى المشرع الحماية الكافية للعاملات أثناء هذه العطلة مقارنة بالتشريعات الدولية والمقارنة؟.

وعليه سنحاول الإجابة على هذه الإشكالية من خلال هذا البحث، بحيث سنتطرق في المبحث الأول، إلى الأحكام العامة لمدة عطلة الأمومة أما المبحث الثاني سنخصصه للحقوق المترتبة للمرأة العاملة أثناء فترة الأمومة.

المبحث الأول. شروط الاستفادة من عطلة الأمومة ومدتها.

سنتناول في هذا المبحث إلى شروط الاستفادة من عطلة الأمومة والمدة المقررة لها، في التشريع الجزائري بالمقارنة بما جاء في التشريعات المقارنة.

المطلب الأول. شروط الاستفادة من عطلة الأمومة

يتضح من النصوص القانونية المنظمة لأحكام عطلة الأمومة سواء القانون رقم 11/90 أو القانون رقم 11/83، أن العاملة لا تستفيد من عطلة الأمومة إلا إذا توافرت فيها بعض الشروط وهي على التوالي:

1. أن تكون حاملا وان تقع الولادة:

إن الاستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي وهو أن تكون العاملة حاملا، وهذا الشرط بديهي ومنطقي لأن سبب استحقاق عطلة الأمومة

سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام إجازة الوضع (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية 2009 القاهرة مصر، ص10.

. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، ص. 155³

هو تحقق الوضع وهو الأمر الذي يقتضي أن تكون حاملاً⁴. والحمل هو المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن أمه سواء في المرحلة الأولى أو الأخيرة، وهذه المتغيرات تؤثر على صحة العاملة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية.

وأن يكون هذا الحمل في شهوره الأخيرة، لأن استحقاق مدة عطلة الأمومة يكون في أواخر الحمل، فيمكن أن يثبت الحمل لكن لا يكتمل وتجهض العاملة، ففي هذه الحالة لا تستفيد من عطلة الأمومة بالرغم من ثبوت وجود الحمل، لذا يشترط في الحمل أن يمتد حتى قرب الولادة المفترضة. ومن جهة أخرى لا يحق للمستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار حالة الحمل، فيرفض منح العاملة عطلة الأمومة⁵.

إلى جانب شرط الحمل يجب أن تقع الولادة، والمقصود بها هي انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الحبل السري⁶، ومهما كانت طبيعة الولادة.

ما حكم الإجهاض؟

تختلف الولادة عن الإجهاض، كون الولادة هي انفصال الجنين عن أمه وفي الوقت المعتاد، أما الإجهاض هو خروج الجنين في غير وقت المعتاد له، ومن هم من يرى أنه هو خروج الجنين في ستة الأشهر الأولى من الحمل⁷. ووفقاً لذلك فإن الإجهاض لا تستحق العاملة بسببه على عطلة الأمومة⁸، ويمكن أن تستفيد من عطلة مرضية.

هل يشترط في الحمل أن يكون شرعياً؟

يرى بعض الفقهاء أن الحكمة التي يهدف إليها المشرع من إقرار عطلة الأمومة هي حماية الطفولة والأمومة في أن واحد، لذلك هم يرون أن العاملة تستفيد من عطلة الأمومة حتى ولو كانت غير متزوجة أي كان المولود غير شرعي⁹. ونحن نرى أنه لا بد من التفرقة بين قانونية التوقف والتعويض عنه، فلا يمكن

⁴ Solange Liozon ,Jean-Marie Fonteneau, Législation – Gestion , *Cahiers du préparateur en pharmacie* ,ISSN8065-1254 , Wolters Kluwer France, 2008p139.

⁵ congé les congé du salarie, guide pratique, p04.

⁶ لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، 2010، الاسكندرية مصر، ص300.

⁷ محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، أثار عقد العمل، دار النهضة العربية، 2007، القاهرة مصر، ص288.

