**العمل يوم الأحد، العمل الليلي والعمل خلال العطل الرسمية**

# العمل يوم الأحد

## المبدأ:

لا يمكن للموظف أن يعمل أكثر من ستة أيام في الأسبوع لأنه يتوفر على 24 ساعة من الراحة في الأسبوع أي ما يسمى بالراحة الأسبوعية. وفي العادة تُمنح هذه الراحة الأسبوعية يوم الأحد ( المواد منL.3132-1 إلى المادة L.3132-3من قانون العمل). وتضاف إلى فترة الراحة الأسبوعية هذه 11 ساعة ضرورية من الراحة يوميا. وبالتالي يتوفر الموظف على 35 ساعة متوالية من الراحة الأسبوعية.

إذا كنتم تبحثون عن عمل وقمتم بالتسجيل في مكتب التوظيف (Pôle emploi) يمكنكم رفض عقد عملٍ يوجبكم بالعمل يوم الأحد دون أن يتم إقصائكم من لائحة الباحثين عن العمل (طبقا للمادة L.3132-3-1 من قانون العمل).

## الاستثناءات الممكنة للراحة الأسبوعية:

يمكن أن يتعين على الموظف أن يعمل يوم الأحد حسب نوع الأنشطة المهنية والمؤسسات المعنية. وبالتالي يمكن استبعاد ضرورة منح الراحة الأسبوعية يوم الأحد في الحالات التالية:

## الاستثناءات الدائمة غير الخاضعة لترخيص:

* يمكن لصاحب العمل أن يقلص فترة الراحة الأسبوعية إلى نصف يوم بالنسبة لموظفي الصيانة في المؤسسات الصناعية أو التجارية (مثلا أوبرا باريس، الشركة الوطنية للسكك الحديدية الفرنسية، الشركات الصناعية والتجارية الخاصة) وذلك:
	+ عندما يكون القيام بأعمال التنظيف ضروريا خلال يوم الراحة الجماعي
	+ وعندما يحصل الموظفين على الراحة الأسبوعية في نفس اليوم.
* يمكن لصاحب العمل أن يحدد الراحة الأسبوعية بالتناوب في أي يوم من أيام الأسبوع، مثلا من ظهر اليوم إلى ظهر اليوم الموالي، وذلك في المؤسسات التي يصبح عملها ضروريا بسبب ضغوطات في الإنتاج أو النشاط أو استجابة لحاجيات الزبناء.

أمثلة لبعض المؤسسات المعنية بما سبق ذكره: الصناعات الزراعية والغذائية ، وصناعات الجلد ، صناعات النسيج والملابس ، وشركات طباعة الصحف ، ومؤسسات البيع بالتجزئة (الأثاث ، والأدوات اليدوية) ، ومحلات التبغ ، ومحطات توزيع الوقود ومواد التشحيم للسيارات ، والنقل والإصلاح والصيانة (المادتان L. 3132-12 و R. 3132-5 من قانون العمل).

* بالنسبة لمتاجر بيع المواد الغذائية بالتجزئة، يمكن تحديد الراحة الأسبوعية يوم الأحد انطلاقا من الواحدة ظهرا. يستفيد الموظفين من يوم كامل تعويضي للراحة بالتناوب كل أسبوعين من أجل تعويض العمل يوم الأحد. أمثلة لمتاجر بيع المواد الغذائية بالتجزئة: محل بقالة، سوبر ماركت، متاجر متعددة الأنشطة التجارية، المحلات التجارية الكبرى، التغذية العامة...
* يجب أن تمنح المحلات التجارية الكبرى أو السوبر ماركت التي تتجاوز مساحتها 400 متر مربع للموظفين الذين يعملون يوم الأحد زيادة في الأجر بنسبة 30% (طبقا للمادة L.3132-13 من قانون العمل).
* يستفيد حراس المؤسسات الصناعية والتجارية من يوم للراحة تعويضي عندما لا يمكن منحهم الراحة الأسبوعية يوم الأحد (طبقا للمادة L.3132-11 من قانون العمل).

