

الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).
**medical conditions resulting from pregnancy and childbirth (between
 maternity insurance, and sickness insurance).**

سكينة زهرة، أستاذة محاضرة - ب -

جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر (كلية الحقوق)، zhor323@outlook.fr

تاريخ النشر: 2019/12/31

تاريخ القبول: 2019/03/ 19

تاريخ الاستلام: 2019/03/ 14

ملخص:

إذا كانت عطلة الأمومة تخرج من تصنيف العطل المرضية، إلا أنها تعد على غرار هذه الأخيرة من العطل الخاصة المرتبطة بأسباب صحية، ذلك أن حالة الحمل وما يترتب عنها من وضع وإرضاع لا يعد في حقيقته كمرض بل هو حالة فيزيولوجية تمر بها المرأة، حيث تحول هذه الحالة حقوقا في الرعاية الصحية للمرأة عموما، والمرأة العاملة على وجه الخصوص حيث يكون لهذه الأخيرة الحق في عطلة الأمومة مع التعويضات المرتبطة بها.

إلا أن الحالة الصحية للمرأة يمكن أن تتفاقم فينتج عن ذلك أوضاعا مرضية ومضاعفات صحية كالإجهاض والولادة المتعسرة وغير ذلك، ضف إلى ذلك إمكانية تغيب المرأة الحامل قبل الموعد الاحتمالي للوضع، مما يستدعي تحديد طبيعة الحماية الاجتماعية المخولة لها في هذه الحالة.

كلمات مفتاحية: عطلة الأمومة - المرض - الحمل - الرعاية الصحية - الحماية الاجتماعية.

Abstract:

Maternity leave is not classified within sick-leaves; despite that it is considered as one of leaves related to health reasons, because the pregnancy and what follows it from labor and breastfeeding is not really a disease as much it is a physiological condition in woman's life, this health condition gives the right of health care to woman in general, and to working woman in particular, where the latter has the right of maternity leave with the compensation associated with it.

However, the health condition of woman can get worse resulting diseases and health complications such as abortion, obstetrical delivery and other, in addition to the possibility of the absence of pregnant woman before the potential date of giving birth, which requires determining the nature of the social protection granted to her in this case.

Keywords: Maternity leave – disease - pregnancy - health care - social protection. .

مقدمة:

عطلة الأمومة، ويطلق عليها في تشريعات دول المشرق العربي إجازة الأمومة، جاء تعريفها في معجم المصطلحات الفقهية والقانونية أمّا: «فترة تمنح الموظفة الحامل خلالها راحة ولمدة أقصاها (60) يوما وراتب كامل ولا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية...»¹ والملاحظ على هذا التعريف أنه خص فقط الموظفة الحامل بهذه العطلة، بينما يتسع هذا الحق كذلك إلى العاملات الأجيريات.

وقد أشارت الاتفاقية رقم 103² إلى هذا الحق من خلال المادة الثالثة الفقرة الأولى، بالنص على أنه يحق لكل امرأة تنطبق عليها الاتفاقية الحالية وبناء على شهادة طبية تشير إلى التاريخ المحتمل للوضع أن تتمتع بعطلة أمومة. أما قانون العمل الجزائري فلم يعرفها بل اكتفى بالإشارة إليها من خلال المادة 55 الفقرة الأولى من قانون 90-11³ كحق تستفيد منه العاملات وتحدد بفترات ما قبل الولادة وما بعدها طبقا للتشريع المعمول به.

والمقصود بالتشريع المعمول به هو قوانين الضمان الحالية إلا أن قوانين الضمان الاجتماعي لم تعرف هي الأخرى عطلة الأمومة بل أشارت إلى مدتها، وهذا من خلال النص على الفترة التي يخول فيها للعاملة تقاضي التعويضات النقدية اليومية بعنوان التأمين على الأمومة وهذا من خلال المادة 29 من قانون 83-11⁴ المعدلة بموجب أمر 96-17⁵، وهي في المجموع 14 أسبوعا (98 يوم)، منها فترة 6 أسابيع كأدنى حد قبل التاريخ المحتمل للوضع.

وقد ورد في التوصية الدولية رقم 95⁶ المتعلقة بحماية الأمومة، أنه يمكن أن تستدعي الظروف الصحية للمرأة إمكانية تمديد عطلة الأمومة المنصوص عليها من خلال الاتفاقية.