⁸ سلامة عبد التواب عبد الحلیم، المرجع السابق، ص09.

⁹ محمد عبد الرحمان، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، 1980، ص187. أحمد شوقي

للمستخدم في هذه الحالة أن يمنع العاملة من التوقف عند حلول الولادة لتستفيد من عطلة الأمومة بحجة أنها غير متزوجة.

أما من حيث التعويض عن هذه العطلة فترى بعض الدراسات أنه من خلال تتبع النصوص القانونية في الجزائر تجد أن المشرع لم ينص صراحة على حرمان العاملة غير المتزوجة من تعويض عن فترة الأمومة، وبالتالي ترى أن ظاهر النصوص القانونية لا تحرم العاملة غير المتزوجة من تعويض عن فترة الأمومة المستحق لها، إلا أنه نجد على المستوى هيئة الضمان الاجتماعي شروط شكلية تتمثل في تقديم وثائق كي تستفيد العاملة من التعويض على الأمومة من بين هذه الوثائق هي الشهادة العائلية¹⁰، وعليه نرى أن النص القانوني لا يحرم المرأة غير المتزوجة الاستفادة من التعويض على عطلة الأمومة بينما من الناحية العملية فهي محرومة من هذا التعويض.

2. التصريح بالحمل:

على العاملة أن تصرح للمستخدم بحملها كي لا تفاجئه بغيابها عن العمل¹¹، وحتى يتدارك غيابها عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها لحين رجوعها لمنصب عملها.

فشرط إعلام المستخدم شرط أساسي لأن غياب العاملة بسبب الأمومة يعتبر من الغيابات المبررة تتوقف عليه¹². هذا من جهة ومن جهة أخرى حتى تستفيد من بعض التسهيلات، حيث يرى المشرع الفرنسي أن العاملة أثناء فترة الحمل تستفيد من بعض التسهيلات¹³ وتتمثل في إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي، لكن بشروط تتمثل في¹⁴ :

- ❖ أن يتم ذلك بطلب من العاملة.
- ❖ أن لا تتعدى المدة المطلوب تخفيضها عن خمس من المدة القانونية للعمل.

تاج عطاء الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة¹⁰ مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ص194.

¹¹ [Michel Miné](#), [Sylvain Allemand](#), Siffler en travaillant ? : Les droits de l'homme au travail : un état des lieux, [Libertés plurielles](#), ISSN039-1954, Le Cavalier Bleu, 2006, p67.

¹² La sécurité sociale en pratique - édition 2007, Kluwer, p281.

¹³ Laurent Gamet, rupture du contrat de travail, 12 édition, éditions delmas2012, p184.

¹⁴ تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص244.

❖ يجوز نقل العاملة الحامل إلى منصب عمل آخر إذا بررته الضرورة الطبية.

ج. شرط مدة الخدمة.

لا بد أن نفرق بين شرط مدة الخدمة، من أجل الحصول على التعويض أثناء فترة التوقف عن العمل بسبب الأمومة، وبين شرط مدة الخدمة لاستفادة من الراحة أثناء الأمومة، فلا يشترط في التشريع الجزائري للتوقف عن العمل بسبب الأمومة مدة خدمة حتى ولو كانت المدة التي قضتها العاملة في العمل يوم واحد فقط قبل الوضع، فإنها تستفيد من التوقف عن العمل أثناء فترة الأمومة على عكس الاستفادة من التعويض فيشترط فيه مدة الخدمة.

بينما المشرع المصري اشترط مدة الخدمة كي تستفيد العاملة من عطلة الأمومة، وإلا اعتبر غيابها غياب مرضي¹⁵، ونظن أن اشتراط المشرع المصري هذا الشرط راجع لكون أن صاحب العمل يتحمل دفع تعويض مساويا للأجر الكامل عن كامل مدة إجازتها في حالة عدم انتفاع العاملة بنظام صحي.

المطلب الثاني. مدة عطلة الأمومة.