## الاستثناءات الخاضعة لترخيص أو بلاغ من طرف مفتشية العمل:

* بالنسبة للمؤسسات التي يثبت فيها صاحب العمل أن إعطاء الراحة الأسبوعية لجميع موظفي المؤسسة يوم الأحد له أثار سلبية على الزبائن أو على السير العادي للمؤسسة، يمكن للمحافظ في هذه الحالة أن يسمح بإعطاء الراحة الأسبوعية للموظفين في يوم أخر غير يوم الأحد أو من ظهر يوم الأحد إلى ظهر يوم الاثنين أو زوال يوم الأحد أو يوم تعويضي بالتناوب كل أسبوعين أو بالتناوب لجميع أو بعض الموظفين (طبقا للمادة L.3132-20 من قانون العمل).
	+ بالنسبة لعض المؤسسات الصناعية التي تعمل فقط خلال فترة معينة من السنة (المؤسسات الصناعية الموسمية)، يمكن أن يختلف فيها يوم الراحة الأسبوعية شريطة أن يحصل كل عامل على يومين من الراحة في الشهر ويستحسن أن يكون يوم الأحد (طبقا للمادة L.3132-7 من قانون العمل). يجب أن يحاط مفتش العمل علما بذلك قبل مباشرة العمل.

أمثلة لبعض الأنشطة الموسمية المنصوص عليها في قانون العمل: أعمال البناء، الفنادق، المطاعم، مموني الحفلات، بائعي اللحوم، مصانع تعليب الفواكه والخضر والأسماك، مصانع الطوب والأجور، المنتجعات الساحلية (طبقا للمادة R.3132-3 والمادة R.3132-4 من قانون العمل).

* بالنسبة للمؤسسات الصناعية التي تتعامل مع مواد قابلة للتلف أو لها زيادة استثنائية في النشاط، يمكن أن يتم فيها تعليق فترة الراحة الأسبوعية مرتين في الشهر لكن لا يجب أن يتجاوز عدد حالات التعليق هذه 6 مرات في السنة. تعتبر ساعات العمل يوم الأحد ساعات إضافية. يجب أن يحاط مفتش العمل علما بذلك قبل مباشرة العمل (طبقا للمادة L.3132-5 من قانون العمل).

أمثلة لبعض هذه الأنشطة المنصوص عليها في القانون: مخبزات، محل حلويات، محلات الأثاث، محلات بيع السجدات، محلات زركشة الأثاث، محل بيع المجوهرات، محلات غسيل الملابس، صناعة الكرتون للعب الأطفال والحلويات وبطاقات العمل والشرائط والعطور (طبقا للمادة R.3132-1 من قانون المادة).

* + يجوز تعليق الراحة الأسبوعية للموظفين الذين يعتبر حضورهم ضروريا لتنفيذ بعض الأعمال المستعجلة (إجراءات الإنقاذ ، أو منع وقوع الحوادث، أو إصلاح الحوادث التي تحدث للمعدات والتجهيزات ومباني المؤسسات) (طبقا للمادة L.3132-4 والمادة R.3132-7 من قانون العمل).