فماذا عن حكم تمديد عطلة الأمومة في إطار التشريع الجزائري سواء قبل التاريخ المحتمل للولادة أو بعده، وهل يكفي التوقف عن العمل في هذه الحالة كعطلة مرضية على اعتبار الأسباب الصحية المرتبطة بها، أم يكفي

أنه تمديد لعطلة الأمومة فقط، وماذا عن طبيعة الحقوق المخولة بعنوان هذه العطلة هل هي نفسها التعويضات المدرجة في إطار التأمين على الأمومة أم لا ؟

أولاً: التكيف القانوني للعطلة المخولة بعنوان التأمين على الأمومة:

على اعتبار أن عطلة الأمومة تختلف في دوافعها وأسبابها عن العطلة المرضية، ذلك أن عطلة الأمومة إذا كانت ترتبط بحق الرعاية الصحية للمواطنين المكرس دستوريا 3 المادة 66 فقرة 02 من الدستور⁷، إلا أنها مرتبطة كذلك بحق الطفل والأسرة في الرعاية والحماية المكرس في المادة 72 من الدستور، مما يطرح التساؤل عن الطبيعة القانونية لهذه العطلة وعن طبيعة الحقوق المخولة بعنوانها.

1- الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة لتعليق علاقة العمل:

بالرجوع إلى النصوص القانونية الخاصة بالعمل قبل إصدار قانون 90-11، نجد أن المشرع الجزائري من خلال قانون 78-12⁸ المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، كان يصنف العطل الممنوحة للعاملات خلال فترات الحمل والولادة، ضمن الفرع الثاني بعنوان الغيابات من الفصل الثالث بعنوان مدة العمل والغيابات والعطل وهذا في إطار المادة 78 منه، التي تعتبرها من العطل المصنفة كتغيبات خاصة مدفوعة الأجر، وهذا تماما ما ذهب إليه مرسوم رقم 82-302⁹، أما العطلة المرضية فاعتبرها من التغيبات لأسباب صحية حيث أشارت المادة 31 من نفس المرسوم أن علاقة العمل تكون متوقفة.

أما قانون العمل الحالي 90-11 فيصنفها ضمن الغيابات في إطار الفرع الثاني من الفصل الرابع بعنوان الراحة القانونية والعطل والغيابات، ثم يرجع مرة أخرى للإشارة إليها من خلال المادة 64 باعتبارها تدخل في مفهوم الفقرة الثانية "العطل المرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي" باعتبارها من حالات تعليق علاقة العمل، وهذا ما ذهب إليه الأستاذ أحمية سليمان باعتبارها من الحالات التي تستوجب توقيف علاقة العمل نتيجة عارض مؤقت مثلها مثل العطلة المرضية، ذلك أن قانون العمل خلافا للعلاقات التعاقدية الأخرى تسمح بتوقيف علاقة العمل وتحميد آثارها نتيجة ظروف خاصة تمنع العامل

سكينة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).

من أداء مهامه والتزاماته المهنية، وعليه يتوقف حق العامل في تقاضي الأجر الذي يتم التكفل به من قبل هيئات الضمان الاجتماعي¹⁰.

وهذا يوافق تماما ما ذهب إليه المشرع المصري من اعتبار أن عقد العمل يعد موقوفا طيلة مدة إجازة الأمومة إذ لا تستحق الأمهات أجور من قبل صاحب العمل أو المستخدم، وقد ألزم القانون هنا وجوب الحصول على موافقة صاحب العمل على الإجازة.¹¹

ومهما يكن من أمر فإن فقدان العاملة حقها في الأجر خلال عطلة الأمومة، يتم التعويض عنه بعنوان التأمين على الأمومة في إطار التعويضات النقدية المدفوعة، كما تعتبر مدة عطلة الأمومة وكذلك مدة العطل المرضية كفترة عمل فعلي تدخل في حساب المدة اللازمة للإحالة على التقاعد وهذا بنص المادة 11 من قانون 83-12¹² المتضمن قانون التقاعد المعدل والمتمم، كما تعتبر كذلك كفترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية كل من فترات الغياب الخاصة بالأمومة والمرض وحوادث العمل بنص المادة 46 من قانون 90-11.