تعتبر مدة عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي رعتها التشريعات المقارنة و التشريعات الدولية، بما فيهم التشريع الجزائري، ويشترط أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة، حيث تراعى فيها الجانب الصحي والنفساني والاجتماعي للعاملة.

لذا يمكن لنا أن نميز بين نوعين من مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري: المدة الرئيسية، والمدة المضافة.

1- المدة الرئيسية:

حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 11/83 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 17/96 على¹⁶ ما يلي: على أن تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة

المادة 70 من قانون الطفل المصري.¹⁵

المادة 29 من القانون رقم 11-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج¹⁶ ر رقم 28 لسنة 1983، معدل ومتمم: بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06/07/1996، ج ر رقم 42.

أربعة عشر 14 أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل سنة 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

والملاحظ أن المشرع الجزائري راعى الجانب الصحي والاجتماعي في تحديده لمدة عطلة الأمومة، وهذا من خلال تشريعه لمدة نراها كافية ومقبولة، تسترجع فيها العاملة نشاطها بعد إعياء بسبب الحمل والولادة، وما ينجم عنهما من أثار صحية ونفسية تعود بالسلب على صحتها، وهي نفس المدة التي تبنتها بعض التشريعات الدولية¹⁷.

وهو ما سار عليه المشرع المغربي حيث حددها بـ 14 اسبوع¹⁸. بينما نلاحظ أن بعض التشريعات العربية منحت مدة أقل مقارنة بما منحتة الاتفاقيات الدولية، بحيث نجد أن المشرع المصري حددها بتسعين يوماً¹⁹، بينما المشرع السوري حددها بستين يوماً²⁰، ونجد أن المشرع التونسي حدد مدة أقل مقارنة بباقي التشريعات وهي 30 يوماً²¹، أما المشرع الفرنسي فحددها بستة عشر أسبوعاً²².

ويمكن أن نقسم هذه المدة في التشريع الجزائري إلى **مدة اختيارية**: تختار فيها العاملة بين التوقف عن العمل أو مواصلته، وهي سنة 06 أسابيع قبل التاريخ الافتراضي للولادة. و**مدة إجبارية**: تجبر فيها العاملة على التوقف عن العمل،

¹⁷ اتفاقية العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة (مراجعة).

¹⁸ المادة 152 من مدونة الشغل المغربية.

¹⁹ المادة 91 من قانون العمل المصري.

²⁰ محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، كلية الحقوق،²⁰ الطبعة الثالثة عشر، 2008، ص283.

²¹ المادة 64 من مجلة الشغل التونسية.

²² Article L1225-17, Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#): La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant. Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

حتى ولو أصرت على العودة، وهي سبعة 07 أسابيع بعد الولادة²³. وهو نفس التقسيم تضمنه قانون العمل الفرنسي، إلا أن المشرع الفرنسي جعل المدة الاختيارية هي ستة أسابيع قبل الولادة، بينما المدة الإلزامية حددها بعشرة أسابيع بعد الولادة²⁴.

-2- تمديد المدة

سبق وأن أشرنا أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري هي أربعة عشرة أسبوعاً، وتعتبر هذه المدة قاعدة عامة تسري عليها جميع العاملات، إلا أنه قد يرد على هذه القاعدة استثناء يتمثل في حالة تمديد المدة، فالتحديد هنا خارج نطاق العاملة، ويتمثل في الحالات التالية:

❖ الخطأ في التاريخ:

يكون تحديد تاريخ الولادة عن طريق الشهادة الطبية، وهو تاريخ احتمالي، يمكن أن يحصل خطأ في تقديره، فقد يقع التاريخ الحقيقي للولادة قبل التاريخ المفترض، ففي هذه الحالة تمدد العطلة إلى التاريخ الحقيقي دون إنقاص من مدتها، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 12 من الأمر رقم 17/96.