## الاستثناءات الناجمة عن اتفاقية جماعية، اتفاق شركة أو عن ترخيص من مفتشية العمل:

* + يمكن تحديد الراحة الأسبوعية في يوم أخر غير يوم الأحد في الشركات الصناعية عندما ينتمي الموظف لفريق عمل يعمل بالمناوبة. يتم الاعتماد على فريق عمل يعمل بالمناوبة عندما ينقسم الموظفين لفريقين. لفريق المناوبة مهمة واحدة فقط وهي مهمة تعويض الفريق الأخر والذي يكون في عطلة (طبقا للمادة L.3132-3 من قانون العمل).
	+ يمكن للمؤسسات الصناعية التي تنص الاتفاقية الجماعية أو اتفاق جماعي[[1]](#footnote-2) أو اتفاق الشركة فيها على إمكانية تنظيم العمل بطريقة مستمرة لأسباب اقتصادية أن تعطي الراحة الأسبوعية للموظفين بالتناوب (طبقا للمادة L.3132-14 من قانون العمل).
	+ بالنسبة للمؤسسات الموجودة في مناطق سياحية أو تجارية، يمكن إعطاء الراحة الأسبوعية فيها بالتناوب لبعض أو جميع الموظفين (طبقا للمادة L.3132-25 والمادة L.3132-25 من قانون العمل).
	+ يتطلب القيام بالعمل يوم الأحد في هذه المجالات تعويضات للموظفين المعنيين بالأمر والتي يتم تحديدها بموجب الاتفاق الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن أن يعمل الموظفين يوم الأحد إلا إذا رغبوا في ذلك.

# العمل الليلي

## تعريف العمل الليلي:

لا ينبغي الخلط بين العمل الليلي والعمل المسائي. تبدأ فترة العمل الليلي من الساعة التاسعة مساءا على أقل تقدير إلى الساعة السابعة صباحا على أقصى تقدير (طبا للمادة L.3122-2 الفقرة 2 من قانون العمل).

وبالتالي ، يعتبر العمل الليلي بمثابة العمل الذي يتم على مدى 9 ساعات متتالية بما في ذلك الفترة الفاصلة بين منتصف الليل والخامسة صباحا (طبقا للمادة L 3122-2 الفقرة 1 من قانون العمل).

يعتبر الموظف موظفا بعمل ليلي:

* + إذا كان يعمل مرتين أسبوعيًا، وفقًا لجدول عمله المعتاد، على الأقل 3 ساعات من وقت عمله اليومي خلال ساعات العمل الليلية ؛
	+ إذا عمل قانونيا خلال فترة مرجعية بحد أدنى من ساعات العمل الليلي (طبقا للمادة L 3122-5 من قانون العمل).

يجب أن يكون اللجوء إلى العمل الليلي استثنائيا لأنه ليس النمط الطبيعي والعادي لتنظيم العمل ويجب أن يكون مبررا بكونه ضروريا للسير العادي للنشاط الاقتصادي بالنسبة للخدمات ذات المنفعة الاجتماعية. يتعين على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار متطلبات حماية صحة وسلامة الموظفين.

في المناطق السياحية الدولية[[2]](#footnote-3)، يمكن لمؤسسات البيع بالتجزئة التي توفر السلع والخدمات للزبائن أن تبقى مفتوحة حتى منتصف الليل. يمكن أن تبدأ الفترة الليلية في منتصف الليل بدلا من التاسعة مساءا، ومنه يعد العمل الذي يتم مزاولته من التاسعة مساءا إلى منتصف الليل عملا مسائيا. بالنسبة لفترة العمل الليلية، إذا بدأت بعد العاشرة ليلا، فستكون لمدة سبع ساعات متتالية بما في ذلك الفترة الزمنية بين منتصف الليل والسابعة صباحا (طبقا للمادة L.3122-4 من قانون العمل).

بالنسبة لبعض الأنشطة (مثل أنشطة الإنتاج التحريري والصناعي للصحافة والإذاعة والتلفزيون والإنتاج السينمائي...) فإن مدة العمل الليلي لا تقل عن 7 ساعات بما في ذلك الفترة الزمنية بين منتصف الليل والخامسة صباحا (طبقا للمادة L.3122-3 من قانون العمل).

يمكن تحديد فترة العمل الليلي وكذلك الحد الأدنى لساعات العمل التي تصنف الموظف كموظف بعمل ليلي انطلاقا من اتفاق الشركة أو المؤسسة، في حالة غياب هذا الأخير يمكن تحديدها انطلاقا من الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للقطاعات. في حالة غياب الاتفاق الجماعي فإن الحد الأدنى لساعات العمل الليلية هو 270 ساعة على مدى 12 شهرا متتاليا (طبقا للمادة L.3122-23 من قانون العمل).

يمكن لمفتش العمل أن يحدد فترة عمل ليلية تختلف عن تلك التي حددها قانون العمل وذلك عندما تكون مبررة بخصائص نشاط الشركة (طبقا للمادة L.3122-22 من قانون العمل).

## ساعات العمل اليومية والأسبوعية للعمل الليلي:

لا يمكن أن تتجاوز ساعات عمل موظف بعمل ليلي 8 ساعات (طبقا للمادة L.3122-6 من قانون العمل). ولا يمكن أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية لموظف بعمل ليلي 40 ساعة وذلك على مدى 12 شهرا متتاليا (طبقا للمادة L.3122-7 من قانون العمل).

يمكن أن ينص الاتفاق الجماعي على ترخيص لتجاوز الساعات اليومية للعمل الليلي (طبقا للمادة L.3122-17 من قانون العمل) أو أن يأتي هذا الترخيص من طرف مفتش العمل في حالة وجود ظروف استثنائية وذلك بعد الرجوع إلى ممثل الموظفين (طبقا للمادة L.3122-6 من قانون العمل). ينص القانون على إمكانية عدم التقيد بالحد الأقصى للساعات الأسبوعية للعمل الليلي والذي يتمثل في 40 ساعة دون أن يؤدي ذلك إلى زيادة هذه المدة إلى أكثر من 44 ساعة على مدى 12 أسبوعًا متتاليًا (طبقا للمادة L 3122-18 من قانون العمل).

## تعويضات العمل الليلي:

يستفيد الموظفون بعمل ليلي من تعويضات على شكل راحة تعويضية أو تعويضات عن الرواتب (طبقا للمادة L.3122-8 من قانون العمل). وفي حالة تجاوز الساعات اليومية للعمل اليومي المسموح بها فيجب أن يقوم صاحب العمل بتعويض الموظفين المعنيين بفترة راحة. يجب أن تكون فترات الراحة على الأقل معادلة لعدد ساعات العمل والتي تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل اليومي. يجب أن يمنح صاحب العمل الراحة عند نهاية فترة العمل (المادة R 3122-3 من قانون العمل).

**Δ**  يعتبر الانتقال من جدول عمل خلال النهار إلى جدول عمل ليلي بمثابة تغيير على مستوى عقد العمل وهو الشيء الذي يتطلب موافقة الموظف (طبقا للمادة R.3122-3 من قانون العمل).

**Δ**  في حالة وجود التزامات أسرية حتمية ، خاصة مع رعاية الأطفال أو رعاية شخص معال ، يمكن للموظف رفض قبول هذا التغيير ، دون أن يشكل ذلك خطأ أو سببًا في لفصله ( المادة L 3122-12 من قانون العمل).

**Δ**  يستفيد الموظف بعمل ليلي من متابعة شخصية منتظمة لحالته الصحية (طبقا للمادة L.3122-11 من قانون العمل) كما يمكن للموظف أن يقدم طلبا للانتقال بصفة مؤقتة أو نهائية للعمل خلال النهار إذا كانت حالته الصحية تتطلب ذلك بعد أن يقوم طبيب العمل بتشخيص حالته (طبقا للمادة L.3122-14 من قانون العمل).

**Δ**  يمنع العمل الليلي على الشباب الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة (طبقا للمادة L.3163-2 من قانون العمل) لكن يمكن أن يسمح مفتش العمل ببعض الاستثناءات.