أما عن الطبيعة الإلزامية لهذه العطلة، نلاحظ أن المشرع الجزائري أشار من خلال المادة 29 من قانون 83-11 قبل تعديله، أنه تتقاضى المؤمنة التعويضات النقدية خلال مدة 14 أسبوعا متتالية وهي مدة عطلة الأمومة، وأضاف من خلال الفقرة الثانية من نفس المادة أن انقطاع العاملة عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع لا تقل عن أسبوع هو إلزامي ويكون ذلك وفقا لشهادة طبية، وهذا يتناسب مع ما جاء في الاتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة رقم 103، حيث أوجبت أن يمنح جزء من عطلة الأمومة إلزاميا، وهي الفترة التي تلي الوضع دون تحديد للمدة، في حين كانت الاتفاقية السابقة رقم 03 لسنة 1919 تشير أن فترة العطلة الإلزامية مدتها 6 أسابيع، وقد طبق المشرع الفرنسي كذلك هذا المبدأ لتجنب كل ضغط معنوي ونفسي على المرأة بمنع تشغيلها خلال 8 أسابيع كحد أقصى تكون 6 أسابيع منها على الأقل بعد الوضع، مع العلم أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الفرنسي هي 16 أسبوع¹³.

وبالرجوع إلى المادة 29 الحالية المعدلة بموجب المادة 12 من أمر 96-17¹⁴ نجد أن المشرع ألغى الفقرة الثانية من المادة 29 المذكورة أعلاه والتي كانت تنص على إلزامية عطلة الأمومة في جزئها الذي يسبق التاريخ المحتمل للوضع.

2-الحقوق المخولة بعنوان عطلة الأمومة:

تتنوع هذه الحقوق بين تلك المنصوص عليها في إطار قانون العمل باعتبار عطلة الأمومة من حالات الوقف عن العمل، وبين الحقوق المقررة في قانون الضمان الاجتماعي باعتبار أن الحمل والوضع من الأسباب الداعية للتأمين.

بالنسبة لقانون العمل يحول العامل الأجير الموجود في حالة تعليق علاقة العمل عموماً الحق في الاحتفاظ بمنصب عمل، إذ تشير المادة 65 من قانون 90-11 أنه يعاد إدراج العمال قانوناً في مناصب عملهم أو في منصب عمل آخر ذو أجر مماثل، وفي هذا الصدد تشير الاتفاقية الجماعية لمؤسسة لافارج الجزائر¹⁵، أنه في حالة عدم وجود المنصب بعد استئناف العامل لعلاقة العمل بسبب إغائه أو بسبب إعادة تنظيم أو تطوير الوظائف خلال فترة غياب العامل، تلتزم الشركة بإعادة إدراجه في منصب مماثل.

ومن الحقوق التي تحفظ للمرأة الموجودة في عطلة أمومة حقها في منصب العمل، منع التسريح خلال فترة تعليق علاقة العمل، إلا أننا لا نجد إشارة في قوانين العمل الحالية بمنع تسريح المرأة الموجودة في عطلة أمومة بخلاف ما أكدته المادة 36 من مرسوم 82-302 المذكور أعلاه، إذ تشير الفقرة الثانية من المادة أنه يعد كل تسريح مبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة لاغياً وبدون أثر، أما عن المشرع الفرنسي فقد وسع حمايته للمرأة الحامل أو الموجودة في عطلة أمومة بعدم إمكانية تسريحها إلا في حالة ارتكابها لخطأ جسيم لا علاقة له بالحمل أو لأسباب أجنبية عن الحمل وفقاً للمادة: 2- 25-122 L من قانون العمل وعلى المرأة أن تثبت وضعيتها بتقديم شهادة طبية خلال الثمانية أيام التي تلي الإشعار بالتسريح مما يترتب عنه إلغاء آثار هذا الأخير، وحتى وإن بني التسريح على أسباب قانونية فإنه لا يترتب آثاره خلال عطلة الأمومة وفقاً للمادة 27-122 L من قانون العمل الفرنسي¹⁶.

بالنسبة للحقوق المخولة للعاملة خلال عطلة الأمومة بعنوان الحماية الاجتماعية في إطار قوانين الضمان الاجتماعي، فهي تتعلق بالأداءات النقدية والأداءات العينية المقدمة بعنوان التأمين على الأمومة.

سكينة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).

بالنسبة للأداءات النقدية وهي تخص المرأة العاملة فقط دون زوجة المؤمن ذلك أنها تعد تعويضا عن فقدانها الحق في الأجر خلال عطلة الأمومة وهي تتقاضاها خلال فترة عطلة الأمومة المقدرة ب 14 أسبوعا بموجب المادة 29 من قانون 11/83 المعدلة بموجب المادة 12 من أمر 17/96، وتحدد وفقا للمادة 28 بتعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية، وهذا بخلاف الأداءات النقدية المقدمة بعنوان العطلة المرضية فنسبتها تحدد وفقا لنص المادة 14 من قانون 83-11، حسب مدة العطلة وطبيعة المرض ففي حالات المرض العادي تحدد بنسبة 50% من الأجر اليومي الخاضع لاشتراك الضمان الاج والضرية وهذا إذا كانت مدتها لا تتجاوز 15 يوم، واعتبار من العطلة التي تكون مدتها 16 يوما فأكثر يتم تحديد هذه التعويضة بنسبة 100% وكذلك الحال في حالة المرض الطويل الأمد.

وترتبط التعويضات النقدية المدفوعة خلال عطلة الأمومة، بشروط وهي: شرط المدة الدنيا للعمل وفقا للمادة 55 من قانون 11/83 المعدلة بموجب أمر 17/96، هذا بالإضافة إلى شرط التوقف عن كل عمل مأجور خلال فترة التعويض وفقا لنص المادة 29 السالفة الذكر، بالإضافة إلى شرط الولادة على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين ما عدا حالة الأسباب القاهرة¹⁷.

وللمقارنة فإن التعويضة اليومية الممنوحة بعنوان التأمين على المرض، يشترط فيها كذلك شرط المدة الدنيا للعمل وقتا لنص المادة 52 بالنسبة للمرض العادي دون المرض المهني وحوادث العمل، وهذا خلال الستة أشهر الأولى أما إذا تجاوزت المدة 6 أشهر فيتم تحديد المدة الدنيا للعمل وفقا للمادة 56 من نفس القانون.

أما عن الأجور المأخوذة في عين الاعتبار لاحتساب هذه التعويضة فهي أجور الشهور الأخيرة دون تحديد (مادة 39)، بخلاف المشرع الفرنسي فقد حددها بأجور الثلاثة أشهر السابقة على التوقف عن العمل، إلا أن المشرع الجزائري نص أنه لا يمكن أن تقل التعويضة عن 8 أضعاف المبلغ السابق المعدل لساعات الأجر الوطني الأدنى¹⁸.

هذا عن الأداءات النقدية، أما بالنسبة للأداءات العينية فتستفيد منها إلى جانب العاملة الحامل زوجة المؤمن له، وهي تتضمن المصاريف الطبية والصيدلانية ومصاريف الإقامة في المستشفى وهي تمنح وفقا للمادة 24

من قانون 83-11 بشرط أن يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين ما عدا الأسباب القاهرة، وتعوض على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

وقد حددت المادة 26 من قانون 83-11 هذه الأداءات، ونلاحظ أنه وفقا لنص المادة 54 من نفس القانون حدد لها المشرع شرط المدة الدنيا للعمل وهي إما 15 يوما أو 100 ساعة خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها، وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها.

ثانيا: التداخل بين عطلة الأمومة والعطلة المرضية:

إن من أسباب التداخل بين عطلة الأمومة والعطلة المرضية، مرور العاملة الحامل بأوضاع مرضية معقدة تسبق عطلة الأمومة أو تليها نتيجة الوضع العسير أو التبعات المرضية للوضع مما يطرح تساؤل حول طبيعة حول التكييف القانوني لهذه الحالات كعطل أمومة أو كعطل مرضية وطبيعة الحقوق المخولة في إطار الوقف عن العمل المرتبط بها.

1-الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع:

إن العاملة الحامل كغيرها من البشر قد تمر بأوضاع مرضية إما مرتبطة بحالة الحمل والوضع أو لأسباب أخرى، مما يثير التساؤل حول الطبيعة القانونية لحالات الوقف عن العمل التي تسبق الوضع أو التي تليه، خاصة وأن المشرع خصها بالحق في عطلة أمومة خلال هذه الفترة.

بالنسبة للفترة التي تسبق التاريخ المحتمل للوضع تشير المادة 32 من مرسوم 84-27¹⁹ أنه "يجب على المؤمن لها لكي يثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة ألا تكون انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي أثناء المدة التي تتراوح ما بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع"، وعليه يتبين من خلال هذه المادة إمكانية خروج العاملة الحامل في عطلة مرضية قبل تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل وهي مع نهاية الثلاثة أشهر الأولى للحمل، وبالرجوع إلى المنشور العام رقم 01²⁰ متعلق بتطبيق قوانين الضمان الاجتماعي الفقرة ج من المبحث الثاني من الفصل الثاني بعنوان

سكينة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).

التأمين على الأمومة نجد أن فترة عطلة الأمومة التي تسبق التاريخ المحتمل للوضع محصورة بين مدتين مدة قصوى محددة بستة أسابيع ومدة دنيا محددة بأسبوع واحد.

وبالإضافة إلى الحالات الصحية العامة، هناك حالة الإجهاض باعتبارها من الأسباب الخاصة المرتبطة بالوضع، إذ تعرف الولادة تعرف على أنها انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الحبل السري مهما كانت طبيعة الولادة²¹ وحتى وإن خرج الجنين ميتا، أما الإجهاض فيعرف على أنه خروج الجنين في غير وقته المعتاد ميتا أي خلال الستة أشهر الأولى من الحمل، وعليه تستفيد المرأة العاملة في هذه الحالة من عطلة مرضية بدلا من عطلة الأمومة، ولذلك تشير المادة 35 من مرسوم 84-27 أن أداءات التأمين على الأمومة تخول أي انقطاع يحدث مع نهاية الشهر السادس متى تكوّن الجنين ولو لم يولد الطفل حيا، وعليه فإن عطلة الأمومة تغطي حالات الوقف عن العمل بسبب الولادة حتى وإن خرج الجنين ميتا متى ما وقفت في وقتها المعتاد وقد حدده المشرع الجزائري بنهاية الشهر السادس من الحمل.

أما بالنسبة للفترة الموالية للوضع فقد جاء في المادة 10 من الأمر 17/96 المعدل للمادة 25 القانون 11/83 على أنه: "تقدم أداءات التأمين على المرض إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي...، ومن ذلك حالات الولادة المتعسرة أو المضاعفات المرضية للولادة خاصة القيصرية، إذ نستخلص أن المشرع حوّل في حالة استنفاد المرأة النفساء لعطلة الأمومة باستمرارها بالاستفادة بالأداءات بعنوان العطلة المرضية لكن تضيف الفقرة الثانية من نفس المادة أن هذه الأداءات سواء العينية منها أو النقدية لا يمكن أن تقل مدتها أو نسبتها عن تلك الممنوحة بعنوان التأمين على الولادة (تأمين الأمومة).

بالنسبة للمشرع المصري اعتبر بموجب المادة 50 من قانون العمل أنه إذا ترتب على الحمل أو الوضع مرضي فإنه تسري عليه أحكام الإجازة المرضية سواء من حيث مدتها أو من حيث الأجر المستحق عنها، غير أن بعض الفقه²² اعتبر أنه بالرغم من أن هذه الفترة هي فترة عطلة مستقلة إلا أنها تختلف عن العطلة المقررة بسبب أي مرض آخر، أما عن المشرع الفرنسي فقد عرض حالات عديدة لتمديد عطلة الأمومة منها حالة ولادة التوأم إذ تمدد العطلة من 16 أسبوع إلى 18 أسبوع وتصل إلى 22 أسبوع في حالة الولادة المتعددة²³

2- طبيعة الحقوق والمنازعات المثارة بشأن هذه الحالات:

إذا اعتبرنا أن الوقف عن العمل خلال الفترة التي تسبق الوضع كان بعنوان العطلة المرضية كما أوضحنا آنفاً، فإنه تستفيد العاملة من الأداءات العينية والنقدية المخصصة للتأمين على المرض.

أما بالنسبة للحالات المرضية اللاحقة للوضع كما أشارت إلى ذلك المادة 25 من قانون 11/83 المعدلة، فإن المشرع هنا فصل في الأمر بالنص على استحقاق العاملة للأداءات المخولة في إطار التأمين على المرض على ألا تقل نسبتها ومدتها عن تلك المخولة في إطار تأمين الأمومة.

وعليه ستستفيد العاملة هنا من النسبة والمدة الأفضل لها سواء في إطار تأمين الأمومة أو تأمين المرض، وعليه نجد أن الأداءات العينية المخولة في إطار تأمين المرض هي أوسع نطاقاً من تلك المخصصة في إطار تأمين الأمومة.

إذ تشمل العناصر المذكورة في المادة 8 من قانون 83-11، ضف إلى ذلك أن الإقامة في المستشفى بعنوان تأمين الأمومة لا يعوض إلا في حدود ثمانية أيام بينما لم يحدد المشرع في إطار تأمين المرض المدة وإنما ربط هذه الأداءات بالشروط التي تخول منح هذه الحقوق وفقاً لقوانين الضمان الاجتماعي.