❖ التمديد لأسباب صحية متعلقة بالولادة:

يقصد به المرض الناتج عن الولادة الصعبة أو المضاعفات الناجمة عنها، مما يجعل العاملة في حالة صحية صعبة لا يمكنها الانتحاق بالعمل²⁵.

لقد تناول المشرع هذه الحالة، حيث يعتبر أن المضاعفات والأمراض الناتجة عن الولادة والتي تكون سبب في عدم التحاق العاملة بمكان العمل، تدخل في نطاق التأمين عن المرض بشرط أن لا تقل عن مثيلاتها في التأمين على الأمومة، حيث نصت المادة 10 من الأمر 17/96 المعدلة للمادة 25 من القانون 11/83 على ما يلي: في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرض فإن مدة ونسبة الأداءات العينية والنقدية التي تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل عن مثيلاتها في التأمين عن الأمومة.

²³ راجع المادة 29 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

²⁴ Article L1225-17.

²⁵ تاج عطا الله، المرجع السابق، ص191.

من خلال هذه المادة، نرى أن العاملة تستفيد من مدة إضافية عن مدة الأمومة الرئيسية، في حالة المرض الناتج عن الولادة، وتصنف هذه المدة المضافة على أنها عطلة مرضية لكن بتعويض يماثل عطلة الأمومة.

حيث كانت العاملة قبل تعديل هذه المادة تستحق تعويض عن العطلة المرضية فقط، بينما نجد أن المشرع الفرنسي منح للعاملة في حالة تمديد عطلة أمومتها بسبب المرض الناتج عن الولادة تعويض على أساس المرض فقط²⁶.

وهناك حالات أخرى تمدد فيها عطلة الأمومة تناولها المشرع الفرنسي²⁷ ولم يتطرق إليها المشرع الجزائري وتتمثل في:

❖ حالة الولادة قبل الميعاد الطبيعي أو ما يعرف بالولادة المبكرة:

المقصود بها هي انفصال الجنين عن أمه قبل الوقت المعتاد لولادته ويكون قابلاً للحياة، ففي هذه الحالة أجاز المشرع الفرنسي للعاملة الحصول على عطلة الأمومة تقدر بـ 28 أسبوع نظراً للرعاية الطبية التي يتطلبها الوليد هو ما يعرف بالولادة المبكرة²⁸.

❖ في حالة ولادة التوأم:

²⁶ [Fabienne Rizos-Vignal](#), Le droit du travail au quotidien, *Les Essentiels du pharmacien*, ISSN2853-1761, Wolters Kluwer France, 2009, p126.

²⁷ Article L122- 26:

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant....

²⁸ سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص110

تمدد عطلة الأمومة في حالة ولادة العاملة توأم من طفلين أو ثلاثة أطفال²⁹، لذا نجد أن المشرع الفرنسي يمنحها مدة 18 أسبوع في حالة توأمين و22 أسبوع في حالة ثلاثة توأم.

❖ حالة الطفل الثالث:

في حالة الولادة الثالثة تستفيد العاملة في التشريع الفرنسي من عطلة الأمومة مدتها تقدر بـ26 أسبوع³⁰.

ونجد أن المشرع الجزائري وحد مدة عطلة الأمومة مهما كان عدد الولادات، بينما حصر المشرع المصري عطلة الأمومة في ولادين فقط، فالولادة الثالثة لا تستحق العاملة فيها من عطلة الأمومة³¹.

المبحث الثاني. حقوق العاملة خلال عطلة الأمومة

إن استحقاق العاملة لعطلة الأمومة لا يكفي، بل بد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق، فعطلة الأمومة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة من جهة، ومن جهة أخرى الى الاستقرار المعيشي، وذلك بتقديم لها حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي، وتقيها شر الحاجة.

إذا تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين: الاحتفاظ بمنصب العمل، وتعويض العاملة خلال مدة العطل.

