

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الرحمان ميرة _ بجاية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق

تخصص المهن القانونية والقضائية

بعنوان

الآثار القانونية لانقطاع علاقة العمل مؤقتا بسبب عطلة الأمومة

تحت إشراف الدكتورة

تغريب رزيقة

من إعداد الطالبتين:

• مكري كريمة

• مرابط ياسمين

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب و الاسم	الرتبة العلمية	الصفة في اللجنة
د.تغريب رزيقة	استاذ محاضر أ	مشرفة و مقررة
نايت لجودي مناد	دكتور	رئيسا
يعقوب زينة	دكتورة	ممتحنة

السنة الجامعية: 2022-2023

شكر و عرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس، لا يشكر الله عز وجل _"

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة الكريمة " **تغريب رزيقة** " افتخارا وتقديرا وقدوة لكافة الأجيال، الذي أشرفت علينا وأعانتنا على انجاز مذكرتنا، ولم تبخل علينا بالنصح والإرشاد والتوجيه طوال السنة ولا يسعنا إلا أن ندعو الله لكي أستاذتنا و معلمتنا وأمنا أن يديم عليك الصحة والعافية لتظلي نورا يهدي الباحثين، وان يجزيك الله عنا وعن الباحثين جميعا خير الجزاء وأنزلك الله منزلة العلماء . كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى لجنة المناقشة على تفضلكم و تكرمكم بقبول تقييم هذا العمل و مناقشته، وعناء قراءة هذا البحث وهذا شرف لنا أن نحمد الله تعالى أن خصنا به متمنيا أن يكون هذا العمل لائقا بحضوركم الكريم.

شكرنا الجميع ولكن يعجز اللسان عن شكركم، وان كان لأحد فضل علينا لا يفوق فضلكم على ربي يا من كان سبب وجودنا يا من وصانا بكم المولى تبارك وتعالى خيرا ، الوالدين كيف نوفيكم حقكم ورد جميلكم، يا من كنتم سندا لنا .

كما نتقدم بالشكر إلى كافة أستاذتنا بكلية الحقوق جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية وكل من ساهم بمد يد المساعدة و العون، ولو بالكلمة الطيبة من قريب أو من بعيد في سبيل انجاز عملنا هذا.

مكري كريمة

مرابط ياسمين

الإهداء

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ، و لا يطيب النهار إلا بطاعتك، و لا تطيب اللحظات إلا بمغفرتك، و لا تطيب الأعمال إلا برضاك، و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك، و لا تطيب الجنة إلا برويتك، فنحمد اللهم و نشكرك كما ينبغي وجهك.

إلى بؤرة النور التي عطرت بي نحو الأمل و الأمان الجميلة و اتسع قلبه ليحتوي حلمي حين ضاقت الدنيا، و راود الصعاب من أجلي ليغرس معاني النور و الصفاء في قلبي و علمني أن أعيش من أجل الحق و العلم و لطالما تفرط قلبه شوقا و حنت عيناه لرؤيتي في هذا المكان، و ها أنا أهدي لك يا أبي هذه الشهادة كي ترى فيها ثمرة جهدك و شقاؤك.
يا أبتى قد أرضاني الله فيك فهل رضيت عني؟

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها ، و إلى التي تمنهن الحب ، إلى التي دعواتها عنوان دربي ، و أحلامي على وشك التحقق لطالما يدها في يدي، إلى التي الجنة تحت أقدامها، إلى أمي صديقة عمري و حبيبة روعي . ها أنا أهديكي الشهادة لتهديني الرضا و الدعاء .

والديا أطال الله في عمركما و حفظكما بعينه التي لا تنام و رزقكما الصحة و العافية.
إلى من كابد معي مشقة البحث و كان لي نعم السند ، إلى رمز المحبة و الوفاء "زوجي".
إلى من شاركوني بسملة الحياة و أفرأحها و مساراتها إخواني و زوجاتهم ، أخواتي و أزواجهن.
إلى كل من أكن لهم المحبة و التقدير و الإحترام .

إلى كل أفراد العائلة كبيرهم و صغيرهم إلى كل من ذكرهم القلب و نسيهم القلم .

مرابط ياسمين

إهداء

قال الله تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

{ يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أوتوا العلم درجات }

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

تمت اليوم مناقشة مذكرة التخرج ما ستر 2 تحت عنوان "الأثر القانونية لانقطاع علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة "

(من زرع حصد) عبارة لطالما كنا نسمعها ولكن لا ندرك ما معناها وها أنا اليوم بدأت أدرك ما معنى أن تكون هذه العبارة... الحمد لله دائما وأبدا حمدا كثيرا

إهداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار...إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من احمل اسمه بكل فخر..(والدي العزيز)

والى ملاكي في الحياة ..إلى معنى الحب والى معنى الحنان والتفاني ..إلى بسمه الحياة وسر الوجود ..إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى أغلى الناس (أمي الغالية)

إلى إخواني..محبة ووفاء انتم سندي وحزام ظهري وكياني وفذات كبدي الى العائلتين الكريمتين منناش وابكو.

إلى القريبين من القلب و الداعمين و المساندين في السراء و الضراء شكرا لكمدمتم لي .

وأخيرا

اسأل الله أن يوفقنا جميعا في درب الحياة .

كريمة مكري

المقدمة

المقدمة

إن المرأة كائن إنساني خلقه الله سبحانه و تعالى لتعمير الأرض مع شريكها، ولحكمة الله كانت المرأة هي المؤهلة للإنجاب، ولكن فرصة الحصول على لقب أم بالنسبة للمرأة العاملة ليس من السهل قبل القرن العشرين، وبعد مطالبة العديد من المنظمات المهنية السنوية لحقهن في الراحة قبل وبعد الوضع، وبعد محاولات عديدة تبني المشرع الفرنسي أول مبادرة للاعتراف للمرأة بإجازة مرخص فيها التوقف عن العمل لأسباب تتعلق بكون المرأة العاملة حامل، لذا تعتبر عطلة الأمومة محورا مهما لاتفاقيات العمل الدولية والتشريعات المقارنة بشكل عام، خاصة في القانون الجزائري، حيث يقر المشرع الجزائري بهذا كحق للمرأة العاملة ويضع شروطا وإجراءات محددة له، وينتج عنه أثر محدد. إذ تعتبر عطلة الأمومة عطلة مقرررة قانونا في التشريع و التنظيم عامة، ولقد اقرها المشرع الجزائري في اعتبار عطلة في إطار ذلك تشريعات العمل، وقوانين الوظيف العمومي، وذلك مهما كانت طبيعة عقد العمل سواء كان دائما أو مؤقتا، تنظيمي أو تعاقدى بعد وقبل اعتبار عطلة الأمومة في إطار ذلك نجدها مؤسسة في أحكام الدستور خاصة وان دستور 1996 ينص في المادة 72 منه على "تحظى الأسرة بحماية الدولة أو المجتمع"¹.

عطلة الأمومة هي احد الحقوق الأساسية للمرأة وأحد الركائز المهمة لنصائح الأبوة الدولية، ويختلف الاهتمام بها من دولة إلى أخرى، وتعد ركن عام من الأركان البالغة الأهمية في التوصيات الأممية المتعلقة برعاية الطفولة.

وإضافة إلى أن القانون يعترف بحق الموظفات في إجازة أمومة مدفوعة الأجر الولادة والتعافي بعد الولادة، وتنص المادة 213 من الأمر رقم 03_06 على حق المرأة في إجازة أمومة أثناء الحمل و الولادة وفقا للتشريع المعمول بيه .

بناء على ما سبق، نسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى:

توضيح النصوص القانونية المختلفة التي تضمن حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة الأمومة، حيث أن إجازة الأمومة للمرأة العاملة هي تعبير عن مبدأ دستوري يعترف بضرورة حماية الأسرة الجزائرية. وكما جاء التكريس التشريعي بشأن حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة في إطار المادة 55 من القانون رقم 90/11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 ابريل سنة 1990 المتعلق بعلاقة العمل جريدة رسمية جمهورية الجزائرية عدد 17 صادرة بتاريخ أول شوال عام 1410.

1 - المادة 72 من الدستور الجزائر الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بنشر نص التعديل الدستوري الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76 صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم

المقدمة

و إضافة إلى ذلك ووفقا لنص المادة 213 فان القانون 83/11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جريدة رسمية رقم 28 سنة 1983 معدل و متمم للأمر رقم 17/96 المؤرخ في 6 جويلية جريدة رقم 42 .

و القانون رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجريدة الرسمية للعدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006 .²

تحديد ما هو ضروري للاستفادة من عطلة الأمومة و تحديد ثغرات التي تضمنتها و تسليط الضوء على حقوقها وأمنها وأثناء إجازتها.

حق المرأة العاملة في الحماية من خلال نظام الضمان الاجتماعي هو توفير الحماية للمرأة العاملة أو الموظفة في حالات الطوارئ أو الظروف الصحية و الطبيعية غير المتوقعة، حتى تتمكن مؤسسات الضمان الاجتماعي من ضمان قدرها على الدفع نقدا أو حسب طبيعة وقائع الطوارئ ومنها أمراض الولادة. إجازة الأمومة هي حق للمرأة الحامل الأم المولودة، لأنها في الواقع اعتراف واضح بالوضع الصعب و الظروف الصحية التي عانت منها أثناء الحمل و الولادة ورعاية المولود، وهو انتصار حقيقي للمرأة في القرن العشرين . لكنه يثير في حد ذاته قضية استفادة المرأة لهذا الحق بما في ذلك الشروط و التعقيدات الشكلية، وخاصة بالنسبة للمشروع الجزائري الذي يقول أن انقطاع المرأة عن الضمان الاجتماعي قبل الولادة لأسباب غير معقولة يحرمها من جزء من حقوقها المالية أو جمع تلك الحقوق . و تثبت انه إذا عرفت المرأة بحملها، يجب عليها إتباع الإجراءات القانونية للاستفادة من حقها في التوقف عن العمل و يقدر أن فترة الراحة هذه في الجزائر لا تقل عن 14 أسبوع قبل و بعد الولادة .

و تكمن أهمية الموضوع في أن أهمية المرأة كان دافعا أساسيا لدراسة هذا الموضوع، إذ نقول أن أهمية حماية المرأة و الطفل هو الدافع الحقيقي لدراسة هذا الموضوع، إذ يحتاج دراسة معمقة كي نوفي حق المرأة.

ومن أسباب اختيار الموضوع نجد أسباب ذاتية حيث وقع اختيارنا لهذا الموضوع بالذات على اعتبار أن عطلة الأمومة حقا اقره القانون، إذ تعتبر هذه العطلة وسيلة لحماية المرأة ودعم الأسرة عامة، إذ تجعل المرأة تكون مؤهلة لقيام بجميع وظائفها وهذا بعد استعادة صحتها و عافيتها .

²- المادة 213 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للعدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

المقدمة

وأسباب موضوعية عدم التطرق إليه من قبل، كما نرى أن حتى من رجال القانون و الفقهاء لم يقوموا بدراسة مفصلة و حتى انعدام الاجتهادات القضائية بل كانت دراسة سطحية فقط لموضوع العطل بصفة عامة .

وبناء ما سبق يمكننا طرح الإشكالية ماهي الآثار المترتبة عن انقطاع علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة ؟ .

أما المنهج المتبع في دراستنا هذه فقد انتهجنا بشكل أساسي المنهج الوصفي و المنهج الاستقرائي و ذلك بما يتوافق مع الموضوع من حيث التطرق إلى وصف حق المرأة في عطلة و إضافة إلى تشريع عطلة الأمومة منها ذكر الشروط و الوثائق و الإجراءات المتبعة للاستفادة من هذه العطلة .

أما في رحلة انجازنا لهذا العمل البحثي اعترضت في طريقنا عدة صعوبات عرقلت عملنا هذا ولعل أبرزها صعوبة البحث في حد ذاته لقلّة المراجع و المصادر التي من شأنها تسهل علينا عملية البحث و قلّة القوانين الصادرة في هذا الموضوع و انعدام الاجتهادات القضائية و ضيق الوقت .

و للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه ووفقا للمنهج المتبع قسمنا هذه المذكرة حسب التقسيم التالي:

حيث قسمناه إلى فصلين الفصل الأول تحت عنوان الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة و الذي من خلاله قمنا بإبراز مفهوم عطلة الأمومة (المبحث الأول) و المقصود بعطلة الأمومة (المطلب الأول)، و تقييم الإطار التشريعي الجزائري المنظم لعطلة الأمومة (المطلب الثاني) .

في المبحث الثاني الذي من خلاله قمنا بذكر مقتضيات الاستفادة من عطلة الأمومة، و(المطلب الأول) المتمثل في شروط الاستفادة من الحق في عطلة الأمومة، ويقابله التكييف القانوني لعطلة المخولة بعنوان التأمين على الأمومة (المطلب الثاني).

أما الفصل الثاني تحت عنوان الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة الذي من خلاله قمنا بدراسة ضوابط منح عطلة الأمومة (المبحث الأول) و شروط منح عطلة الأمومة (المطلب الأول) (المطلب الأول) ويقابله الإجراءات المتبعة للاستفادة من عطلة الأمومة (المطلب الثاني).