أما عن الأداءات النقدية فنجد أن التعويضة اليومية بعنوان تأمين الأمومة، تحسب على أساس 100% من الأجر اليومي الخاضع لاقطاع الضريبة واشتراكات الضمان الاج، وهي أفضل بالمقارنة مع أداءات التأمين على المرض إذا كانت العطلة تقل عن 16 يوم.

-أما عن المنازعات التي يمكن أن تثار بشأن هذه الحالات، يتعلق الأمر بالمنازعة العامة التي يمكن أن تثار بشأن عطلة الأمومة وهي في أغلبها تدور حول العطل المرضية التي تستفيد منها النساء العاملات قبل الوضع وفقاً لنص المادة 32 من المرسوم رقم 84-27 السالفة الذكر، قد يفهم من هذه المادة أن انقطاع المؤمنة عن عملها لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية قد يحرمها من الاستفادة من التعويضات الخاصة بعطلة أمومة وهذا غير معقول، ذلك أن الحالة الصحية للإنسان عموماً معرضة لعراض المرض فما بالك بالمرأة الحامل، وفي هذا إهدار لحق الرعاية الصحية المكرس دستورياً، ولكن المقصود هنا أن الانقطاع عن العمل لأسباب أخرى غير الأسباب المعوض عنها

سكينة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).

في إطار الضمان الاجتماعي هو الذي يفقد المرأة حقها في التعويض بعنوان تأمين الأمومة (كالإحالة على الاستيداع مثلاً)، ذلك أن التأمين على المرض هو من الأسباب المعوض عنها في إطار الضمان الاجتماعي. وفي هذا الصدد صدر القرار عن اللجنة الوطنية للطعن المسبق بتاريخ 20/07/2007 وجاء فيه أن "الشكاية تعرض بأن القرار الصادر من طرف مصالح الضمان الاجتماعي لولاية برج بوعرييج رفضت تسديد لها التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة والمقدرة بـ 98 يوم ابتداء من تاريخ 09/05/2004 بسبب انقطاعها عن العمل بسبب عطلة مرضية لم تعوض عنها تطبيق لنص المادة 32 من المرسوم 27/84، بحيث أنه ومن خلال دراسة الملف يتضح أن المؤمنة انقطعت عن العمل بسبب إجازة مرضية لكنها لم تصرح بما لدى هيئة الضمان الاجتماعي، لهذه الأسباب تقرر اللجنة الوطنية للطعن المسبق برفض الطعن لعدم التأسيس".²⁴

أما عن المنازعات التي تطرحها حالة العطلة المرضية بعد استنفاذ عطلة الأمومة المقدرة بـ 14 أسبوع (98 يوم)، وأرادت الاستمرار في التوقف عن العمل بتقديم شهادة طبية من الطبيب المعالج الأخصائي (أمراض النساء والتوليد) وهذا بعنوان المادة 25 من قانون 11/83 المعدلة حيث تستحق تعويضه يومية بنسبة قدرها 100%، ولكن يمكن أن ينجر عن ذلك منازعة طبية بين المؤمن لها وهيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء والتي تعرف من خلال المادة 17 من قانون 08/08 على أنها:

"... المنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي لا سيما المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكذا كل الوصفات الطبية الأخرى"²⁵.

حيث تعرض المسألة على الرقابة الطبية (الطبيب المستشار)، فإذا لم يوافق على التوقف على العمل وطلب من المؤمنة استئناف عملها يمكن لهذه الأخيرة الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي باتباع إجراءات الخبرة الطبية.²⁶

خاتمة:

نستخلص أن الفترات التي تسبق عطلة الأمومة منها ما يدخل في حساب هذه الأخيرة (ستة أسابيع السابقة على التاريخ المحتمل للوضع)، ويؤخذ حكم عطلة الأمومة ومنها ما يمكن تصنيفه في إطار عطلة مرضية، وترتب الحقوق المقررة بعنوانها من أداءات نقدية أو عينية.

أما الفترة التي تلي الوضع أو ما يطلق عليه بعض الفقه بتمديد عطلة الأمومة، هو في الحقيقة استفادة الحامل من عطلة مرضية بتعويضات مماثلة لما هو مقرر في إطار عطلة الأمومة.

. قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

النصوص الدولية:

1. الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف في 04 جوان 1952.

2. التوصية الدولية رقم 95 المتمثلة بحماية الأمومة الصادرة عن الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف من قبل إدارة مكتب العمل الدولي المنعقدة بتاريخ 04 جوان 1952.

النصوص الداخلية:

الداستير:

3. المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن نص تعديل دستور 1989 المصادق عليه في استثناء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، معدل بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية العدد 25. والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية عدد 63. والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية العدد 14.

النصوص التشريعية:

4. قانون 78-12 مؤرخ: 8 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32.

5. قانون 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 48.

6. قانون 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28.

7. قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، الجريدة الرسمية، العدد 17.
8. أمر 96-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996 المعدل للقانون 83-11، الجريدة الرسمية عدد 42.
9. قانون 08/08 مؤرخ في 23 فبراير 2008 متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11.

النصوص التنظيمية:

- مرسوم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 37.
- مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07.

المنشور العام حول تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي رقم 01 المؤرخ في 10 نوفمبر 1991.

الكتب باللغة العربية:

1. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.
2. جرجس جرجس، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، الشركة العالمية بيروت، لبنان، 1996.
3. زياد عبد الرحمن عبد الله ملا زاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2016.
4. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، المدخل إلى تشريع العمل (العلاقات الفردية)، مصر، 1985.

المقالات باللغة العربية:

1. رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، العدد 03، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2013.

الكتب باللغة الفرنسية:

سكينة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض).

1. Jean – Rivero, Jean Savatier, Droit de Travail, Thémis 12 ed, Paris mars 1991.

2. Jean Maurice Verdier, Droit de Travail, Dalloz, 10 ed, Paris 1996.

. هوامش:

- 1- جرجس جرجس، معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، الشركة العالمية بيروت، لبنان، 1996.
- 2- الاتفاقية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف في 04 جوان 1952.
- 3- قانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم، الجريدة الرسمية، العدد 17.
- 4- قانون 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 48.
- 5- أمر 69-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996 معدل للقانون 83-11، الجريدة الرسمية عدد 42.
- 6- التوصية الدولية رقم 95 المتمثلة بحماية الأمومة الصادرة عن الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية المنعقد بجنيف من قبل إدارة مكتب العمل الدولي المنعقدة بتاريخ 04 جوان 1952.
- 7- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتضمن نص تعديل دستور 1989 المصادق عليه في استثناء
- 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، معدل بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أفريل 2002 الجريدة الرسمية العدد 25.
- والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية عدد 63. والقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية العدد 14.
- 8 قانون 78-12 مؤرخ: 8 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32.
- 9 مرسوم 82-302 مؤرخ في 11 سبتمبر 1982 يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 37.
- 10 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص 326، 330.
- 11 زياد عبد الرحمن عبد الله ملا زاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2016، ص 81.
- 12- قانون 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 28.
- 13- Jean Maurice Verdier, Droit de Travail, Dalloz, 10 ed, Paris 1996, P262.
- 14- أمر 96-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996 المعدل للقانون 83-11، الجريدة الرسمية عدد 42.
- 15- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة لافارج الجزائر، مسجلة بالمفتشية الولائية للعمل معسكر بتاريخ 25 جويلية 2011.
- 16 Jean – Rivero, Jean Savatier, Droit de Travail, Thémis 12 ed, Paris mars 1991, P432.
- 17- وهذا بنص المادة 24 من قانون 83-11.
- 18- المادة 22 من قانون 83-11.
- 19- مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-20- المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07.

- 20- المنشور العام حول تطبيق قوانين الضمان الاجتماعي رقم 01 المؤرخ في 10 نوفمبر 1991.
- 21- رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، العدد 03، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2013، ص206.
- 22-فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، المنخل إلى تشريع العمل (العلاقات الفردية)، مصر، 1985، ص.545
- 23-Jean Maurice Verdier, Op cit, P261.
- 24-قرار اللجنة الوطنية للطعن المسبق صادر بتاريخ 2007/07/20 تحت رقم 2006/1171 بين المؤمنة (م.ر) وصندوق الضمان الاج للعمال الأجراء لوكالة برج بوغريج.
- 25- قانون 08/08 مؤرخ في 23 فبراير 2008 متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 11.
- 26- عباسة جمال تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي جامعة وهران، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2010-2011، ص53.