المطلب الأول: الاحتفاظ بمنصب العمل:

أقر المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة تتعلق بالاحتفاظ بمنصب عملها، بحيث تكون علاقة العمل خلال مدة الأمومة معلقة، مما يستوجب عدم اتخاذ ضد العاملة العقوبات التأديبية خلال هذه المدة، ورجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاءها. ويرى الفقه الفرنسي أن هذا الحق متوقف على إعلام المستخدم بالحمل³².

²⁹ [Sophie Courault](#), Guide de l'accès aux droits *Volume 3 de Les guides de l'intervention sociale*, ISSN7929-1627 , Esf Editeur, 2001,p30.

³⁰ Article L122-. 26.

³¹ المادة 91 من قانون العمل المصري.

³² Laurent Gamet, op, cit, p184.

1. عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية:

لم ينص المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 صراحة على هذه الحماية، لكن بالرجوع إلى القوانين السابقة نرى انه نص صراحة عليها، بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لاغيا وعدم الأثر³³.

وهذا ما يراه بعض الفقهاء، والذين يرون أن كل تسريح مبلغ إلى العاملة خلال عطلة الحمل والولادة يعد باطلا وعدم الأثر³⁴.

ويرى البعض الآخر أن فصل العاملة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع، لان حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلا³⁵ بينما يرى آخرون أنه في حالة ما إذا كان الفصل مستندا لسبب لا يتعلق بالأمومة، وإنما يتعلق بسبب آخر فيجوز لصاحب العمل أن يوقف العاملة³⁶. مثل تسريح العاملة لأسباب اقتصادية.

ولقد عدد المشرع الفرنسي حالات يمنع فيها المستخدم فصل العاملة³⁷ وهي:

❖ أثناء فترة الحمل طالما قد تم معاینته طبيًا.

❖ أثناء فترة الأمومة.

❖ انتهاء من فترة الأمومة بـ04 أسابيع.

ونجد أن المشرع المصري نص صراحة على حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة³⁸.

إن هذه القوانين المقارنة السابق ذكرها تضمنت على هذه الحماية تماشيا بما جاء في الاتفاقيات الدولية، حيث منعت المادة 08 من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 على صاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة الأمومة.

ونحن نرى أنه لا يمكن اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العاملة بسبب عطلة الأمومة، إلا أنه يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية ضدها لأسباب أخرى، لكن نفضل في هذه الحالة تأخير توقيع العقوبات لحين عودتها لمنصب عملها. وهو ما تبناه المشرع المغربي حيث نصت المادة 159 على أنه :

³³ المادة 36 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11/12/192 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ر.ع 27 لسنة 1982.

³⁴ 1جلال الدين قريشي، شرح قانون العمل الجزائري، دم، ج، الجزائر 1984، ص249.

علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2002، ص285.

وفاء حلمي أبو جميل، وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 1990، ص96.

³⁷ Article L122-26.

³⁸ المادة 92 من قانون العمل المصري.

" لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً " كما منع من تبليغ قرار الإنهاء خلال فترة الأمومة.

ما حكم عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر؟

لم يتناول المشرع الجزائري مسألة عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر في القانون رقم 11/90، بينما نجد بعض التشريعات المقارنة عالجت هذه المسألة، فالمشرع المصري منع العاملة من العمل أثناء فترة الأمومة، وفي حالة ثبوت ذلك يمكن للمستخدم أن يفصلها من العمل.³⁹ ونحن نرى أن عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب العمل آخر، لا يخول للمستخدم إنهاء عقد العمل وإنما لا يتعدى عقوبة ذلك حرمانها من التعويض فقط.

2. رجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة:

أوجب المشرع على المستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة بسبب الأمومة، وهذا بموجب المادة 65 من القانون رقم 11/90 والتي جاء فيها " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانون في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة إلى نفس منصب عملها التي تركته قبل العطلة، لكن لا بد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم، وكذلك المحافظة على السلم الترتيبي، وهو ما عبر عنه بعض الفقهاء بالتعديل الأفضل للعامل⁴⁰.