المقدمة

أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى الحقوق الناتجة عن الاستفاة من عطة الأمومة، و الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة أو الموظفة أثناء عطة الأمومة (المطلب الأول) ويقابله النتائج المترتبة عن انتهاء مدة عطة الأمومة (المطلب الثاني).

الفصل الأول: الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة

ان المشرع الجزائري رخص عطلة الأمومة بالتوقف عن العمل مقابل تعويض مستحق للمرأة العاملة أو الموظفة الحامل. حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم عطلة الأمومة (المبحث الأول) و يقابله مقتضيات الاستفادة من عطلة الأمومة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مفهوم عطلة الأمومة

سنتعرف في هذا المبحث على المقصود بعطلة الأمومة (المطلب الأول) و يقابله تقييم الإطار التشريعي الجزائري المنظم لعطلة الأمومة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود عطلة الأمومة

سنتعرف في هذا المطلب على تعريف عطلة الأمومة (الفرع الأول) ومن ثم بوادر ظهور عطلة الأمومة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف بعطلة الأمومة

ينقسم مفهوم عطلة الأمومة إلى مصطلحين: المصطلح الأول "عطلة" و الثاني " أمومة " فالعطلة جمعها: عطلات و عطلات و عطل، و العطلة: بقاء العامل بلا عمل وهو قادر عليه، يقال: فلان يشكو العطلة، و العطلة مدة يوم أو أكثر فيها الدواوين و المدارس.¹

أما الأمومة فهي رابطة بين المرأة و الطفل وهي من أقوى الرباط بين البشر. وهي عطلة مدفوعة الأجر و تعتبر من بين العطل الخاصة حيث تمنح للمرأة العاملة أو الموظفة نتيجة الحمل والوضع وتبعاته

وكما اتضح لنا فعطلة الأمومة هي تلك الفترة التي يمنحها التشريع الجزائري للمرأة الحامل العاملة أو الموظفة من أجل أن تتوقف عن العمل بسبب الحمل مع قرب الولادة مع ضمان الاستمرار.

وإضافة إلى أنها تعتبر من المتغيبيات المدفوعة الأجر وهي حق من حقوق الموظفات مدة العطلة 14 أسبوع متتالية ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل.

عطلة الأمومة يمكن لنا تعريفها بأنها حق معترف بيه للمرأة الحامل العاملة أو الموظفة، والحق في التوقف عن العمل لفترة معينة من الوقت، وبالتالي الحصول على الحماية القانونية.

¹ - د. بن عمور عائشة، عطلة الأمومة بين النص و الواقع، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية، المجلد الثالث، العدد الخامس، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت، الجزائر، 2020، صفحة 321.

وهي من أعظم انجازات العديد من النساء العاملات في الماضي. وهي عطلة مدفوعة الاجر وتعتبر من العطل الخاصة حيث تمنح للمرأة العاملة نتيجة الحمل و الوضع وتبعاته¹.

الفرع الثاني: بوادر ظهور عطلة الأمومة

اتضح لنا أن أول مبادرة برلمانية في فرنسا للاعتراف بعطلة الأمومة ترجع لسنة 1886، حيث لم تكن نتائجه ملموسة إلا بموجب قانون Egeland الصادر سنة 1909، ولقد نشأت عطلة الأمومة في فرنسا التي كانت في الأصل 8 أسابيع ولا تمنح لها أي تعويض ولا تفقد عقد العمل، وتبعاً لذلك تتمتع المرأة بالحماية القانونية. وتجسد دور المشرع الفرنسي أكثر في سنة 1913 بتبنيه قانون لإنشاء عطلة الأمومة الإلزامية ونتائجها.

و كما نلاحظ نصت المنظمة العالمية للعمل على أحكام مختلفة لحماية الأمومة بموجب الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 حول حماية الأمومة بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية و غير الصناعية (التجارية و الخدماتية) والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات بأجر في منازلهن .

على ضوء هذه الاتفاقية قد اتضح لنا الاعتراف بمايلي :

- ألا تقل المدة الكلية لعطلة الأمومة عن أربع عشر (14) أسبوعاً.
- مدة عطلة ما بعد الولادة هي ستة (6) أسابيع.
- يجب تقديم ضمان عطلة الأمومة وذلك لتأمين مستوى معيشي مناسب .

أما فيما يتعلق بالقانون العام حيث نص التوجيه الأوروبي CEF، 85/92 الصادر بتاريخ 1992/10/19 على:

- حق المرأة في أخذ إجازة 14 أسبوع منها أسبوعين قبل أو بعد الولادة تكون إلزامية، و هذا في حالة الحمل في عطلة الأمومة مهما كانت دولة العمل.
- في إجازة الأمومة ليس من الضروري على العاملات اخذ كل الراتب، لكن يجب الاستفادة من أي زيادة في الأجور بعد و أثناء الإجازة أن وجدت.

يجب تحديد مبلغ التعويض من طرف المشرع الداخلي وعلى الأقل أن يكون مساوياً لأجرة المريضة. وحتى يمنح هذا الحق يجب أن تستوفي الموظفة شروط تؤهلها للتمتع بيه قبل مشرعا، ومهما كانت المدة القصوى للعمل السابق والتي قد تكون مطلوبة اثني عشر (12) شهراً .

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، الجزائر، دار الريحانة للنشر و التوزيع، 2003، صفحة 167.

حيث يكمن الاعتراف بعطلة الأمومة في فرنسا كان مرهونا بتدخل الدولة ، تأكيد الحق في التوقف عن العمل، وقد تبنته فيما بعد العديد من الدول على الصعيد الدولي و الاروبي .حيث يعد هذا الاعتراف السماح للمرأة بأن تصبح أم بالمعنى البيولوجي للكلمة.¹

ومنه فلقد توصلنا لخلاصة القول أن الحق في عطلة الأمومة هو حق معترف بيه وذلك في نطاق الحق الذي يربط بالحالة المرضية الحامل والوضع، ولتكون قادرة ومتمكنة من رعاية وحضانة مولودا الجديد الذي يكون بحاجة ماسة لحنين والدته أكثر من شيء آخر.

وإضافة إلى ما توصلنا إليه الاعتراف للمرأة الحق في الرضاعة والتي تقدر بساعتين في كل يوم وذلك في الستة الأشهر الأولى وذلك من تاريخ الوضع ساعة يوميا في الستة الأشهر الثانية الموالية من تاريخ الولادة.

المطلب الثاني : تقييم الإطار التشريعي الجزائري المنظم لعطلة الأمومة.

ولتقييم الإطار التشريعي المنظم لعطلة الأمومة يجب التطرق إلى مميزات عطلة الأمومة في الفرع الأول ويقابله العيب الأساسي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مميزات عطلة الأمومة.

وكما اتضح لنا فلقد اهتم المشرع الجزائري بعطلة الأمومة واعتبرها حقا أساسيا لأنه عنصر لحماية الأسرة، و يكمن التأمين على الولادة بصفة عامة إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا عند فقد القدرة على الكسب.

وكما نلاحظ أن المرأة العاملة أو الموظفة خلال هذه العطلة تنقطع عن العمل وعن ممارسة النشاط الوظيفي فتفقد راتبها بنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتبا عن فترة لم تعمل فيها، لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلا لراتبها.

ويتوجب لنا الإشارة أيضا إلى ذكر التسهيلات المقدمة للمرأة العاملة أو الموظفة وكذا زوجة أو زوجات المؤمن له اجتماعيا في الولادة سواء طبيعية كانت أم قيصرية باتفاقية صندوق الضمان الاجتماعي مع المستشفيات الخاصة، و هذا بموجب مرسوم 60/20² الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و المؤسسات الاستشفائية الخاصة .

الفرع الثاني: العيب الأساسي لعطلة الأمومة.

¹-د، بن عمور عائشة، " عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، مرجع نفسه ، صفحة 323.

²- مرسوم تنفيذي رقم 60/20، مؤرخ في 14 مارس 2020، يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 16 الصادر في 24 مارس 2020.

نلاحظ عند انقطاع العاملة أو الموظفة عن العمل بسبب عطلة الأمومة يتوقف راتبها في هذه المدة على أن تحصل عليه كاملا من هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لإجراءات معينة، ولكن التعويض الذي تحصل عليه المرأة العاملة أو الموظفة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي يكون متأخرا وهذا يؤثر ماديا ومعنويا على الموظفة ولذلك يجب تسبق في منح هذا التعويض .

المبحث الثاني: مقتضيات الاستفادة من عطلة الأمومة.

سنتعرف في هذا المبحث إلى متطلبات الاستفادة من عطلة الأمومة (المطلب الأول) و التكيف القانوني للعطلة المخولة بعنوان التامين على الأمومة (المطلب الثاني).

المطلب الأول:متطلبات الاستفادة من عطلة الأمومة.

حسب ماجاء في القانون رقم 11/90 و القانون رقم 11/83 يتضح من النصوص القانونية لأحكام عطلة الأمومة أن العاملة أو الموظفة لا تستفيد من عطلة الأمومة إلا إذا توافرت فيها بعض الضروريات وسنتعرف عليها (الفرع الأول)، أما المدة القانونية لعطلة الأمومة (الفرع الثاني) .

الفرع الاول : ضروريات الاستفادة من عطلة الأمومة

(1) : أن تكون حاملا وان تقع الولادة.

كما يتضح لنا أن الاستفادة من عطلة الأمومة له علاقة بشرط أساسي، حيث يكمن ذلك في أن تكون العاملة أو الموظفة حاملا، كما يعتبر هذا الشرط شرط بديهي ومنطقي وسبب استحقاق عطلة الأمومة هو تحقق الوضع.

وإضافة إلى ذلك أن الحمل هو المرحلة المليئة بكثير من التغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن أمه سواء في المرحلة الأولى أو الأخيرة، و قد تؤثر هذه التغيرات على صحة العاملة أو الموظفة سواء من الناحيتين النفسية أو الجسدية .

ويجب¹ أن يكون هذا الحمل في شهوره الأخيرة لأن استحقاق مدة عطلة الأمومة يكون في أواخر الحمل، فقد يمكن أن يثبت الحمل لكن لا يكتمل و تجهض العاملة، ففي هذه الحالة لايمكن أن تستفيد من عطلة الأمومة بالرغم من ثبوت وجود الحمل . إلى جانب شرط الحمل يجب أن تقع الولادة، و المقصود هنا انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الجبل السري،ومهما كانت طبيعة الولادة .

(2) : التصريح بالحمل

¹- رحوي فواد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، محاضرات ملقاة لطلبة الماستر، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، د،س،ن،صفحة 2 .

وكما نرى ان على العاملة أن تعلم و تصرح المستخدم بحملها وذلك لكي لا تفاجئه بغيابها عن العمل، ومن أجل إدراك غيابها عن مكان العمل وذلك من لتشغيل عامل أو عاملة مكانها لوقت أو لحين رجوعها لمنصب عملها .

حيث يعتبر شرط إعلام المستخدم شرط أساسي حيث ينحصر بين جهتين ومنها غياب العاملة بسبب الأمومة تعتبر من الغيابات المبررة تتوقف عليه أما الجهة الثانية حيث تستفيد من بعض التسهيلات¹.

ومما اتضح لنا من أجل الاستفادة من هذه التسهيلات والتي تتمثل في إمكانية العمل بالتوقيت الجزئي لكن بشروط والتي تتمثل في:

أن يتم ذلك بطلب من العاملة، وأن لا تتعدى المدة المطلوب تخفيضها عن خمس من المدة القانونية للعمل، و أيضا يجوز نقل العاملة الحامل والى منصب عمل آخر إذا بررته الضرورية الطبية.

(3) : شرط مدة الخدمة:

لابد ان نفرق بين شرط مدة الخدمة لاستفادة من الراحة أثناء الأمومة وبين شرط مدة الخدمة وذلك من أجل الحصول على التعويض أثناء فترة التوقف عن العمل بسبب الأمومة، فالمشرع الجزائري لم يشترط التوقف عن العمل بسبب الأمومة مدة الخدمة حتى ولو كانت المدة التي قضتها العاملة في العمل يوم فقط قبل الوضع، فهي تستفيد من التوقف عن العمل أثناء فترة الأمومة على عكس الاستفادة من التعويض فيشترط فيه مدة الخدمة .

أما المشرع المصري² فقد اشترط مدة الخدمة لكي تستفيد العاملة أو الموظفة من عطلة الأمومة، وإلا اعتبر غيابها غيابا مرضيا. وكما يظن البعض أن المشرع المصري اشترط هذا الشرط راجع لكون أن صاحب العمل يتحمل دفع تعويضا مساويا للأجر الكامل عن كامل مدة إجازاتها في حالة عدم انتفاع العاملة بنظام صحي.

الفرع الثاني : المدة القانونية لعطلة الأمومة.

لاشك أن مدة عطلة الأمومة تعتبر من أهم الحقوق التي راعتها التشريعات المقارنة والدولية، ومن بينها التشريع الجزائري، حيث يشترط أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل و الولادة .
اولا: المدة الرئيسية.

حيث أن ما نصت عليه المادة 29 من القانون رقم 11/83 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 17/96 جدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر (14) أسبوع متتالية، وتبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع قبل التاريخ المحتمل الولادة « على أن تستفيد المرأة العاملة أو الموظفة من

1 - رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 3 .
- رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، صفحة 52

التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتالية على أن تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل الولادة»¹.

وكما لاحظنا أن المشرع الجزائري اعتمد على الجانب الصحي و الاجتماعي في تحديده لعطلة الأمومة، و هذا من خلال ذكره في التشريع لمدة يراها كافية ومقبولة وحتى تكون العاملة مسترجعة لنشاطها بسبب الحمل و الولادة.

ولقد اتضح لنا أنه تم تقسيم هذه المدة في التشريع الجزائري إلى مدة اختيارية ومدة إجبارية، حيث تكمن المدة الاختيارية في اختيار العاملة التوقف عن العمل أو مواصلته، حيث حددت بستة (06) أسابيع قبل التاريخ الافتراضي للولادة.

أما فيما يخص المدة الإجبارية فتكون فيها العاملة أو الموظفة مجبورة عن التوقف عن العمل حتى ولو كانت مصرة على العودة وتتمثل هذه المدة في سبعة (07) أسابيع بعد الولادة.

ثانيا: حالات مدة عطلة الأمومة

حيث تنقسم بدورها إلى حالتين : الحالة العادية و بعض الحالات الخاصة:

اولا: الحالة العادية :

حددت المدة المسموح بها للمرأة في الاستفادة من عطلة الأمومة بأربع عشر (14) أسبوع والتي تقدر ب98يوم ، ومنه يتم تقسيمها بين قبل وأبعد الولادة، وحسب نص المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " تستحق التعويضية اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثناءها مع عملها وذلك لمدة أربعة عشر أسبوع متتالية " ².

والمشرع الجزائري لم يفرق بين كون المولود واحد أو توأم أو أكثر سواء كانت المرأة خاصة لطفل واحد أو أكثر.

ولكن وجدنا أن هناك خلاف على ذلك حيث قيد المشرع المصري الحق في الإجازة بعدد مرات الإنجاب وذلك حسب ما جاء في نص المادة 91 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 .

ثانيا: الحالات الخاصة المرتبطة بمدة عطلة الأمومة

وهي حالات التي تسبق التاريخ المتوقع للولادة أو في حالة المرض أو في حالة وفاة الجنين أو في حالة الإجهاض.

✓ في حالة الولادة المبكرة:

¹ - المادة 12 من الأمر رقم 17/96 مؤرخ في 06 جويلية 1996 معدل و متمم بالأمر 11/83 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، ج ر سنة 1996، عدد 42 مؤرخ في 7 جويلية 1996.
² - المادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .

لم يتعرض المشرع الجزائري لهذه الحالة المتعلقة بالولادة المبكرة، لان المرأة تستفيد من عطلة الأمومة ب 98 يوم وذلك بغض النظر عن تاريخ الوضع المحتمل.لانه مقدر من الله سبحانه تعالى .

ومن جهة أخرى إذا تمت الولادة في فرنسا قبل الأوان بأكثر من (6) أسابيع قبل الموعد المخطط لها، فيجب زيادة مدة عطلة الأمومة القانونية وذلك يحدد الأيام بين التسليم و البداية التي قررت للعطلة.

مثال¹: إذا ولد الطفل قبل أسبوعين من تاريخ المتوقع فسيتم تمديد المدة الإجمالية للإجازة لمدة أسبوعين وطبقا لرأي الموافق للطبيب المتابع، قد تقلل الأم من إجازتها السابقة للولادة مدة تصل إلى ثلاثة (03) أسابيع، وتزداد مدة إجازة ما بعد الولادة وفقا لذلك .

✓ في حالة المرض :في هذه الحالة تبين لنا أن المشرع الجزائري لم يتعرض لأعراض أمراض متعلقة بالحمل أو الولادة على عكس المشرع الفرنسي الذي أجاز تمديد هذه الساعات إلى أسبوعين في إجازة ما قبل الولادة وما يصل إلى أربعة أسابيع لإجازة ما بعد الولادة و ذلك بتقديم اتبات .

✓ في حالة الوفاة : وفي هذه الحالة يتضح لنا موت الطفل أثناء الولادة أو بعدها، يمكن للمرأة أن تأخذ إجازة أمومة كما لو كان طفلها لا يزال على قيد الحياة، لان إجازة الأمومة مرتبطة بالولادة، وليس طفلها الذي يولد حيا .
✓ في حالة الإجهاض:

يشكل الإجهاض خطرا بالغا على الأم و النسل و المجتمع² وفي هذه الحالة نميز بين حالتين :

• الإجهاض اللاإرادي: حيث في هذه الحالة يكون للمرأة الحق الاستفادة من إجازة الوضع لان هذه العطلة تقرر لأسباب إنسانية، حيث لا يمكن للمرأة العمل خلال هذه الفترة، وبالتالي تستحقها المرأة العاملة أو الموظفة، و إذا رأى الطبيب المعالج أن استمرار الحمل شكل خطورة على صحة الأم ، أو إذا وجد أن هناك مشاكل صحية في الجنين تمنع اكتماله الطبيعي .

لكن من الناحية العملية يحق لها في الجزائر للحصول على إجازة مرضية بعد زيادة الطبيب في إدارة الضمان الاجتماعي وتحصل على تعويض المرض، وليس إجازة الأمومة، ما لم تكن مدرجة في استحقاقات الأمومة الخاصة بها.

• الإجهاض الإرادي: وفي هذه الحالة عكس الإجهاض اللاإرادي لان في هذه الحالة لا تستحق عطلة الأمومة .

وعلى العكس من ذلك فنلاحظ أن هناك شبه إجماع في القانون المقارن و الفقه على النساء العاملات أو الموظفات لا يحق لهن الحصول على إجازة أمومة في حالة الإجهاض الطوعي، و

- د بن عمور عائشة، عطلة الأمومة بين النص و الواقع، مرجع سابق، ص 326.¹
2 - مأمون الرفاعي، جريمة الإجهاض في التشريع الجنائي الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ،مجلد 25 (5)، فلسطين ، سنة 2011، صفحة 6 .

بغض النظر عن وجود عقد زواج الساري المفعول، حيث أن هذه الإجازة لا علاقة لها بالزواج نفسه وحماية الأمومة، فالمرأة غير قادرة طبيا على أداء هذا العمل وعلاوة على ذلك فإن رعايته طفلها في هذه المرحلة تتطلب التزام المرأة الكامل .

ومنه فهذا الأمر لا يمارس في الجزائر لان إحدى المستندات المطلوبة للحصول على استحقاقات الأمومة هي إثبات الحالة العائلية.

• حكم الإجهاض¹ :

كما يتضح لنا تختلف الولادة عن الإجهاض، و هو فصل الجنين عن أمه في الوقت الطبيعي، أما الإجهاض هو خروج الجنين في غير الوقت غير الطبيعي والذي يعتبره البعض إجهاضا لان الجنين يكون في الأشهر الأولى من الحمل. لذلك لا تحصل العاملة على إجازة الأمومة أثناء الإجهاض بل يمكنها أن تتحصل على عطلة مرض.

و منه² فالإجهاض جريمة محرمة مطلقا و منذ لحظة العلق الأولى، كونها انتهاكا لحرمانات الله تعالى و اعتداء على مصلحة الجنين و أمه و المجتمع و وحشية ترتكب في حق النوع البشري و الكرامة الإنسانية .

ثالثا: تمديد مدة عطلة الأمومة.

كما رأينا سابقا أن مدة عطلة الأمومة هي 14 أسبوعا في التشريع الجزائري، فتعتبر هذه المدة قاعدة عامة تسري عليها جميع العاملات و بمقابل قد يرد على هذه القاعدة استثناء ويتمثل في حالة تمديد المدة.

والتמיד هنا خارج نطاق العاملة قد يتم حصره في الحالات الآتية:

- وقوع خطأ في التاريخ : حسب مانص عليه المشرع الجزائري في المادة³ 12 من رقم 17/96 ح حيث يتم تحديد تاريخ الولادة عن طريق الشهادة الطبية، وهو تاريخ احتمالي، وقد يحصل خطأ في تقديره فيمكن أن يكون أو يقع التاريخ الحقيقي الولادة قبل التاريخ المفترض ومن هذا كله يتم تمديد العطلة إلى التاريخ الحقيقي دون إنقاص من مدتها.
- إمكانية التمديد لأسباب صحية متعلقة بالولادة: وهو المرض الناتج عن الولادة الصعبة أو المضاعفات الناجمة عنها⁴.

وحسب ما نصت عليها المادة 10 من الأمر رقم 17/96 المعدلة للمادة 25 من القانون 11/83» في حالة الوضع العسير أو تبعات الوضع المرض فإن مدة ونسبة الأداءات و العينية و النقدية التي

- رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 3 .¹

- 2 - مأمون الرفاعي، جريمة الإجهاض في التشريع الجنائي الإسلامي، مرجع سابق، صفحة 31 .

- 3 - المادة 12 من أمر رقم 17/96 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.

- 4 - رجوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 7. ص 8 .

تستفيد منها المرأة بعنوان التأمين على المرض لا يمكن أن تقل مثيلاتها في التأمين عن الأمومة».

1

ومن خلال هذه المادة يتضح لنا أن العاملة أو الموظفة تستفيد من مدة إضافية عن مدة الأمومة الرئيسية في حالة المرض الناتج عن الولادة.

ولقد منح المشرع الفرنسي للعاملة أو الموظفة في حالة تمديد عطلة أمومتها بين المرض الناتج عن الولادة تعويض على أساس المرض فقط. وإضافة إلى أن هناك بعض الحالات التي تم فيها بتمديد عطلة الأمومة حسب ما صرح به المشرع الفرنسي ولم يتطرق إليها المشرع الجزائري. وهذه الحالات تتمثل فيما يلي²:

✓ حالة الولادة قبل الميعاد الطبيعي :

حيث يمكن لنا تعريفها بأنها ولادة طفل قبل الموعد المحدد لولادته. حيث تحدث الولادة قبل الأسبوع السابع والثلاثين من الحمل. وتختلف أعراض الطلق المبكر عن المخاض المبكر حيث أن المخاض المبكر هو حدوث انقباضات تؤدي إلى انفتاح عنق الرحم قبل الأسبوع 37 من الحمل، الأمر الذي قد لا يؤدي إلى حدوث الولادة المبكرة.

○ أنواع الولادة المبكرة:

ويمكن لنا تقسيم الولادة المبكرة إلى ثلاث أنواع:

- ولادة مبكرة إلى ابعده الحدود: و هي ولادة الطفل قبل إتمام 28 أسبوع من الحمل.
- ولادة مبكرة جدا: وهي ولادة بين الأسبوع 28-32 من الحمل.
- ولادة مبكرة متوسطة أو متأخرة: وهي ولادة بين الأسبوع 32-37 من الحمل.

ومنه فقد أجاز للعاملة أو الموظفة الحصول على عطلة الأمومة حيث تقدر ب 28 أسبوع وتتمثل هذه الحالة في انفصال الجنين عن أمه قبل الوقت المعتاد لولادته ويكون قابلا للحياة.

✓ حالة ولادة التوأم:

حيث نرى أن العاملة أو الموظفة التي أنجبت أكثر من طفل واحد خلال نفس الولادة يحق لها تمديد الإجازة ب 3 أسابيع لكل مولود إضافي (ما يتعدى الـ 26 اسبوع بموجب القانون) والحصول على مستحقات الولادة في هذه الفترة :

- إذا ما استحققت المرأة 15 أسبوع إجازة ولادة، فنستطيع تمديد إجازة الولادة ب 3 أسابيع إضافية عن كل طفل إضافي (من أنجبت توأمين تستحق إجازة ولادة و مستحقات ولادة عن 18 أسبوع، من أنجبت ثلاثة توأم – عن 21 اسبوع).

1 - المادة 10 من الأمر رقم 17/96 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .
- رجوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 8 .²

- إذا ما استحققت المرأة 8 أسابيع إجازة ولادة، تستطيع تمديد إجازة الولادة ب3 أسابيع عن كل طفل إضافي و الحصول على مستحقات الولادة لأسبوعين من ضمن ال3 أسابيع التابعة لفترة الأحقية للتمديد (من أنجبت توأمين تستحق إجازة ولادة ومستحقات الولادة عن 10 أسابيع من أنجبت ثلاثة توأم – عن 12 أسبوع).

حالة ولادة الطفل الثالث : حسب ما اتضح فالمشروع الجزائري قد وحد مدة عطلة الأمومة مهما كانت عدد الولادات، أما في حالة الولادة الثالثة تستفيد العاملة أو الموظفة من عطلة الأمومة بمدة تقدر ب 26 أسبوع و هذا فيما يخص التشريع الفرنسي، و من جهة أخرى فقد حصر المشروع المصري عطلة الأمومة في ولادين فقط فالولادة الثالثة لا تستحق العاملة فيها من عطلة الأمومة.¹

المطلب الثاني : التكيف القانوني للعطلة المخولة بعنوان التأمين على الأمومة.

لكون 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 2 من الدستور. إلا أنها مرتبطة كذلك بحق الطفل و الأسرة في الرعاية و الحماية المكرس في المادة 72 من الدستور.²

حيث سنتعرف في هذا المطلب عن الحقوق المخولة بعنوان عطلة الأمومة (الفرع الأول) و يقابله التداخل بين عطلة الأمومة و العطلة المرضية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحقوق المخولة بعنوان عطلة الأمومة

تختلف هذه الحقوق من شخص لأخر، وتعتبر تلك المنشأة في إطار قانون العمل إجازة الأمومة إحدى ظروف تعليق العمل، ومن بين الحقوق المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، و يعتبر الحمل و الأمومة أحد أسس التأمين.

بالنسبة لقانون العمل يخول العامل الأجير الموجود في حالة تعليق علاقة العمل عموما الحق في الاحتفاظ بمنصب العمل³. حيث تشير المادة 65 من قانون 90/11 أنه يعاد إدراج العمال قانونا في

1- رحوي فؤاد، أحكام الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، صفحة 12.
 2- سكيينة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض)"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد الأول، معسكر، سنة 2019، صفحة 3.
 3 - سكيينة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض)"، مرجع نفسه، صفحة 5.

مناصب عملهم أو في منصب عمل آخر ذو أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.¹

وبعد استئناف العمل إن لم يكن المنصب موجودا بسبب الإلغاء أو بسبب إعادة تنظيم أو تطوير العمل أثناء غياب العامل فإن الشركة ملزمة بإعادة جدولته إلى منصب مماثل.

ومن الحقوق التي تحفظ المرأة الموجودة في عطلة الأمومة حقها في منصب العمل ، إذ يمنع التسريح خلال فترة تعليق علاقة العمل، إلا أنه لا نجد إشارة في قوانين العمل الحالية بمنع تسريح المرأة الموجودة في عطلة أمومة بخلاف ما أكدته المادة 36 من مرسوم 82-302 المذكورة أعلاه، إذ تشير الفقرة الثانية من المادة أنه بعد كل تسريح مبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة لاغيا وبدون أثر.²

و بالنسبة للحقوق المخولة للعاملة خلال عطلة الأمومة بعنوان الحماية الاجتماعية في إطار قوانين الضمان الاجتماعي، فهي تتعلق بالأداءات النقدية و الأداء العينية المقدمة بعنوان التأمين على الأمومة.³

ومنه بالنسبة للأداءات النقدية و هي التي تخص المرأة العاملة ذلك أنها تعد تعويضا عن فقدانها الحق في الأجر خلال عطلة الأمومة وهي تتقاضاها خلال فترة عطلة الأمومة المقدر ب 14 أسبوع وذلك بموجب المادة 29 من قانون 11/83 المعدلة بموجب المادة 12 من أمر 17/96 ،حيث تحدد بتعويضية يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع إشراك الضمان الاجتماعي و الضريبة⁴، وهذا بخلاف الأداءات النقدية المقدمة بعنوان العطلة المرضية فنسبتها تحدد وفقا لنص المادة 14 من قانون 11/83 ،حسب مدة العطلة و وضعية المرض ففي حالات المرض العادي تحدد نسبة 50% من الأجر اليومي الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة و هذا ما إذا كانت مدتها لا تتجاوز 15 يوم.⁵

أما بالنسبة للأداءات العينية فتستفيد منها ، وهي تتضمن المصاريف الطبية و الصيدلانية و مصاريف الإقامة في المستشفى و هي تمنح وفقا للمادة 24 من قانون 11/83 بشرط أن يتم الوضع على يد طبيب مختص أو مساعدين طبيب مؤهلين ما عدا الأسباب القاهرة، وتعوض على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.⁶

1 - المادة 65 من قانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق .
2 - المادة 36 من مرسوم تنفيذي رقم 82-302 المتعلق بالعلاقات العمل الفردية ، مرجع سابق .
3 - سكيبة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض "، مرجع سابق، ص 5.

4 - المادة 29 من قانون رقم 11/ 83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .
5 - المادة 14 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .
6 - المادة 24 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مرجع نفسه.

وترتبط التعويضات النقدية المدفوعة خلال عطلة الأمومة بشروط وهي شرط المدة الدنيا العمل و إضافة إلى شرط التوقف عن كل عمل مأجور خلال فترة التعويض و أيضا شرط الولادة على يد طبيب أو مساعدين طبييين مؤهلين ماعدا حالة الأسباب القاهرة.¹

أما التعويضة اليومية الممنوحة بعنوان التأمين على المرض بشرط فيها كذلك شرط المدة الدنيا العمل وقتا بالنسبة المرض العادي دون المرض المهني و حوادث العمل و هذا من خلال الستة الأشهر الاولى،² أما إذا تجاوزت المدة 6 أشهر فيتم تحديد المدة الدنيا العمل وفقا للمادة 56 من قانون 11/83.³

تنص المادة 26 من القانون 11/83⁴ على هذه المدفوعات و نلاحظ أنه وفقا لنص المادة 54 من نفس القانون، يحدد المشرع شروطا لها لمدة عمل بحد أدنى 15 يوما أو 100 ساعة خلال فترة العمل في غضون الأشهر الثلاثة السابقة الدفع الخاضع للسداد ، أو 60 يوم أو 400 ساعة على الأقل في غضون 12 شهرا قبل تاريخ الدفع الخاضع للسداد .

الفرع الثاني : التداخل بين عطلة الأمومة و العطلة المرضية .

من أسباب تداخل إجازة الأمومة و الإجازة المرضية أن العوامل الحوامل يعانين من ظروف طبية معقدة إما قبل أو بعد إجازة الأمومة نتيجة لظروف صعبة أو نتيجة مرضية للظروف. و هذا ما يثير التساؤل حول الطبيعة القانونية لهذه الظروف، مثل كإجازة أمومة أو إجازة مرضية و طبيعة حقوق العمل الممنوحة لها في إطار الوقف.

أولا : الحالات المرتبطة بالحمل و الوضع :

قد تمر العوامل الحوامل،مثل أي شخص آخر في ظل ظروف مرضية سواء كانت متعلقة بالولادة أو الحمل أو لأسباب أخرى ولقد اعتبرها المشرع استحقاقات إجازة الأمومة خلال هذه الفترة .

بالنسبة الفترة التي تسبق التاريخ المحتمل للوضع تشير المادة 32 من المرسوم 84-27⁵ "أنه يجب على المؤمن لها لكي يتب 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 و تاريخ الوضع ."

1 - سكبنة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض"، مرجع سابق، صفحة 6.

2 - سكبنة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض"، مرجع سابق ، ص 6

3 - المادة 56 من قانون رقم 11/83 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق .

4-المادة 26 من القانون رقم 11/83 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع نفسه .

5 - المادة 32 من المرسوم تنفيذي رقم 84- 27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق .

ومنه يتضح من هذه المادة أنه يمكن للعاملة الحامل أن تأخذ إجازة مرضية حتى تاريخ أول فحص طبي للحمل و هو في نهاية الأشهر الثلاثة الأولى من الحمل.

و بالإضافة إلى الحالات الصحية العامة ، هناك حالة الإجهاد باعتبارها من الأسباب الخاصة المرتبطة بالوضع ، إذ تعرف الولادة على أنها انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الجبل السري مهما كانت طبيعة الولادة ، وحتى وإن خرج الجنين ميتا، أما الإجهاد فيعرف أنه خروج الجنين في غير وقته المعتاد ميتا أي خلال الستة الأشهر الأولى من الحمل وهنا تستفيد المرأة في هذه الحالة من عطلة مرضية بدلا من عطلة الأمومة¹.

أما بالنسبة للفترة الموالية للوضع فقد جاء في المادة 10 من الأمور 17/96 المعدل المادة 25 القانون 11/83 على أنه " يقدم أداءات التأمين على المرض إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي "².

و تشمل عسر الولادة أو المضاعفات المرضية الولادة و خاصة الولادة القيصرية ، ومنه يستنتج أن المشرع اشار عندما تكون المرأة مرهقة بعد الولادة و تستمر إجازة الأمومة في الاستفادة من الأداء .

ثانيا : طبيعة الحقوق و المنازعات المثارة بشأن هذه الحالات .

إذا اعتبرنا أن الوقف عن العمل خلال الفترة التي تسبق الوضع كان بعنوان العطلة المرضية ، فإنه تستفيد العاملة من الأداءات العينية و النقدية المتخصصة للتأمين على المرض.

من خلال هذه المادة 25 من قانون 11/83 المعدلة فقد أشارت هذه المادة للحالات المرضية اللاحقة للوضع ، و منه فقد فصل المشرع هنا بالنص على إستحقاق العاملة للأداءات المخولة و ذلك في إطار التأمين على المرض، و على ألا تقل نسبتها و مدتها عن تلك المخولة في إطار تأمين الأمومة³.

و على هذا كله نجد أن العاملة أو الموظفة تستفيد من السنة و المدة و التي تكون أفضل لها و ذلك سواء في إطار تأمين المرض أو تأمين الأمومة، و منه نجد أن الأداء العينية المخولة في إطار تأمين المرض هي أوسع نطاق من تلك المتخصصة في إطار تأمين الأمومة.

إن الإقامة في المستشفى بعنوان تأمين الأمومة لا يعوض إلا في حدود ثمانية أيام و المشرع لم يحدد المدة في إطار تأمين المرض، و إنما قام بربط هذه الأداءات بالشروط التي تخول منح هذه الحقوق و ذلك وفقا للقوانين الضمان الاجتماعي .

¹ - سكيبة زهرة، " الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض"، مرجع سابق صفحة 8.

² - المادة 10 من القانون رقم 96 /17 المتضمن قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .

³ - المادة 25 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .

أما عن المنازعات التي يمكن أن تثار بشأن هذه الحالات يتعلق الأمر بالمنازعة العامة التي يمكن أن تثار بشأن عطلة الأمومة و هي في أغلبها تدور حول العطل المرضية التي تستفيد منها النساء العاملات قبل الوضع وفقا لنص المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 86-27 السالفة الذكر¹.

حيث نفهم من هذه المادة أن انقطاع العاملة المؤمنة عن عملتها قد يحرمها من الاستفادة من التعويضات الخاصة بعطلة الأمومة لبضعة أيام في إطار عطلة مرضية.

و أن الحالة الصحية للإنسان معرضة لعارض المرض عموما وشيء أكيد المرأة الحامل خاصة، و في هذا تبيد الحق الرعاية الصحية المكرس دستوريا .

وكما اتضح لنا المقصود هنا أن الانقطاع عن العمل لأسباب أخرى غير الأسباب المعوض عنها في إطار الضمان الاجتماعي هو الذي يفقد المرأة حقها في التعويض بعنوان تأمين الأمومة ،ومنه التأمين على المرض هو من الأسباب المعوض عنها في إطار الضمان الاجتماعي .

أما عن المنازعات التي تطرحها حالة العطلة المرضية بعد إستفاذ عطلة الأمومة المقدرة ب 14 أسبوع (98 يوم) .وأرادت الاستمرار في التوقف عن العمل بتقديم شهادة طبية من الطبيب المعالج الإخصائي (أمراض النساء و التوليد) ، وهذا بعنوان المادة 25 من قانون 11/83 المعدلة حيث تستحق تعويضة يومية بنسبة قدرها 100%².

و قد يمكن أن ينجز عن ذلك منازعة طبية بين المؤمن لها ة هيئة الضمان الاجتماعي للعمال و الإجراء و التي تعرف من خلال المادة 17 من قانون 08/08 على أنها المنازعات الطبية في مفهوم هذا القانون الخلاقات المتعلقة بالحالة الصحية للمستنفدين من الضمان الاجتماعي لاسيما المرض و القدرة على العمل و الحالة الصحية للمريض و التشخيص و العلاج و كذا كل الوصفات الطبية الأخرى³.

ومنه يجب أن تعرض المسألة على الرقابة الطبية (الطبيب المستشار) ، فإذا لم يوافق على التوقف على العمل و طلب من المؤمنة استئناف عملها يمكن لهذه الأخيرة الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي بإتباع إجراءات الخبرة الطبية⁴.

1 - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق .
2 - المادة 25 من القانون رقم 11/83 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.
3 - المادة 27 من قانون رقم 08/08 مؤرخ في 23 فبراير، 2008 متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 11.
4 - سكيينة زهرة، «الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض، مرجع سابق. ص 10 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

المرأة بصفة عامة تتمتع بمجموعة من الحقوق فالعامله بصفة خاصة لها الحق في عطلة الأمومة و هذا ما يجعلها تخلق التوازن بين واحباتها الوظيفية،و لكي تستفيد المرأة الحامل من عطلة الأمومة لا بد لها من وجود ضمانات تمنح لها و هذا من خلال التشريع الجزائري، و عليه سوف نتعرض إلى ضوابط منح عطلة الأمومة (المبحث الأول) يقابله الحقوق الناتجة عن الاستفادة من عطلة الأمومة (المبحث الثاني)

المبحث الأول: ضوابط منح عطلة الأمومة

للمرأة العاملة الحامل الحق في عطلة الأمومة التي تدخل ضمن نوع العطل الخاصة المدفوعة الأجر، و هذا يتم وفق ضوابط و شروط معينة، بحيث سنتطرق إلى شروط منح أداءات التأمين (المطلب الأول) يقابله إجراءات منح عطلة الأمومة (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : شروط منح عطلة الأمومة

أكد المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 11/83¹ المتعلق بتأمينات الإجتماعية على مجموعة من الشروط لمنح عطلة الأمومة منها العامة و الخاصة، سنتعرف على الشروط الموضوعية لمنح أداءات التأمين في (الفرع الأول) و يقابله الشروط الإجرائية لمنح أداءات التأمين في (الفرع الثاني)

الفرع الأول : الشروط الموضوعية لمنح أداءات التأمين

لتنحصل العاملة على عطلة الأمومة و كذا التعويضات عن تلك العطلة لا بد لها أن تخضع لمجموعة من الشروط و التي سوف نذكرها خلال هذا الفرع، و المتمثلة في :

أولا : شرط الإنتساب إلى صندوق الضمان الإجتماعي و أداء الاشتراكات

يعتبر هذا الشرط بديهيا، بحيث نص عليه قانون التأمينات الإجتماعية أن أي مشترك في صندوق الضمان الإجتماعي له الوثيقة التي تثبت ذلك و التي تحمل رقما تسلسليا مسجلة عند مصالح الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا، ضف إلى هذا تقديم وصفة الإنقطاع عن العمل و التي يتوجب أن تتضمن إسم المؤمن له و لقبه و رقم تسجيله التسلسلي، و عنوانه المهني و تاريخ الفحص الطبي الذي أجراه و ملاحظة تبين عند الإقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الإنقطاع عن

¹ - القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، المرجع السابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

العمل،¹ كما أنه يجب أن تكون المرأة مؤمنة له إجتماعيا، بمعنى أن تكتسب صفة الموظفة أو العاملة المرسمة أو المتربصة بعقد محدد المدة أو غير القطاع العام أو عاملة في القطاع الخاص.²

ثانيا: شرط المتابعة الطبية :

مطالبة المؤمن لها صندوق الضمان الإجتماعي بتأدية الأداءات المستحقة متوقف على وجود شهادة طبية تثبت خضوعها لمراقبة طبية قام بها الطبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض. بحيث نصت المادة 64 من القانون 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية على مايلي : " يمكن صناديق الضمان الإجتماعي أن تقرر إخضاع المؤمن له إجتماعيا لمراقبة طبية من طرف طبيب مستشار لهيئة الضمان الإجتماعي أو أي ممارس طبي آخر تعينه هذه الهيئة ، في هذه الحالة الأخيرة، تكون المصاريف المتعلقة بالفحص الطبي على عاتق الهيئة المعنية. وفي حالة ما إذا إعترض المؤمن له إجتماعيا على هذه الفحوص الطبية أو المراقبة المطلوبة ، أو عندما لا يمثل للإستدعاء، تسقط حقوقه في الأداءات خلال الفترة التي تم فيها عرقلة المراقبة. تحدد مهام المراقبة الطبية لهيئات الضمان الإجتماعي و تنظيمها و سيرها عن طريق التنظيم ".³

ثالثا : شرط عدم الجمع بين الأداءات:

لقد نصت المادة 71 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على هذا الشرط بحيث تتضمن هذه المادة مايلي: « يمنع الجمع بين الأداءات التالية:

_ التعويضات اليومية لتأمين عن المرض

_ التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة

_ التعويضات اليومية لتأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية». ⁴

الفرع الثاني : الشروط الإجرائية لمنح أداءات التأمين

عطلة الأمومة من بين الحقوق التي تتمتع بها المرأة الحامل العاملة فهذا الحق يقابله تعويضات، كما نصت المادة 23 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على أنه: « تشمل أداءات التأمين على الولادة:

1_ الأداءات العينية : كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته.

2_ الأداءات النقدية: دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر إلى الإنقطاع عن العمل». ¹

1 - د. غازي خديجة، "الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري"، مجلة قانون العمل و التشغيل، مجلد 5، العدد 4، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البويرة، 2020 البويرة، ص 232 .

2 - د. بن عمور عائشة، "عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، مرجع سابق، 327 .

3 - المادة 64 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

4 - المادة 71 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

أولا : مدة العمل :

1_ بالنسبة للتعويضات العينية :

إذ نقول أن مدة العمل يعتبر كشرط من الشروط الخاصة لإستحقاق التعويضات و هو مرتبط بتعويضات العينية ، كما تنص المادة 54 من قانون التأمينات الاجتماعية على مايلي : « يجب على المؤمنة لها إجتماعيا للإستفادة من أداءات التأمين على الولادة في إطار المادة 26 من هذا القانون ، أن تكون قد عملت:

_ إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.

_ إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثنى عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ الأداءات المطلوب تعويضها»²، تتمثل التعويضات العينية في كافة المصاريف الصيدلانية و الفحوصات الطبية و التحاليل التي تستفيد منها المؤمنة لها إجتماعيا، غير أن الموافقة على هذه الإستفادة متوقف على موافقة الطبيب المستشار و الذي ينظر في ملف المعنية بالأمر المتعلق بالحمل و الوضع و تبعاته و هذا التعويض لا يقتصر فقط على المصاريف الصيدلانية و الطبية و التحاليل بل حتى مصاريف الإقامة في المستشفى³ و هذا ما نصت عليه المادة 26 من نفس القانون أنه تعوض المصاريف الطبية و الصيدلانية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم، كما تعوض مصاريف إقامة الأم و المولود على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية (8) أيام⁴.

2_ التعويضات النقدية :

هي تعويضات تتقاضاها المرأة العاملة جراء فقدانها الحق في الأجر و هذا خلال عطلة الأمومة المقدره بفترة أربعة عشر (14) أسبوعا أي 98 يوما و هذا بموجب نص المادة 28 من القانون 11/83 التي تنص على: « يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد إقتطاع إشتراك الضمان الإجتماعي و الضريبة»⁵ كما ترتبط التعويضات النقدية المدفوعة خلال مدة عطلة الأمومة بشرط المدة الدنيا للعمل و هذا وفقا للمادة 55 من نفس القانون التي تنص على مايلي: « يجب على

1 - المادة 23 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، نفس المرجع .

- المادة 54 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق.²

3 - د. بن عمور عائشة، "عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، مرجع سابق، ص 328 .

4 - أنظر المادة 26 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

5 - المادة 28 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

المؤمنة لها إجتماعيا للإستفادة من أداءات التأمين على الولادة في إطار المادة 28 من نفس القانون ، أن تكون قد عملت:

_إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الثلاثة (03) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

_و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثنى عشر (12) شهرا التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل»¹.

عموما تتولى هيئة الضمان الإجتماعي و تلتزم بتعويض النفقات العلاجية التي يدفعها المستفيد من التأمين ، كما تتكفل هيئة الضمان الإجتماعي بالنفقات الناجمة عن مصاريف العلاج و الإقامة في الهياكل الصحية العمومية على أساس إتفاقيات مبرمة بينها و بين المؤسسات الصحية المعنية، كما نقول أنه لا يجوز لهيئة الضمان الإجتماعي أن تدفع الأداءات المستحقة للمستفيدين من التأمينات الاجتماعية خارج التراب الوطني².

ثانيا : ألا تكون الموظفة إنقطعت عن العمل لأسباب غير التي يعوضها عنها صندوق الضمان الإجتماعي خلال الفترة الممتدة بين تاريخ أول معاينة للحمل و تاريخ الوضع :

نصت المادة 32 من المرسوم 27/84 على مايلي : " يجب على المؤمنة لها لكي تثبت لها حقها في الحصول على الأداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد إنقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الإجتماعي تعويضات عنها، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الأولى للحمل و تاريخ الوضع ."³

من خلال هذه المادة نلاحظ أنه لا يمكن للمعينة أن تستفيد من أداءات التعويض إذا إنقطعت عن عملها في الفترة ما بين الحمل و الوضع، أي يعوضها الصندوق عن هذا الإنقطاع .

ثالثا : عدم قيام المؤمن لها إجتماعيا بمزاولة أي نشاط أثناء عطلة الأمومة :

نصت المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية على هذا الشرط بأنه تتقاضى المؤمنة لها إجتماعيا التعويضات بشرط أن تتوقف عن كل عمل مأجور خلال فترة عطلة الأمومة و هي مدة 14 أسبوع متتالية ، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع⁴، عمل العاملة أثناء فترة الأمومة لدى صاحب عمل آخر، لا يخول للمستخدم الحق في إنهاء عقد العمل و إنما لا يتعدى عقوبة ذلك حرمانها من التعويض فقط .

1 - المادة 55 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع نفسه .

2 - د. بن عمور عائشة، "عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، ص 329 .

3 - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

4 - أنظر المادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

الفرع الثالث: الشروط الإدارية :

و التي تتمثل في أهم الوثائق المطلوبة للاستفادة من عطلة الأمومة و كذا الشروط المتعلقة بالحامل و المتعلقة بالعمل أيضا:

أولا: الشروط المتعلقة بالحامل تتمثل في:

أن تكون العاملة أو الموظفة مؤمنة له إجتماعيا: و يعني ذلك أن تكون مسجلة لدى مصالحالضمان الإجتماعي مع تسديد الإشتراكات بانتظام .

- إلزامية إعلام هيئة الضمان الإجتماعي : يعني ذلك أن تجري الفحوصات و هذا في الشهر الثالث و السادس و الثامن من الحمل على التوالي ، عمليا هي نماذج تملئ و يؤشر عليها في هيئة الضمان الإجتماعي:

✓ فحص طبي كامل قبل 3 أشهر من الحمل.

✓ فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

✓ فحصان الأول قبل الوضع ب 4 أشهر و الثاني بعد 8 أسابيع من الوضع في أبعدها

الحالات¹ .

باستثناء التي تضع مولودها قبل الشهر التاسع .

ضرورة تقديم ملف مدعما بالوثائق الإدارية و الطبية : و يقصد به ملف يضم جميع الوثائق الإدارية و الطبية، و هي وثائق إثبات الصفة و الحقوق و الوضعية الطبية و الإجتماعية .

يجب على المعنية بالأمر أن تنقطع و جوبا عن العمل: الملاحظ أنه يجب على المستفيدة أن تنقطع عن العمل و ذلك لمدة أسبوع على الأقل قبل التاريخ المحتمل لوضع الحمل و يمكن أن تزيد هذه المدة بناء على قرار الطبيب المختص و الذي يجب أن يسلم لها شهادة طبية تثبت ذلك .

ثانيا : الشروط المتعلقة بالعمل :

هي تلك القيود التي تتعلق بالعمل، و هذا الشرط سبق لنا ذكره في مدة العمل إذ هي نفسها . كما نشير أيضا أن يجب على الحامل أن لا تتغيب طيلة مدة أول معاينة إلى غاية التعويض، و إلا قد تفقد حقها في التعويض عن عطلة الأمومة، ماعدا إذا كان طبيبها سلم لها شهادة طبية تؤكد بأنها يجب التغيب عن العمل و يجب أن تكون شهادة طبية مؤشرة عليها من طرف صندوق الضمان الإجتماعي .

ثالثا: الوثائق المطلوبة في ملف عطلة الأمومة :

وجوب توفر عدة وثائق في ملف عطلة الأمومة و ذلك لإكمال ملف و جميع الشروط المتعلقة للاستفادة من عطلة الأمومة، بحيث تنحصر هذه الوثائق في :

¹- د. بن عمور عائشة، "عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، مرجع سابق، ص327 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

- ✓ شهادة طبية تتضمن المعاينة الأولى للحمل خلال تتضمن المعاينة الأولى للحمل و هذا خلال ثلاثة أشهر الأولى .
 - ✓ شهادة الفحص الطبي قبل الولادة خلال ثمانية أشهر من الحمل .
 - ✓ شهادة الفحص الطبي قبل الولادة خلال ثمانية أشهر من الحمل .
 - ✓ شهادة طبية تتعلق بتوقف عن العمل لمدة 14 أسبوعا متتالية أي 98 يوم .
 - ✓ شهادة طبية تثبت إزدياد المولود تسلم من طرف المستشفى أو العيادة التي تمت فيها الولادة .
 - ✓ شهادة طبية تتعلق بفحص المستفيدة بعد الولادة حيث تسلم من طرف الطبيب المختص المعالج أو المستشفى، أو العيادة التي تمت فيها الولادة .
 - ✓ شهادة ميلاد خاصة بالمولود الجديد .
 - ✓ بطاقة الحالة العائلية تسلم من طرف البلدية بعد تسجيل المولود في سجلاتها .
 - ✓ شهادة عمل أو أجر المؤمن لها يسلمها صاحب العمل يوضح فيها الأجور بها حيث نجد المردودية، مبالغ الإشتراكات لدى صندوق الضمان الإجتماعي و تاريخ التوقف عن العمل .
- صك مشطوب بإسم المعنية¹ .

رابعاً: مراحل دفع ملف عطلة الأمومة :

- بعد أن حددنا ملف الإستفادة من عطلة الأمومة و كذا الشروط الواجبة توفرها لقبول الملف ، لا شك أن هناك مراحل يجب على المستفيدة إتباعها لدفع ملف عطلة الأمومة و الذي يتمثل فيمايلي:
- ✓ قبل الولادة يجب الذهاب عند الطبيبة المختصة في أمراض النساء و التوليد لتمنح لها عطلة الأمومة المقدرة ب 98 يوم و التوجه إلى صندوق الضمان الإجتماعي من أجل التأشير عليها .
 - ✓ يجب الإحتفاظ بالنسخة الأصلية الأصلية عند المستفيدة مع ثلاثة نسخ طبق الأصل و بعدها التوجه لصندوق الضمان الإجتماعي مرة أخرى للمصادقة على النسخة طبق الأصل و التي يتم دفعها في مكان العمل .
 - ✓ يتم أخذ نسخة من عطلة الأمومة و دفعها في مكان العمل حتى تتم الولادة بصحة و عافية لإنشاء الله .

المطلب الثاني : الشروط المتبعة للإستفادة من عطلة الأمومة:

¹- مدونة التربية و التوظيف، صادرة بتاريخ 05 أكتوبر 2020، المنشورة بموقع: [http:// www.edudzens.com](http://www.edudzens.com) الإطلاع عليه بتاريخ 14 ماي 2023 على الساعة 23سا و 56د.

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

للاستفادة من عطلة الأمومة يجب إتباع بعض الشروط و التي تنحصر في الخضوع للفحوص الطبية (الفرع الأول)، التصريح بالحمل (الفرع الثاني)، و كشرط أخير أن تكون الولادة على يد طبيب مختص (الفرع الثالث)

الفرع الأول : الخضوع للفحوص الطبية :

ضرورة إجراء المرأة الحامل للفحوص الطبية المعايينة الأولى للحمل و هذا قبل انتهاء الشهر الثالث ، و الفحص الثاني خلال الشهر السادس، و الفحص الثالث خلال الشهر الثامن كما سبق لنا التطرق لهذا الشرط، و عدم توفر هذه الفحوصات في الملف الطبي فإن طبيب صندوق الضمان الاجتماعي حتما سيصدر قرار طبي يقضي برفض عطلة الأمومة، مما يتوجب على الموظفة أو العاملة مباشرة إجراء الطعن ، بالإضافة إلى شهادة طبية التوقف عن العمل فيها 98 يوم عطلة، هذا الإجراء قبل الولادة و هناك إجراءات بعد الولادة كي تستفيد العاملة من عطلة الأمومة .

لكن ورد إستثناء و هو المرأة التي تضع مولودها في شهره السابع هنا حتما تفقد الفحص الثالث بمعنى لا تقدم شهادة الفحص الثامن إلى صندوق الضمان الاجتماعي هنا تستفيد العاملة أو الموظفة من عطلة عطلة الأمومة كما أقرها المشرع الجزائري المتمثلة في أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا لأن أمر كهذا يحدث بمشيئة الله عز وجل فهو أعلى و أعلم به .

الفرع الثاني : التصريح بالحمل:

حسب نص المادة 33 من المرسوم 27/84² المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أنه يتوجب على المؤمن لها أن تعلم هيئة الضمان الاجتماعي المختص إقليميا بحالة الحمل و هذا بناء على شهادة طبية يعدها الطبيب أو العون الطبي المؤهل لذلك و يتوجب عليه أن يذكر التاريخ المحتمل للوضع ذلك قبل ستة أشهر على الأقل، كما أن التصريح بالحمل لهيئة الضمان الاجتماعي من الإجراءات الواجب إتباعها للاستفادة من عطلة الأمومة هذا من جهة، و من جهة أخرى أشير أن يستحب للعاملة أن تصرح بحملها المستخدم كي لا تفاجئه بغيابها عن العمل، و حتى يتدارك غيابها عن مكان عملها، لأن هذا الغياب يعتبر من الغيابات المبررة تتوقف عليه، و إعلام المستخدم ربما يساعد العاملة للاستفادة من بعض التسهيلات في مكان عملها.

الفرع الثالث: أن تكون الولادة على يد طبيب مختص:

المشرع الجزائري ألزم المرأة الموظفة أو العاملة الحامل بضرورة وضع مولودها على يد طبيب مختص في أمراض النساء و التوليد، أو على يد مساعديهم و يقصد بذلك القابلات، لكن المشرع الجزائري أورد استثناء و هو يتعلق بوجود قوة قاهرة تحول دون الولادة على يد طبيب مختص أو مساعديه المؤهلين، و هذا بناء على نص المادة 24 من قانون التأمينات الاجتماعية التي تنص

¹ - د. غازي خديجة، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة ، مرجع سابق، ص 234 .

² -أنظر المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

على مايلي: « لا يجوز منح أداءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين ، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب قاهرة ».¹

المبحث الثاني: الحقوق الناتجة عن الإستفادة من عطلة الأمومة:

تعد إستفادة العاملة أو الموظفة من عطلة الأمومة غير كافي بل لا بد أن تتمتع خلال فترة عطلة الأمومة ببعض الحقوق الإضافية ، لأن هذه العطلة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة من خلال الراحة الممنوحة لها أثناء هذه الفترة هذا من جهة و من جهة أخرى تسعى إلى الإستقرار المعيشي من خلال كل التعويضات، و عليه سوف نتعرف على النقاط الآتية: الحقوق الممنوحة للمرأة أو الموظفة أثناء عطلة الأمومة (المطلب الأول) يقابله النتائج المترتبة على إنتهاء مدة عطلة الأمومة (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة

عطلة الأمومة تخرج من تصنيف العطل المرضية لأنها لا تعد من بين الأسباب المرضية إذ أن الحمل و ما يترتب عنه من الوضع و الرضاعة لا يعد كمرض، بحيث المشرع الجزائري أعطى حق عطلة الأمومة للمرأة العاملة، سنتعرف في هذا المطلب على الحماية القانونية لهذه العطلة والمتمثلة في الحق في الراحة (الفرع الأول)، الإحتفاظ بمنصب العمل (الفرع الثاني)، و أخيرا الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة (الفرع الثالث)

الفرع الأول: الحق في الراحة

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها الموظفة أو العاملة الحامل، فهي عبارة عن أيام للراحة تكون مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الحمل و الولادة، فالمشرع الجزائري إهتم بهذه العطلة لأنها تعتبر عنصر من عناصر دعم الأسرة، و كذلك نجد أن كل القوانين تعترف للعاملة بالحق في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر لتضع مولودها و تستعيد صحتها بعد الولادة² و عليه تنص المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية على مايلي: « تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة أثناءها عن عملها، و ذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتاليا.

يجب على العاملة أن تنقطع وجوبا عن العمل لفترة معينة قبل تاريخ المحتمل للوضع، بناءا على شهادة طبية، على ألا تقل هذه المدة عن أسبوع³.
مما نستخلص أن المشرع الجزائري قد أولى إهتماما كبيرا بحق العاملة في عطلة الأمومة و الذي

¹ - المادة 24 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .
² -يراهمي عز الدين، بويطانة طارق، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، فرع القانون العام، تخصص قانون الإداري، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2020، ص 40.
³ -المادة 29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

تجسد في منحها هذا الحق و جعل لها مدة للراحة حتى تسترجع صحتها و تسير شؤونها الخاصة و تعود لمنصب عملها .

بما أن مدة الراحة في عطلة الأمومة هي أربعة عشر أسبوع متتاليا هل هي نفس المدة للواتي يلدن بعملية قيصرية ؟

حسب القانون المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فإن مدة الراحة هي أربعة عشر أسبوع متتاليا ثابتة، هنا نلاحظ أنه يعاب المشرع الجزائري على هذا القرار الذي فيه سوى بين اللواتي يلدن ولادة طبيعية و اللواتي يلدن بعملية قيصرية، حسب رأينا نقول أن المرأة التي تلد بعملية قيصرية تحتاج لوقت أكثر كي تستعيد صحتها و عافيتها، كما أن هناك مشروع مقترح من نائبة حول تعديل قانون التأمينات الإجتماعية في الجزائر الذي تقترح فيه تمديد مدة عطلة الأمومة إلى ستة اشهر بدلا من ثلاثة أشهر و هذا إستنادا لعدة أسباب، نقول إذا لم يتم إعادة النظر حول تمديد مدة الراحة في عطلة الأمومة على الأقل المشرع الجزائري يعيد النظر في وقت الراحة للواتي يلدن بعملية قيصرية لأن مدة 98 يوم تجعل نسبة كبيرة منهن يلجان إلى عطل مرضية بعد إنتهاء مدة عطلة الأمومة فالأعباء المالية يتحملها صندوق الضمان الإجتماعي، بإعتبار أن المدة الممنوحة قصيرة و غير كافية لها

و من جهة أخرى تكون غير قادرة على العمل و التركيز و قليلة المردودية بسبب عدم إستعادة كامل لياقتها، و هذا بحد ذاته يعتبر خسارة كبيرة على الإقتصاد، لهذا نطلب من المشرع الجزائري أن يستند بتجارب الدول المتقدمة و حتى الدول المجاورة التي أعادت النظر في تشريعاتها المتعلقة بتمديد مدة الراحة للمرأة العاملة الحامل ، كما قلنا أن أغلبهن يلجان إلى عطل مرضية فالنسبة غير مستهان بها يلجان أيضا إلى الإحالة إلى الإستداع ، و بهذا نعرف حالة الإستداع و التي هي عبارة عن إتفاق يسمح للعامل بتعليق علاقة العمل و التوقف مؤقتا عن تنفيذ إلتزاماته المهنية لسبب خاص بالعامل و مقبول و يكون بطلب منه بحسب مضمون الإتفاق، لذا يكون على المستخدم الموافقة على طلبه، لذا تعلق في هذه الحالة حقوق العامل المتعلقة بالأجر و الأقدمية و الترقية و التقاعد .

و يعبر الإستداع عن حالة الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل بطلب من العامل، و هو وضعية قانونية إدارية، يوضع فيها الموظف المثبت في منصب عمل برغبة و بطلب منه لكن في إطار حالات و شروط خاصة حددها القانون و من بين هذه الشروط أن يكون الموظف مرسما و مثبتا في منصبه. و من بين حالات و مبررات الإستفادة من الإحالة على الإستداع هي السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات، فحسب ما نلاحظه أن في هذه الفترة لا يمكن للمعنية الإستفادة من عطلة الأمومة لأنها في حالة توقف مؤقت عن العمل، فمنه فعطلة الأمومة تسقط عنها، لذا يستفدن أولا من عطلة الأمومة عندما تكتمل مدتها القانونية المتمثلة في 14 أسبوعا متتالية يلجان إلى الإحالة إلى الإستداع، أما عن ساعات الرضاعة المنحصرة في تلك الفترة التي كانت

1 - مدان محمد، تشريعات العمل، محاضرات لمقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، جامعة أبو بكر القايد، ص 4 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

المعنية فيها في حالة إستداع لا يمكن تعويضها، و تستفيد من باقي الساعات عند إعادة إدماجها في منصبها، أما إذا إنتهت فترة الإستفادة من ساعات الرضاعة المذكورة سابقا و لم يتم إعادة إعادة إدماجها فإن هذا الحق يسقط عنها

كما ذكرنا أن القانون الجزائري يجيز للمرأة العاملة الحامل الإستفادة من عطلة أمومة تقدر ب 14 أسبوعا ، و تحصل خلال هذه الفترة على تعويضات يومية بنسبة 100 بالمائة، هنا نقول أين هو حق الآباء في هذه العطلة، لماذا لم تمنح عطلة الأبوة أو إجازة الأبوة إلى جانب عطلة الأمومة، فلهم الحق فقط في مدة لا تتجاوز 3 أيام، قد أظهرت الأبحاث أن تواجد الأب في المراحل الأولى من حياة الطفل مرتبطة برباط وثيق في مدى نشأة طفلهم نشأة سليمة، نطالب إعادة النظر في مدى منح عطلة الأبوة على الأقل أسبوعين تكون مدفوعة الأجر و هذا مقارنة بأغلب تشريعات الدول المتقدمة، وفقا لآخر إحصائيات منظمة العمل الدولية، فإن 78 دولة من أصل 167 تقر حق إجازة أبوة مدفوعة الأجر.

نقدم نماذج بعض الدول التي تمنح فيها عطلة الأبوة :

_ فرنسا : اعادت النظر في قانونها بحيث تم تمديد إجازة الأبوة إلى 25 يوم بعدما كانت من قبل 11 يوم فقط، الآن 25 يوم تضاف إليها إجازة الولادة وهي 3 أيام ليصل المجموع إلى 28 يوم
_ إسبانيا : تمت التسوية بين إجازة الأمومة و إجازة الأبوة حيث تمنح 16 أسبوع فتعتبر إسبانيا الأكثر سخاء من ناحية إجازة الأبوة .

_ المغرب : تمنح 15 يوم عطلة مدفوعة الأجر متصلين، كما يمكنه الإستفادة من نفس المدة في حالة كفالة طفل عمره يقل عن 24 شهرا .

الفرع الثاني : الإحتفاظ بمنصب العمل

أقر المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة و التي تتعلق بالإحتفاظ بمنصب عملها، بحيث تكون علاقة العمل خلال مدة عطلة الأمومة معلقة مما يستوجب عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية خلال هذه المدة، قد خول قانون العمل الأجير الموجود في حالة تعليق علاقة العمل عموماً الحق في الإحتفاظ بمنصب عمل ، إذ تشير المادة 65 من القانون 11/90 إلى : « يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل »¹

1_ عدم إتحاد ضد العاملة عقوبات تأديبية :

قد وقع جدال حول هذه الحماية القانونية بين رأي و آخر فهناك من يرى أن كل تسريح مبلغ إلى العاملة خلال عطلة الأمومة يعد باطلا و عديم الأثر ، في حين يرى البعض الآخر أن فصل العاملة لأي سبب، أو إنهاء، أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير

¹ - المادة 65 من القانون رقم 11/90 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

مشروع، لأن حق الفصل أو إنهاء علاقة العمل غير موجود، بينما الرأي الآخر يقول أنه في حالة ما إذا كان الفصل مستندا لسبب لا يتعلق بالأمومة، وإنما يتعلق بسبب آخر فيجوز لصاحب العمل أن يوقف العاملة مثل التسريح الذي يقع لأسباب اقتصادية¹، إلى أن نص المادة 36 من المرسوم 302/82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية على : « التوقف عن العمل طوال فترتي ما قبل الولادة و ما بعدها، حق للعاملات كما يحدده التشريع المعمول به. و يعد كل تسريح يبلغ في هذه الفترة التي تقطع أجل العطلة، لاغيا و بدون أثر²».

من هنا نفهم أن المشرع الجزائري أحاط المرأة خلال عطلة الأمومة بضمانة بحيث يمنع أن تتخذ ضدها الهيئة المستخدمة عقوبات تأديبية، و هذا حتى لو ارتكبت خطأ جسيم يستدعي التسريح فلا يمكن قطع أجل العطلة و إتخاذ التدابير اللازمة، و عليه تنتظر الهيئة المستخدمة إلى غاية إنتهاء عطلة الأمومة و عودتها إلى منصب عملها³، في حين عدد المشرع الفرنسي حالات يمنع فيها المستخدم فصل العاملة و هي :

• أثناء فترة الحمل طالما قد تم معاینته طبييا.

• أثناء فترة الأمومة.

• إنتهاء من فترة الأمومة ب 04 أسابيع.

من جهة أخرى نجد أن المشرع المصري نص صراحة على عدم فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء عطلة الأمومة و حتى التشريع المغربي نص على منع المستخدم من إنهاء عقد العمل سواءا أثناء الحمل أو بعد الوضع، كما يجب أن نشير إلى حق آخر ألا و هو الحق في الحماية القانونية المقررة للمرأة المستفيدة من عطلة الأمومة فإنه يمنع على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة تشغيل العاملة أو الموظفة أثناء عطلة الأمومة فإذا حدث ذلك عليه أن يواجه عقوبات ثقيلة و يتحمل النتائج الوخيمة المتوقع حصولها .

الفرع الثالث : الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة

يهدف التامين على الولادة الى ضمان تمتع المرأة العاملة لفترة حمل مريحة و ظروف ولادة حسنة و ضمان الحفظ على صحتها و صحة مولودها، حيث يغطي هذا التامين جميع المصاريف المترتبة على الحمل و الولادة⁴، كما أن إنقطاع الموظفة أو العاملة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة يجعلها تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتباً عن فترة لم تعمل خلالها ، لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الإجتماعي معادلا لراتبها الموقوف و عليه يكون للموظفة التي تضطر التوقف عن عملها

1 - رحوي فواد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 10 .
2 - المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 302/82 متعلق بعلاقات العمل الفردية ، مرجع سابق .
3 - د. غازي خديجة، "الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في التشريع الجزائري"، مرجع سابق ص 236 .
4 - مخاليف صابر، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، فرع القانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص 29 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

بسبب الولادة الحق في تعويض يومي بنسبة 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد إقطاع إشتراك الضمان الإجتماعي و الضريبة و كل هذا يجب أن لا تكون قد إنقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع صندوق الضمان الإجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل و تاريخ الوضع،¹ كما تستفيد المؤمنة لها إجتماعيا من تعويضات الفحوصات الطبية و التحاليل و المصاريف الصيدلانية، و حتى مصاريف الإقامة في المستشفى بشرط أن يتم الوضع على يد طبيب مختص أو مساعدين طبيين مؤهلين لذلك.²

كما عرفنا عطلة الأمومة بأنها حق كل عاملة ، فهل المتربصة تستفيد من هذه العطلة ؟ نقول أن للموظفة الحق في عطلة الأمومة سواءا كانت متربصة أو مرسمة فذلك لا يخضع لقانون المؤسسة بل يخضع للقانون العام للتوظيف العمومي لأن الموظفة في عطلة الأمومة تعتبر في وضعية الخدمة، فكل موظفة لديها الحق في عطلة الأمومة حتى و لو كانت متربصة و لديها شهر عمل، صندوق الضمان الإجتماعي هو من يتكفل بتعويضات

المطلب الثاني : النتائج المترتبة على إنتهاء مدة عطلة الأمومة

تستفيد المرأة خلال فترة الحمل بعطلة الأمومة سواءا كانت موظفة أم عاملة، لقد أقرها المشرع الجزائري و إعتبرها حماية لها، فالبطبيعة الحال هناك نتائج تترتب عند إنتهاء مدة عطلة الأمومة بحيث تتمثل في الإحتفاظ بالمنصب و الرجوع إليه (الفرع الأول) يقابله الحق في التعويض المادي و العيني (الفرع الثاني) و أخيرا الحق في ساعات الإرضاع

الفرع الأول: الإحتفاظ بالمنصب و الرجوع إليه

الإحتفاظ بمنصب العمل و الرجوع إليه يعتبر من بين تلك الحقوق التي نص عليها المشرع الجزائري ، بحيث أوجب على المستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة بسبب عطلة الأمومة و هذا ما نصت عليه المادة 65 من القانون 11/90،³ و يعتبر من الحقوق التي تحفظ للمرأة الموجودة في عطلة الأمومة، كما أن المشرع الجزائري من خلال قانون العمل لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة إلى نفس منصب عملها الذي تركته قبل العطلة، بحيث أعطى المشرع الجزائري للمستخدم حق تشغيل عامل متعاقد مكان المرأة العاملة المحالة على عطلة الأمومة، لكن يجب أن يكون عقد عمل هذا العامل محدد المدة الذي ينتهي بانتهاء عطلة المرأة العاملة و عودتها إلى منصبها، لكن لا يشترط عند عودة المرأة العاملة من عطلة الأمومة أن تعود لنفس المنصب ، بحيث يمكن لها أن تشغل منصب آخر شرط أن يكون المنصب الجديد بنفس اجر المنصب الأول، مع المحافظة على السلم الترتيبي و هذا ما أكدته قانون العمل⁴ .

الفرع الثاني : التعويض النقدي و العيني عن عطلة الأمومة

1- فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2015، ص 32 .
2- سكيينة زهرة، "الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع، مرجع سابق"، ص 7 .
3- أنظر المادة 65 من القانون رقم 11/90 يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق .
4- رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 11 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

أولا نطرح سؤال حول الطبيعة القانونية للأداءات النقدية فهل تعتبر أجر أم تعويض؟

فحسب الآراء البعض يقول أن الأجر يكون مقابل عمل أي مقابل خدمة تقدمها، فالأجرة لا تتم إلا إذا أدت الخدمة المتفق عليها مع صاحب العمل، و بالتالي إذا توقف العامل عن العمل و ذلك لسبب قانوني يتوجب على الجهة المختصة أن تقدم تعويضا عن الأجر

أما عن التعويضات التي تنتقضاها المرأة عن عطلة الأمومة تتمثل في نوعين من التعويض، تعويض عيني إذ يتعلق بالمصاريف المترتبة عن الحمل و الوضع و تبعاته هي تعويض عن كل المصاريف الطبية و التحاليل و المصاريف الصيدلانية بنسبة 100 بالمائة، إضافة إلى ذلك تعويض مصاريف إقامة الأم و المولود في المستشفى كذلك بنسبة 100 بالمائة و هذا لمدة أقصاها ثمانية (8) أيام¹.

أما فيما يخص الأداءات النقدية و المتمثلة في التعويضة اليومية التي تستحقها المرأة العاملة خلال توقفها عن العمل بسبب عطلة الأمومة بحيث تنص المادة 28 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية على مايلي: « للمرأة العاملة التي تضطر إلى الإنقطاع عن عملا بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي الذي تنتقضاها في منصبها²، من خلال نص هذه المادة نفهم أن المشرع الجزائري أعطى الحق في التعويض كاملا و كأنها تؤدي في عملها خلال مدة 14 أسبوع متتالية.

إضافة إلى بعض الحالات التي نتسأل فيها هل تستفيد من خلالها المرأة عن التعويض و أي تعويض؟

- حالة وفاة الرضيع:
- نقول أن إذا ولدت الموظفة أو العاملة ثم قدر الله توفي الرضيع هنا تستفيد المرأة من عطلة الأمومة و كذا الأداءات العينية.
- في حالة الولادة القيصرية :

نلاحظ أنه تستفيد الموظفة أو العاملة التي تلد بعملية قيصرية من عطلة الأمومة المقررة قانونا بأربعة عشر أسبوع متتاليا و إضافة إلى التعويضات النقدية و العينية

- حالة الكفالة :
- وفي هذه الحالة نلاحظ أن بالنسبة للموظفة التي تكفل كفالة شرعية غير معنية بعطلة الأمومة و لا التعويضات لمخالفة الإجراءات الخاصة بتعريفات الأمومة .
- كيف يتم تعويض بالنسبة للعاملة التي تستفيد من عطلة مرضية و خلال هذه المدة وضعت مولودها؟

¹ - د. غازي خديجة، "الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري"، مرجع سابق، ص 237 .
² - المادة 28 من القانون رقم 11/83 المتعلق بتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

نلاحظ في هذه الحالة أنه يتم التعويض عن عطلة مرضية فيما يخص المدة التي تسبق الولادة أولاً، أما الفترة التي تم فيها الوضع فهنا تستفيد من تعويضات عن عطلة الأمومة.

• ماذا عن التعويض في حالة الولادة في المنزل؟

يتوجب على العاملة تقديم طلب عادي لدى أقرب هيئة للصندوق الضمان الاجتماعي للحصول عن التعويض اليومي للولادة.

كما يجب أن لا ننسى الإتفاقيات المبرمة بين هيئات الضمان الإجتماعي و المؤسسات الإستشفائية الخاصة تقوم أيضا هيئة الضمان الإجتماعي بتغطية مصاريف الولادة سواءا الطبيعية أو القيصرية في المؤسسات الإستشفائية الخاصة للمرأة الحامل العاملة

في حالة ما إذا العاملة أو الموظفة لم تقم بالإجراءات المحددة قانونا و هي تصريح الحامل بحالة الحمل و إجراء الفحوصات الطبية الضرورية و ذلك وفق الآجال المحددة تنخفض 20% من الأداءات المستحقة على مقدار التعويض اليومية¹، أما إذا كان تأخير فقط في أحد الإجراءات و هذا التأخير راجع إلى ظرف قهري، فيتوجب على العاملة الحامل تقديم طلب إستعطاف لدى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا.

إن المستفيدة من عطلة الأمومة عند إنقطاعها عن العمل أمر منطقي يتوقف راتبها لأنها لم تعمل خلال تلك الفترة لكنها حتما ستحصل عليه كاملا من هيئة الضمان الإجتماعي وفقا لإجراءات حددها القانون²، بما أنها تتحصل على أجرها كاملا فكيف الحال بالنسبة لمنحة المردودية .

أما فيما يخص منحة المردودية فهو حساب الأجر بالإنتاج بحيث يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة على أساس حصيللة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه ، فقد يتحدد أجر العامل بمجموعة انتاجه عن فترة محددة أو وفقا لعدة وحدات التي ينتجها³ ، كما يعتبر نوع من أنواع التحفيز فيقدم مبلغ من المال إلى الموظف أو العامل، و ذلك من أجل مكافأته على الأعمال التي قام بها خلال الفترة السابقة، إذ يعتبر معيار يربط الأجر بمستوى نوعية أو كمية المردود و هو معيار ينتج عنه عدم إستقرار الأجر من الناحية الكمية و إذا كان هذا المعيار مناسبا لمصلحة صاحب العمل فإنه لا يخدم مصلحة العامل لأن العامل إنسان معرض لنقص المردودية و ذلك بسبب المرض أو الشيخوخة أو الإرهاق،⁴ بعد تعريفنا لمنحة المردودية هل المرأة المحالة لعطلة الأمومة تستفيد من منحة المردودية و هي لم تعمل خلال هذه المدة؟

لا تأخذ العاملة أثناء العطلة الأمومة منحة المردودية لأنها لم تقدم أي مردود في عملها بل تأخذها

1- د. بن عمور عائشة، "عطلة الأمومة بين النص و الواقع"، ص 330 .

2- فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 34 .

3 - مخاليف صابر، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 7 .

4 - مدان محمد، محاضرات في تشريع العمل ، مرجع سابق، ص 17 .

الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة

من صندوق الضمان الإجتماعي، لأنه يعتبر حق من حقوق كل موظف و بالتالي يمكن للموظف الإطلاع على النقطة الخاصة بمنحة المردودية و هذا ما نص عليه الأمر رقم 03/06¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و كل هذا بشرط أن تكون ضمن كشف الراتب عند تقديمه لمصالح الضمان الإجتماعي، بحيث تقوم مصلحة الميزانية بإعداد كشف الأجر لمدة ستة أشهر، تدون في كشف الراتب الشهري الأخير قبل الدخول في عطلة الأمومة و يجب التصريح بهذا للمكلف بالمحاسبة ليضيفها إلى الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي، أما من تمت ترقيتها إلى صنف أعلى في الأشهر التي تسبق عطلة الأمومة يمكنها مطالبة صندوق الضمان الإجتماعي بمخلف عن الترقية و مخلف عن المردودية .

كما نعلم أن منحة المردودية في جميع الحالات سواءا عطلة الأمومة أو غيرها هي من حق كل عاملة أو موظفة الحصول عليها و هذا كما نصت عليه النصوص القانونية و بما أن الراتب متكون من الأجر الرئيسي زائد المنح و العلاوات، و المردودية تحمل إسم منحة فهي من مكونات الراتب، فالنصوص القانونية للأنظمة التعويضية لكل قطاع تنص على أن هاته المنحة تحسب على أساس شهري و تدفع كل ثلاثي كما أنها خاضعة لكل الإقتطاعات ضريبة و ضمان إجتماعي، تكون نسبة المنحة كاملة فالنسبة للأسلاك البداغوجية حاليا 40 بالمائة و الأسلاك الأخرى 30 بالمائة .

الفرع الثالث : الحق في ساعات الإرضاع

غير أننا نجد أن المشرع الجزائري قد أقر أحكاما أفضل من المقاييس الدولية في تحديد فترات الرضاعة، و ذلك من خلال المرسوم رقم 82 – 302. حيث تستفيد المرأة من حق الرضاعة لمدة سنة كاملة ابتداء من تاريخ الولادة على أساس:²

- ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم ابتداء من تاريخ الولادة إلى غاية 6 أشهر التالية.
- ساعة مدفوعة الأجر بالنسبة ل 6 أشهر الموالية .

¹ - أمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق .
² - مرسوم تنفيذي رقم 302 /82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المطبق للقانون رقم 82 / 06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

بعد كل هذه الدراسة التي قمنا بها من خلال تناولنا لهذا الموضوع و محاولة إمامنا بأهم الجوانب فيه والذي كان تحت عنوان الآثار القانونية انقطاع علاقة العمل بسبب عطلة الأمومة.

المرأة الحامل لها الحق في الحصول على عطلة الأمومة, فهذه العطلة على خلاف العطل المدفوعة الأجر الأخرى. فهي لاتخص إلا المرأة العاملة أو الموظفة الأجيورة .

تحتل عطلة الأمومة مكانة بارزة من بين الحقوق التي يتمتع بها كل عاملة موظفة كانت , فلقد اعتنى المشرع الجزائري بعطلة الأمومة اعتناء كبير وذلك من خلال تقديم الشروط والوثائق المطلوبة لاستفادة من عطلة الأمومة , وإضافة إلى أن المشرع الجزائري قدم جملة من الامتيازات المرأة العاملة العامل الحسان صحتها وإتباع ضوابط محددة في الوقت نفسه أعرب أيضا عن استعداده لحمايتها وفقا للوضع المحتمل ولقد اهتم الجزائري بحق العاملات في عطلة الأمومة حيث ينعكس هذا الاهتمام في قرار العاملات بالتوقف عن العمل الفترة كافية بسبب الأمومة ومن خلال هذا الوقت تم إدخال عدد من النصوص الوقائية لحماية الأسرة سواء كانت متعلقة بالحفاظ على وظيفتها وتعويض غيابها.

و لعطلة الأمومة أهداف اقتصادية حيث تخدم مصلحة الإدارة عندما تستريح الموظفة خلال هذه المدة لتعيد صحتها و عافيتها و من ذلك قد تحقق مردودا و نتائج أفضل.

وشرط أساسي أن تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة و ما بعدها من عطلة الأمومة و إضافة أنهن يمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات و ذلك حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة .

وبالرغم من هذا كله وجدنا أن هناك بعض التوصيات لابد من اقتراحها في هذا المجال :

_ إنشاء فرع خاص في مجال الضمان الاجتماعي يوكل له الاهتمام بالعاملة التي لا تتوفر على شرط الخدمة الاستفادة من تعريض الأمومة

_ على المشرع أن يورد نما صريحا في قانون العمل يمنع المستخدم من توقيع عقوبات تأديبية على العاملة أثناء فترة العمل.

إضافة بعض المواد في قانون العمل تهتم بتنظيم عمل العاملة أثناء فترة عملها.

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

خاتمة

- _ جعل حماية الامومة و تدابير العمل و الاسرة عالمية و جعل معايير الاستحقاق شاملة .
- _ تقديم خدمات صحة الأم الرئيسية و امن الدخل الخاص بالولادة كجزء من الضمانات الأساسية للضمان الاجتماعي .
- _ تقليل تكلفة إعانات الأمومة على أصحاب العمل من خلال تجميع الموارد عبر التامين الاجتماعي أو الأموال العامة .
- _ إنشاء ثقافة داعمة في مكان العمل بتوسيع خيارات التوازن بين العمل و العائلة .
- وبعد أن اقترحنا جملة من التوصيات من خلال ما سبق يمكن إدراج بعض النتائج التي توصلنا إليها وهي:
- _ لكي تحصل المرأة الحامل على عطلة الأمومة أن تمثل سلسلة من الإجراءات الخاصة برب عملها من ناحية ومؤسسة الضمان الاجتماعي من ناحية أخرى.
- _ تمتع المرأة العاملة بعدة حقوق أثناء عطلة الأمومة ما يكفل لها حقوقها المهنية .
- _ عناية المشرع بالمرأة الحامل العاملة في الظروف الاستثنائية .

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب:

_ هدي بشير، الوحيز في شرح قانون العمل، (علاقة العمل الفردية و الجماعية) ، الطبعة الثانية، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر 2003 .

ثانيا : الرسائل و المذكرات :

1مذكرات الماجستير:

_ مكامشة مريم، وضعية المرأة في القانون العمل الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص القانون الخاص، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2011.

2مذكرات الماستر :

_ براهيم عز الدين، بويطانة طارق، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص قانون القانون الإداري، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2020.

_ فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

_ مخاليف صابر، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، فرع القانون العام، تخصص قانون إداري، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.

ثالثا: المقالات :

_ د.بن عمور عائشة، «عطلة الأمومة بين النص و الواقع»، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية ، المجلد 3 ، العدد الخامس ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، المركز الجامعي ، أحمد بن يحيى الونشريس ، تيسمسيلت ، الجزائر ، 2020، ص.ص 320_331.

_ رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري _ دراسة مقارنة _ .

_ سكيينة زهرة ، « الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع » (بين تأمين الأمومة و التأمين عن المرض)، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، العدد الأول ، معسكر ، 2019، ص.ص 1_15.

_د.غازي خديجة ، « الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري» ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 5 ، العدد 4 ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة البويرة ، بويرة ، 2020 ، ص.ص 229_242.

_مأمون الرفاعي، جريمة الإجهاض في التشريع الجنائي الاسلامي، «مجلة جامعة النجاح للأبحاث»، (العلوم الإنسانية) مجلد 25، فلسطين، 2011، ص.ص 1_38.

رابعا : النصوص القانونية

1_ الدستور:

دستور الجزائر الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96/438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص التعديل الدستوري الموافق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر عدد 76، صادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996؛ معدل و متمم.

2_ القوانين و الأوامر :

_قانون رقم 11/83 ، مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتضمن قانون التأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 28، صادر في 1983.

_قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990.

_أمر رقم 17/96، مؤرخ في 06 جويلية 1996، معدل و متمم للقانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 42، صادر في 06 جويلية 1996.

_أمر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، صادر في 16 جويلية 2006.

_قانون 08/08، مؤرخ في 23 فيفري 2008، يتعلق بمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، ج ر عدد 11، صادر في 2008.

3_ المراسيم :

_مرسوم تنفيذي رقم 82/302، مؤرخ في 11 سبتمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، صادر في 14 سبتمبر 1982.

_مرسوم تنفيذي رقم 84/27، مؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج ر عدد 07، صادر في 14 فيفري 1984.

_ مرسوم تنفيذي رقم 20/60 مؤرخ في 14 مارس 2020، يحدد الإتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الإجتماعي و المؤسسات الإستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، ج ر عدد 16، صادر في 24 مارس 2020.

خامسا:المطبوعات:

مدان محمد، تشريعات العمل، محاضرات ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، تخصص تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة أوبكر بلقايد.

[HTTPS://www.edudzens.com](https://www.edudzens.com)

المصادر الإلكترونية :

1	مقدمة.....
5	الفصل الأول: الطبيعة القانونية لعطلة الأمومة.....
5	المبحث الأول: مفهوم عطلة الأمومة.....
5	المطلب الأول: المقصود بعطلة الأمومة.....
5	الفرع الأول: تعريف عطلة الأمومة.....
6	الفرع الثاني: بوادر ظهور عطلة الأمومة.....
7	المطلب الثاني: تقييم الإطار التشريعي الجزائري المنظم لعطلة الأمومة.....
7	الفرع الأول: مميزات عطلة الأمومة.....
7	الفرع الثاني: العيب الأساسي لعطلة الأمومة.....
8	المبحث الثاني: مقتضيات الإستفادة من عطلة الأمومة.....
8	المطلب الأول: متطلبات الاستفادة من من عطلة الأمومة.....
8	الفرع الأول ضروريات الاستفادة من عطلة الأمومة.....
9	الفرع الثاني: المدة القانونية لعطلة الأمومة.....
14	المطلب الثاني : التكيف القانوني للعطلة المخولة بعنوان التأمين على الأمومة.....
14	الفرع الأول: الحقوق المخولة بعنوان عطلة الأمومة.....
16	الفرع الثاني: التداخل بين عطلة الأمومة و العطلة المرضية.....
19	الفصل الثاني: الأحكام القانونية للاستفادة من عطلة الأمومة.....
19	المبحث الأول:ضوابط منح عطلة الأمومة.....
19	المطلب الأول: شروط منح عطلة الأمومة.....
19	الفرع الأول: الشروط الموضوعية لمنح أداءات التأمين.....
20	الفرع الثاني: الشروط الاجرائية لمنح أداءات التأمين.....
23	الفرع الثالث: الشروط الإدارية.....
24	المطلب الثاني:الشروط المتبعة للإستفادة من عطلة الأمومة.....
25	الفرع الأول: الخضوع للفحوص الطبية.....
25	الفرع الثاني: التصريح بالحمل.....
25	الفرع الثالث: أن تكون الولادة على يد طبيب مختص.....
26	المبحث الثاني: الحقوق الناتجة عن الاستفادة من عطلة الأمومة.....

26.....	المطلب الأول: الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة
26.....	الفرع الأول: حق في الراحة.....
28.....	الفرع الثاني: الاحتفاظ بمنصب العمل.....
29.....	الفرع الثالث: الحق في التعويض خلال عطلة الأمومة.....
30.....	المطلب الثاني: النتائج المترتبة على انتهاء مدة عطلة الأمومة.....
30.....	الفرع الأول : الاحتفاظ بالمنصب و الرجوع إليه.....
30.....	الفرع الثاني: التعويض النقدي و العيني عن عطلة الأمومة.....
31.....	الفرع الثالث: الحق في ساعات الإرضاع.....
32.....	خاتمة.....
34.....	قائمة المصادر و المراجع.....
37.....	الفهرس.....

الملخص:

تعتبر عطلة الأمومة من بين الحقوق التي تتمتع بها الموظفة ، و قد إعترف المشرع الجزائري و إعتبرها كحق للمرأة العاملة ، إذ تشكل محورا قانونيا أساسيا في التشريعات المقارنة بصفة عامة و في القانون الجزائري بصفة خاصة.

تلتزم المرأة الحامل بإتباع إجراءات قانونية للاستفادة من عطلة الأمومة إذا توافرت فيها مجموعة من الشروط و إجراءات معينة

فأحاط لها المشرع حماية بمجموعة من الضمانات خلال عطلتها لتحظى بالاستقرار الكامل اتجاه عائلتها و وظيفتها .

كما أن عطلة الأمومة تخرج من تصنيف العطل المرضية لأن حالة الحمل وما يترتب عنه من الوضع و الإرضاع لا يعد في حقيقته كمرض بل هي حالة فيزيولوجية تمر بها المرأة .

بحيث يكون للمرأة خلال هذه المدة الحق في التعويضات العينية و النقدية، فالمرأة تستفيد من هذا الحق مهما كان طبيعة عقد العمل سواء محدد المدة أو غير محدد المدة ، ومهما كانت الهيئة المستخدمة، و خلال هذا نفهم أن عطلة الأمومة حق يمنحه قانون العمل للمرأة العاملة بمناسبة اقتراب موعد الوضع .

Résumé:

Le congé de maternité fait partie des droits dont jouit la femme salariée, et le législateur algérien l'a reconnu et considéré comme un droit pour la femme qui travaille, car il constitue un axe juridique fondamental dans la législation comparée en général et dans le droit algérien en particulier.

La femme enceinte est obligée de suivre les procédures légales pour bénéficier du congé de maternité, si un ensemble de conditions et certaines procédures sont remplis. Le législateur cependant l'a protégé avec un ensemble de garanties pendant ses vacances, afin qu'elle jouisse d'une stabilité totale vis-à-vis de sa famille et son travail.

De plus, le congé de maternité sort de la classification des congés de maladie, car l'état de la grossesse et les conséquences de l'accouchement et de l'allaitement ne sont en fait pas considérés comme une maladie, mais plutôt comme un état physiologique que traverse une femme. De sorte que pendant cette période, les femmes ont droit à une indemnisation en nature et en espèces, les femmes bénéficient de ce droit, quelle que soit la nature du contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, et quelque soit le corps utilisé.

A travers cela, nous comprenons que le congé de maternité est un droit accordé par la loi du travail aux femmes qui travaillent à l'occasion de l'approche de la date d'accouchement.