# العمل خلال العطل الرسمية

**لائحة العطل الرسمية:** نص قانون العمل على 11 يوما كعطل رسمية (طبقا للمادة L.3133-1 من قانون العمل) وهي:

* فاتح يناير
* يوم الاثنين من عيد الفصح
* فاتح ماي
* 8 ماي
* عيد الصعود
* الاثنين الأبيض
* 14 يوليو
* 15 غشت
* فاتح نوفمبر
* 11 نوفمبر
* 25 ديسمبر

باستثناء فاتح ماي، يمكن لاتفاق الشركة أو المؤسسة، أو في حالة غيابه، يمكن للاتفاق الخاص بكل قطاع أن يحدد العطل الرسمية التي لن يعمل خلالها الموظفون (طبقا للمادة L.3133-3-1 من قانون العمل). في حالة عدم وجود اتفاق جماعي، يمكن لصاحب العمل أن يحدد هذه اللائحة (طبقا للمادة L.3133-3-2 من قانون العمل).

**الأجور خلال العطل الرسمية:** يعتبر فاتح ماي العطلة الرسمية الوحيدة التي نص عليها قانون العمل كعطلة رسمية لا يعمل فيها الموظفين ومدفوعة الأجر (طبقا للمادة L.3133-4 من قانون العمل). إذا زاول الموظف عمله خلال فاتح ماي فيحصل على ضعف أجره المعتاد (طبقا للمادة L.3133-6 من قانون العمل).

أما بالنسبة للعطل الرسمية الأخرى، لا يحصل الموظفون الذين يحصلون على نفس الراتب شهريا أو العمال الموسميين على أجر مدفوع للعطل الرسمية التي لا يعملون فيها إلا إذا كانت لديهم 3 أشهر من الأقدمية داخل الشركة أو المؤسسة (طبقا للمادة L.3133-3 من قانون العمل). ولا ينطبق هذا على الموظفين الذين يعملون في منازلهم والذين يعملون بصفة مؤقتة ولمهمة معينة فقط.

الموظفون الذين يعملون خلال العطل الرسمية يحصلون على أجرهم المعتاد إلا في حالة وجود أحكام أكثر إيجابية للاتفاقية الجماعية أو للعرف.

يحصل الموظفون بعقد عمل محدد المدة على أجرهم خلال العطل الرسمية طالما يحصل عليها باقي الموظفين في الشركة.

لا تعوض ساعات العمل التي لم يعملها الموظفون خلال العطل الرسمية. لا يحق إذن لصاحب العمل أن يطلب من الموظف أن يعوض هذه الساعات في يوم أخر.

1. يعتبر الاتفاق الجماعي اتفاقا يتم إبرامه بين صاحب العمل من جهة ومجموعة من أصحاب العمل من جهة أخرى أو مجموعة من المنظمات النقابية التي تمثل الموظفين وذلك بهدف التطرق إلى موضوع أو عدة مواضيع خاصة متعلقة بظروف العمل (الأجور، التكوين المهني، التغطية الصحية التكميلية، ساعات العمل...). ويختلف الاتفاق الجماعي عن الاتفاقية الجماعية في كون هذه الأخيرة تحدد مجمل ظروف العمل والتوظيف للموظفين وكذا ضماناتهم الاجتماعية. للاتفاقية الجماعية مجال تطبيق وطني وتنطبق على جميع شركات قطاع معين أي فروع حسب النشاط. أما الاتفاق الجماعي أو اتفاق الشركة فيتم تطبيقها داخل الشركة التي تم إبرامها فيها. [↑](#footnote-ref-2)
2. **أمثلة لبعض المناطق السياحية الدولية:** باريس (إنشاء اثني عشر منطقة سياحية دولية: مايوه، / تيرن ، الشانزليزيه / مونتين، مونمارتر، هوسمان، سانت أونوريه / فاندوم، لي أول، لو ماريه / لاريببليك، أولمبياد ، كور سانت إيميليون / المكتبة، رين سان سولبيس، سان جيرمان ، بوجرينيل ؛ انتيب ، ديجون ، نيس ... [↑](#footnote-ref-3)