ويخول القانون الحق للمستخدم في حالة غياب العاملة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة، أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة، وهذا ما أكدته المادة 12 الفقرة 03 من القانون رقم 11 /90 والتي جاء فيها: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه

وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة، لأن القانون أجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة، كي يضمن الاستمرارية في العمل.

3- تعويض أثناء فترة الأمومة:

³⁹ نفس المادة السابقة.

⁴⁰ وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص99.

3-1- شروط استحقاقه:

إن ما يميز المشرع الجزائري مقارنة ببعض التشريعات العربية أنه أحال تقديم التعويض للعاملة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي، ومن أهم شروط استحقاق هذا التعويض هي:

❖ يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا بتقديم الوثائق التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه⁴¹ أي أن تكون منتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا الشرط مطلوب في العاملة بصفة أصلية دون زوجة المؤمن فهذه الأخيرة تستفيد من الاداءات العينية، أما التعويض النقدي عن الأمومة فهو من حق المضمونة الأصلية فقط.

❖ أن تكون قد عملت: إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها. وإما ستين (60) يوما أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثنا عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

❖ اجراء المعاينة الطبية، ثلاثة اشهر الاولى من الحمل وتقديم شهادة المعاينة لهيئة الضمان الاجتماعي للمصادقة عليها ونفس الشيء للمعاينة الثانية والثالثة⁴².

❖ ان تتم الولادة على يد طبيب مختص إلا في حالة القوة القاهرة⁴³.

3-2- نسبة التعويض:

تستفيد العاملة خلال فترة الأمومة في التشريع الجزائري من تعويضات يومية تساوي 100 بالمائة من الأجر اليومي إلى جانب الاداءات العينية تشمل التعويض عن المصاريف الطبية الصيدلية على أساس 100 بالمائة من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم⁴⁴.

⁴¹ المادة 37 من المرسوم 27/84 المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، ج ر رقم 07 لسنة 1984.

⁴² راجع المواد 33 و34 و38 المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11/02/1984.

⁴³ المادة 24 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁴⁴ راجع المادة 26 والمادة 28 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

بينما منح المشرع المصري للعاملة خلال فترة الأمومة تعويضاً عن الأجر يعادل 75 بالمائة من الأجر اليومي المسد عنه الاشتراكات⁴⁵، أما المشرع اللبناني يمنح للعاملة تعويض يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي⁴⁶.

الخاتمة:

بعد أن تطرقنا في هذه الدراسة لأحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري مقارنة بالتشريعات المقارنة والدولية، نستخلص في الأخير أن المشرع الجزائري اهتم بحق العاملة في عطلة الأمومة، ويتجلى هذا الاهتمام من خلال إقراره بمدة كافية تتوقف فيها العاملة عن العمل بسبب الأمومة مقارنة ببعض التشريعات المقارنة. هذا من جهة ومن جهة أخرى وضع جملة من نصوص حماية تحمي العاملة أثناء هذه الفترة، سواء ما تعلق منها باحتفاظها بمنصب عملها، أو التعويض عن غيابها، وبالرغم من هذا كله، وجدنا أن هناك بعض توصيات لا بد أن نقترحها في هذا المجال:

_ إنشاء فرع خاص في مجال الضمان الاجتماعي يوكل له الاهتمام بالعاملة التي لا تتوفر على شرط الخدمة لاستفادة من تعويض عن الأمومة.

_ على المشرع أن يورد نصاً صريحاً في قانون العمل يمنع المستخدم من توقيع عقوبات تأديبية على العاملة أثناء فترة أمومتها.

_ إضافة بعض المواد في قانون العمل تهتم بتنظيم عمل العامل أثناء فترة حملها، اقتداء ببعض التشريعات المقارنة.

_ تسهيل من إجراءات الاستفادة من التعويض عن عطلة الأمومة على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي.

⁴⁵ المادة 97 من قانون العمل مصري.

⁴⁶ المادة 1/26 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني.