

الإطار القانوني للغيابات والرخص

حافظ العموري

أستاذ بالمعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية

hafedh.lamouri@planet.tn

باعتبار أن هذه المحاضرة موجه إلى مهنيين (متفقد الشغل ومسؤولي الموارد البشرية) فستكون في شكل تساؤلات وإجابات مبررة قانونا.

1) هل يمكن للمؤجر عدم الاعتراف إداريا برخصة مرضية مبررة بشهادة طبية ؟

لا يمكن للمؤجر الرفض الإداري للشهادة الطبية إلا إذا تم إعلامه بها بعد الأجل القانوني المنصوص عليه في الاتفاقيات المشتركة والأنظمة الأساسية ويكون عادة بين 48 و 72 ساعة ما لم تكن هناك قوة قاهرة أو أمر طارئ (حادث أو مرض خطير حال دون الإعلام في الأجل).

ولكن التساؤل القانوني يطرح بشأن بداية احتساب هذا الأجل هل هو تاريخ إرسال الشهادة المثبت بختم البريد (رسالة مضمونة الوصول أو برقية ومستقبلا الرسائل الإلكترونية) أم تاريخ تسلم المؤجر للشهادة ؟

والجواب هو بداية من تاريخ الإرسال حسب ما دأب عليه فقه القضاء.

ولكن هناك حالات أخرى للرفض الإداري من ذلك :

إجراء مراقبة إدارية من طرف المؤجر للأجير في محل إقامته المعروف لديه للتثبت هل هو راكن للراحة، غير أن هذا النوع من المراقبة مقتصر عمليا على مؤسسات القطاع العمومي وعديم الجدوى لأن الأجير يمكنه إثبات أنه خرج لشراء دواء أو لتلقي حقنة أو لزيارة طبيب وهو ما يفسر تخلي جل مؤسسات القطاع العام عن هذه المراقبة خاصة وأن جل الأمراض طويلة الأمد مثبتة بشهادة طبية مسلمة من أطباء النفس والأعصاب والتي لا تنص على وجوب بقاء المريض في منزله بل عكس ذلك حيث ينصح الأطباء بالخروج والترفيه.

وتنص الاتفاقيات المشتركة والأنظمة الأساسية على حالة رفض إداري أخرى لرخصة المرض ومتمثلة في إثبات المؤجر أن الأجير يمارس خلال هذه الرخصة نشاطا مهنيا آخر ولو بدون مقابل ويمكن إثبات ذلك بمعاينة قانونية.

(2) ما هي ظروف وشروط الرفض الطبي للرخصة المرضية ؟

يتعين أولا التمييز بين طب الشغل وطب المراقبة فالأول وقائي بالأساس والثاني رقابي وعلاجي وبالتالي فليس لطبيب شغل المؤسسة أن يراقب الشهادات الطبية وإخضاع الأجير إلى فحص طبي رقابي Contre visite بل على المؤسسة أن تتعاقد مع طبيب مراقب ليقوم بهذا العمل.

كما أن الرقابة الطبية يجب أن تتم حسب الاتفاقية الإطارية المشتركة في محل سكن المريض الا اذا قبل بذلك وبالتالي لا يمكن رفض الرخصة المرضية لأن الأجير المريض رفض التنقل خلال فترة المرض إلى مقر المؤسسة أو عيادة الطبيب لإجراء مراقبة باستثناء الأمراض النفسية والعصبية التي يحدد لها موعدا مسبقا في مستشفى عمومي أو لدى طبيب خاص طالما أن حالة المريض تسمح له بالتنقل.

والتساؤل المطروح عادة هل يمكن للمؤجر رفض رخصة مرضية أو التقليل منها على أساس مراقبة أجريت عن طريق طبيب طب عام بينما الشهادة الطبية المبررة للتغيب مسلمة من طبيب اختصاص ؟

لا نجد أي نص يمنع ذلك باعتبار أنه لا شيء يمنع الطبيب العام من إرسال الأجير إلى طبيب مختص للاستشارة بتقريره (علما وأن مراقبي الصندوق الوطني للتأمين عن المرض هم أطباء عامين في أغلبتهم الساحقة ويقومون بمراقبة وصفات دواء مسلمة من أطباء اختصاص).

وفي كل الحالات يمكن للأجير عدم قبول نتيجة مراقبة طبيب المؤسسة سواء كان عام أو مختص وفي هذه الحالة نصت الاتفاقيات المشتركة والأنظمة الأساسية على تعيين طبيب ثالث بالاتفاق بين طبيب المؤسسة وطبيب الأجير للحسم في الاختلاف ولكن عمليا تبقى هذه

الفرضية نظرية باعتبار أن الأجير يخضع عادة إلى قرار الطبيب المراقب بالمؤسسة غير أن موقف هذا الأخير يصبح ضعيفا إذ قبل الصندوق الوطني للتأمين على المرض بالرخصة المرضية ومن المرجح أنه في حالة نزاع يعتمد موقف الصندوق كخبير وبالتالي ففي هذه الحالة من الأفضل للمؤجر قبول الرخصة المرضية بصرف النظر عن رفض الطبيب المراقب للمؤسسة.

هل يمكن للمؤجر إجبار الأجير الاستظهار بشهادة طبية مسلمة من مستشفى عمومية ؟

خلافًا لبعض البلدان الأخرى لا وجود في التشريع التونسي ما يخول للمؤجر عدم الاعتراف بشهادة طبية مسلمة من طبيب خاص باعتبار أن كل الأطباء خاضعين لأداء القسم ولمجلة الطبيب ويعاقب بالسجن لمدة تصل إلى سنة كل طبيب يسلم شهادة طبية محرفة للحالة الصحية الحقيقية.

(3) ماهي شروط التمديد في الرخصة المرضية وتحولها إلى مرض طويل ؟

يخضع التمديد إلى نفس شروط الرخصة المرضية الأصلية من حيث التبرير بشهادة طبية وأجال الإعلان والخضوع للمراقبة الطبية والإدارية عند الإقتضاء باعتبار أن هذا التمديد فرع للرخصة المرضية الأصلية وما ينطبق على الأصل ينطبق على الفرع.

وبالرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي والاتفاقيات المشتركة نتبين أن المرض يتحول من قصير الأمد أو عادي إلى طويل الأمد إذا تجاوز 6 أشهر غير أن طبيعة المرض قصير أو طويل الأمد لا تؤثر مبدئيا مباشرة على مؤسسات القطاع الخاص في مجال دفع الأجور إذ هي تتوقف من اليوم الأول للمرض إلا في بعض القطاعات حيث تنص بعض الاتفاقيات المشتركة على دفع أجر الخمسة أيام الأولى باعتبار أن الصندوق الوطني للتأمين على المرض لا يدفع المنحة التعويضية مبدئيا إلا بداية من اليوم السادس واتفاقيات أخرى تذهب إلى حد المحافظة على الأجر لمدة تصل إلى 6 أشهر حسب الأقدمية أو على تكملة لما يدفعه الصندوق الوطني للتأمين على المرض للمحافظة على الأجر واتفاقيات أخرى كاتفاقية البنوك والمؤسسات المالية مثلا تمكن الأجير من المحافظة على أجره في حالة مرض طويل

الأمم إذا توفرت فيه شروط معينة وفي هذه الحالات تتعاقد المؤسسات عادة مع شركات تأمين للقيام بذلك.

وللتذكير فإن الأنظمة الأساسية لأعوان المنشآت العمومية تنص على محافظة العون على أجره كاملاً طيلة السنتين الأولتين من المرض وعلى نصف الأجر خلال الثلاث سنوات الموالية باعتبار أن مدة رخصة المرض في القطاع العمومية تصل إلى 5 سنوات.

4) هل يمكن للمؤجر طرد الأجير المريض أو المصاب بحادث شغل أو مرض مهني أجبره على التغيب ؟

نفهم من الفصل 20 من مجلة الشغل (بالرغم من صياغته العربية الرديئة حيث استعمل عبارة "يوقف المرض عقد الشغل" ويقصد بها يعلق وعبرة "وقف" ويقصد بها قطع العقد) أن المبدأ تعليق العلاقة الشغلية طيلة مدة المرض طالما أنها مبررة حسبما يقتضيه القانون والاستثناء أن هذا المرض يمكن أن يبرر إنهاء العلاقة الشغلية إذا توفرت 3 شروط

1. أن يكون بالغ الخطورة وهو شرط يحدد طبيياً وقد تكون الخطورة إما على العون نفسه بحيث قد تتعكر حالته إذا واصل العمل أو على زملائه في العمل إن كان معدياً.
2. أن تكون معالجته طويلة ولتحديد هذا الشرط يتعين الرجوع أساساً إلى قانون التأمينات الاجتماعية لنتبين أن المعالجة الطويلة تبدأ بعد 6 أشهر من المرض.
3. أن تكون حاجيات المصلحة تفرض على المؤجر تعويض العامل المريض وهذا الشرط يخضع إلى تقييم المؤجر وتعليقه في حالة نزاع.

(للملاحظة ينص الفصل 20 باللغة الفرنسية على شرطين فقط حيث يدمج الخطورة البالغة والمعالجة الطويلة في شرط واحد ولكن نطبق النص العربي لأن النص الفرنسي ما هو إلا ترجمة للنص الأصلي.)

وواقعياً عادة يلجأ هؤلاء الأجراء العاجزين عن العمل إلى الصندوق لطلب سواء جارية عجز باعتبارها لا تخضع إلى شرط سن ولكن وجب توفر نسبة عجز بـ 66,66 بالمائة أو

جراية تقاعد لأسباب صحية باعتبارها لا تتطلب نسبة العجز المذكور والتي سيرفع شرط السن للحصول عليها حسب مشروع قانون إصلاح الضمان الاجتماعي من 50 إلى 52 سنة.

أما العجز بسبب حادث شغل أو مرض مهني فإنه لا يخول للمؤجر إنهاء العلاقة الشغلية مع الأجير المصاب إلا بموافقة الطبيب متفقد الشغل تطبيقا لقانون حوادث الشغل والأمراض المهنية حيث ان الأمر لا يتعلق باستشارة بل بموافقة وعلى الطبيب متفقد الشغل التثبت من عدم وجود شغل يتناسب مع المؤهلات الصحية الجديدة للأجير.

وليس فقط إنهاء العلاقة الشغلية التي تخضع لهذه الموافقة بل أيضا تكليف الأجير المصاب بعمل أقل درجة من عمله بسبب إصابته الشغلية وفي هذه الحالة نرى انه يحافظ مبدئيا على أجره الأصلي بحيث لا يفقد المنح الخصوصية بعمله الأصلي كمثلا منحة الصندوق إن كان يعمل بالخرينة وتعويضها بالمنح الخصوصية للعمل الجديد.

5) هل يجب التمديد في العقد محدد المدة أو فترة التجربة أو عقد التربص للإعداد للحياة المهنية SIVP بفترة مساوية لفترة المرض أو الحادث التي علته أم للمؤجر إنهائه في أجله؟

الإجابة ليست بالسهلة في غياب نصوص قانونية وفقه قضاء ولكن سنحاول الاعتماد على المبادئ القانونية العامة.

فمما لا جدال فيه أن المرض أو الحادث المبرر شكلا وأصلا يعلق العلاقة الشغلية باستثناء الحالة السالفة الذكر التي نص عليها الفصل 20 من مجلة الشغل وبالتالي فالعلاقات الشغلية تبقى متواصلة أساسيا للقانونيين وهما التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية.

فالأجير يبقى تابعا لمؤجره طيلة فترة المرض أو الحادث حيث بالإضافة إلى تنفيذ التزاماته المتواصلة كالمحافظة على السر المهني وعدم المنافسة (إن ذكر هذا الشرط في العقد) فإنه ملزم أيضا بعدم العمل بمقابل أو بدونه كما عليه الخضوع إلى الرقابة الإدارية والطبية كلما طالبه المؤجر بذلك (علما وان الرقابة الإدارية تتطلب بقاء الأجير في منزله طيلة الوقت العادي لعمله والذي لا يمكن إجراء هذه المراقبة خارجه حيث أنه التوقيت الذي يبقى فيه الأجير

تابعاً لمؤجره لو كان يعمل فعلاً) وفي ذلك تأكيد توفر كل عناصر التبعية القانونية طيلة فترة تعليق العقد باستثناء توقف التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل باعتباره معلق.

أما التبعية الاقتصادية أي دفع الأجر فهي عادة ما تعلق في صيغتها المباشرة بعدم دفع الأجر من طرف المؤجر مباشرة غير أن هذا الأجر يبقى متواصل الدفع كلياً أو جزئياً من طرف الصندوق الوطني للتأمين على المرض أو مؤسسة تأمين إن وجد عقد تأمين (أو الإثنين معاً للمحافظة على كامل الأجر) وذلك مقابل المساهمات التي دفعها المؤجر والأجير وبالتالي فالأجر يدفع للأجير في جزئ منه طرف الصندوق أو شركة التأمين بطبيعته القانونية تلك أو في شكل منح بالوكالة عن المؤجر.

هذا علاوة على دفع الأجر مباشرة من طرف المؤجر عملاً ببعض الاتفاقيات المشتركة ولمدة معينة قد تطول و كذلك عملاً بأحكام النظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية التي تخول مواصلة التمتع بالأجر كلياً أو جزئياً إلى حدود 5 سنوات.

و تأسيساً على تواصل سريان مفعول عقد الشغل كما سلف ذكره فإن الاجير ضحية المرض أو الحادث لا يمكنه ان يجبر المؤجر على تمديد عقده محدد المدة أو فترة التجربة أو عقد SIVP للتعويض عن فترة تعليقه و بالتالي له الأخذ بما سبق والمتمثل في الإنهاء المبدئي للعلاقة الشغلية في التاريخ المعين الذي تم الاتفاق عليه بصفة مسبقة لوقوع المرض أو الحادث.

ولكن هناك إشكال قانوني آخر قد يتفرع عن التمديد من عدمه ويتمثل في امتداد فترة العجز عن العمل إلى ما بعد انتهاء أجل العلاقة الشغلية، فهل يحق لصندوق التأمين على المرض المؤجر (ان نصت اتفاقية على ذلك) التوقف عن دفع المنح أو الأجر كلياً أو جزئياً في حالة حادث شغل او مرض مهني باعتبار أن الأساس القانوني الذي كان قائماً عليه و المتمثل في عقد الشغل أو التربص قد انتفى بانتهائه في أجله ؟

كما هو الشأن لإشكالية التمديد لا يمكننا في غياب نصوص قانونية وفقه القضاء إلا الاستناد بالمبادئ القانونية العامة والمتمثلة بالأساس في أصل ومنبع التعويض عن الاجر والحرمان منه فأساس و أصل مواصلة دفع الأجر أو لمنحة التعويضية كما سلف ذكره هو

الشغل سبب الإصابة وبالتالي نرى أنه يحق للأجير المطالبة بتمديد التمتع بهذا التعويض بالرغم من انتهاء العلاقة الشغلية إلى تاريخ انتفاء سببه أو حصوله على تعويض نهائي يقتضى قانون حوادث الشغل و الأمراض المهنية خاصة و ان هذا العجز حرمة من فرصة تمديد علاقته الشغلية أو البحث عن عمل آخر وبالتالي نرى مواصلة التمتع بالتعويض .

(6) ما الفرق بين الرخصة السنوية الرزنامية Calendaire والرخصة المحتسبة

بأيام العمل الفعلي ؟

من خلال الفصل 112 وما تابعه من مجلة الشغل نلاحظ أن الرخصة المحتسبة بأيام العمل الفعلية تضاف لها بصفة جزافية Forfaitaire أيام العطل الأسبوعية أو غيرها من لعطل فمثلا الحد الأدنى القانوني للرخصة السنوية خالصة الأجر تساوي يوم عن كل شهر عمل فعلي أي 12 يوما في لسنة تضاف لها 3 أيام بعنوان العطل الأسبوعية أو غيرها التي قد تكون صادفت بعض أيام الرخصة وترفع هذه المدة بيوم واحد عن كل 5 سنوات عند نفس المؤجر بما يرفع الرخصة إلى 18 يوما من أيام العمل ولكن عديد الاتفاقيات المشتركة حددتها بـ 26 أو 24 يوم عمل دون تجاوز الشهر أما في القطاع العام فهي بشهر رزنامي.

وبالاستنتاج القانوني العكسي فإن الرخصة السنوية الرزنامية والمحددة بتاريخ ثابت من..... إلى..... لا تضاف لها أيام العطل الأسبوعية أو غيرها حتى وإن صادف أحد أيام الرخصة عيدا وطنيا أو دينيا مثلا.

(7) هل تحتسب الرخصة السنوية على أساس أيام رخصة مرضية ؟

مثلا التغيب بسبب المرض لمدة 3 أشهر هل أن هذه المدة تحتسب على أساسها الرخصة السنوية وكأنها مدة عمل فعلي ؟

للتذكير ينص الفصل 112 من مجلة الشغل على أن الراحة السنوية تحتسب بيوم واحد عن كل شهر عمل فعلي بينما الرخصة المرضية ليست مدة عمل فعلي والدليل على ذلك أنها تحسب في شكل منحة وبالتالي لا تعتمد في احتساب الرخصة السنوية.

(8) هل هناك استثناءات لقاعدة الاقتصار على مدة العمل الفعلي لاحتساب الرخصة السنوية ؟

نعم وهي:

• مدة الرخص ذات الأجر الخالص حسب الفصل 114 من مجلة الشغل والمقصود بذلك

كل الرخص التي يتقاضى خلالها الأجير أجره كمثلاً :

- الرخصة السنوية خالصة الأجر
- الرخص النقابية
- أيام الأعياد الوطنية والدينية.
- الرخص بمناسبة أحداث عائلية وغيرها (زواج، ولادة، وفاة...).

وبالنسبة للرخص ذات الأجر الخالص نلاحظ أن بعض الاتفاقيات المشتركة تمكن

الأجير من المحافظة على أجره لمدة معينة خلال الرخصة المرضية كما سلف ذكره وبالتالي

فحسب الفصل 114 من مجلة الشغل تعتمد في احتساب الرخصة السنوية خالصة الأجر.

• رخص الولادة (الفصل 114 من مجلة الشغل)

عملاً بمقتضيات الفصل 64 من مجلة الشغل فإن رخصة الولادة حددت بشهر و يمكن تمديد

كل مرة بما قدره 15 يوماً إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية، **فهل تحتفظ هذه الرخصة بطبيعتها**

القانونية كرخصة ولادة فيما زاد عن الشهر أم أنها تتحول إلى رخصة مرض باعتبارها لا

تقبل إلا على أساس شهادات طبية؟.

للتدقيق فإن رخصة الولادة بشهر غير قابلة للمراقبة الطبية بل يكفي الاستظهار بمضمون

ولادة أو رخصة دفن في حالة وضع طفل ميت بينما التمديد قابل للمراقبة الطبية لأنه مؤسس

على شهادات طبية كغياب قانوني (وإذا أرادت الأم التمتع بمنحة الصندوق الوطني للتأمين

على المرض عليها الاستظهار بهذه المؤيدات (في ظرف شهر من تاريخ الوضع إذا عملت

على الأقل 80 يوماً خلال الأربع ثلاثيات السابقة للوضع النظام غير الفلاحي كما يمكنها التمتع

بهذه المنحة إذا استوجبت حالتها الصحية راحة قبل الوضع مؤيدة بشهادة طبية تبين التاريخ

المحتمل للولادة) ويتعين التمييز بين ولادة طفل ميت والتي تخول التمتع برخصة ولادة وبين الإجهاض الذي لا يخول إلا لرخصة مرضية والأساس القانوني لهذا التمييز هي الشهادة الطبية.

وبالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية نتبين أنه يؤكد ما نص عليه الفصل 64 من مجلة الشغل من إمكانية التمديد في رخصة الوضع غير أن هذا القانون تعرض إلى التأمينات من حيث المنح التي يسديها الصندوق دون الدخول في موضوع طبيعتها القانونية لأنها لا تؤثر لها على الصندوق باعتبار أن قيمة المنحة وشروط إسداؤها هي نفسها سواء كانت بعنوان الوضع أو المرض (لا وجود لفقه قضاء في هذا الموضوع).

ونرى أن الطبيعة القانونية لتمديد رخصة الوضع لاعتمادها أم لا في احتساب الرخص السنوية خالصة الأجر هي مرض وليست وضع استنادا على ما يلي :

- اختلاف المؤيدات القانونية حيث يشترط للتمتع بمنحة الوضع مضمون ولادة أو مضمون دفن بينما في منحة المرض شهادات طبية.
- التمديد في رخصة الولادة مؤسس على الحالة المرضية للأم بعد انقضاء هذه الرخصة ولذلك حددها القانون بـ 15 يوما كل مرة إلى تاريخ الشفاء وإن تواصلت هذه التمديدات إلى أكثر من 180 يوما فهي تتحول من نظام المرض العادي إلى نظام المرض طويل الأمد.
- النص المنظم للتأمينات الاجتماعية لا يمكن الاستناد إليه لحسم هذه الإشكالية لاختلاف الموضوع عن الفصل 46 من مجلة الشغل باعتباره ينظم شروط التمتع بمنحة الوضع وكيفية احتسابها وليس مدتها.
- الوضع غير قابل للمراقبة الطبية لأنه لا يستند إلى شهادات طبية بينما التمديد فيها قابل للمراقبة على أساس الشهادت الطبية المبينة للحالة الصحية للأم.
- التأويل القانونية للتمديد على أنه رخصة وضع يجعلها في القطاع الخاص أنفع منها في القطاع العام (شهرين).

- لو ذهبنا في اتجاه أن رخصة الوضع مفتوحة للتمديدات بطبيعتها القانونية تلك لما طالبت المنظمات النسائية في تونس بالترافع في هذه الرخصة إلى 14 أسبوعيا ولما أعدت وزارة المرأة مشروع قانون في هذا الغرض من المزمع عرضه على مجلس نواب الشعب آخر سنة 2018..

- مدة الراحة المسترسلة بسبب حادث الشغل دون أن تتجاوز السنة.

حسب الفصل 114 من مجلة الشغل تحتسب الرخصة السنوية خالصة الأجر على أساس أيام العمل الفعلي ولكن كذلك أيام الغياب بسبب حادث شغل وإن طالبت بشرط أن لا تتجاوز سنة كاملة (السنة بالمفهوم القانونية 365 يوما) فمثلا أجير أصيب بحادث شغل في 1 جانفي 2018 تغيب بسببه عن العمل إلى غاية 30 ديسمبر 2018 ولم يعمل إلا يوم 31 ديسمبر فإنه يتحصل على رخصته السنوية كاملة وكأنه عمل كامل السنة.

وللملاحظة فإن المشرع غير صائب حين اقتصر على استثناء حادث الشغل والتطبيق الصائب لهذا الفصل يقتضي بربطه بقانون حوادث الشغل والأمراض المهنية التي سوى بين حادث الشغل والمرض المهني وبالتالي فإن هذا الاستثناء يشمل أيضا الأمراض المهنية.

(9) هل يمكن دفع مقابل الرخصة السنوية عوضا عن إسنادها راحة فعلية ؟

الفصل 131 من مجلة الشغل وواضح حيث ينص على أن عدم إسناد الرخصة السنوية وتعويضها بمقابل مالي ولو بطلب الأجير باطل وبالتالي يعتبر المؤجر وكأنه لم يسند هذه الرخصة بالرغم من تقديمه ما يثبت أنه دفع أجرا للأجير مقابل تخليه عن هذه الرخصة بطلب كتابي من هذا الأخير.

وأضاف الفصل 133 من مجلة الشغل أن المؤجر يعتبر غير مانح للرخصة السنوية طالما أنه واصل تشغيل الأجير ولو خارج المؤسسة.

(10) هل يمكن تأجيل منح الرخصة السنوية لأجير متعاقد لمدة معينة إلى العقد

الموالي بحكم تجديد هذا العقد ؟

قد يتعاقد مؤجر مع أجير لمدة 3 أو 6 أشهر أو أي مدة أخرى وباعتبار أن عقده يتجدد فإن المؤجر و لضرورة العمل يمنح له الرخصة السنوية في آخر عقد له أي عند مغادرة المؤسسة وهذا مخالف للفصل 132 من مجلة الشغل الذي ينص على أن المؤجر ليس فقط مجبرا على إسناد الرخصة السنوية في كل عقد حتى لو تجدد بل وكذلك على إسنادها قبل انتهاء كل عقد بأسبوع على الأقل أي أن الأجير يتمتع براحته السنوية ثم يستأنف العمل لمدة أسبوع على الأقل قبل انتهاء العقد وهدف المشرع من ذلك واضح وهو الحرص على تمتيع الأجير براحة فعلية وليس بمقابل مالي.

(11) هل يمكن التمديد في الرخصة السنوية خالصة الأجر برخصة مرضية؟

لا نجد إجابة في مجلة الشغل والاتفاقية الإطارية المشتركة ولكن بالرجوع إلى النظام العام لأعوان المنشآت العمومية نتبين أنه مبدئيا لا يمكن وذلك تجنباً لتمديد هذه الرخصة دون موجب جدي بعد موافقة المؤجر ولكن إذا أثبت العون جدية المرض يتم قبول هذا الغياب بينما العكس جائز.

(12) كيف يتم خلاص أيام الأعياد الدينية والوطنية والعطل الخالصة ؟

هذه الأعياد والعطل مضبوطة في مجلة الشغل والاتفاقية الإطارية المشتركة والنظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية ولكنها تختلف قليلا بين القطاع الخاص والقطاع العام سواء من حيث عدد الأعياد الوطنية حيث يتمتع أعوان القطاع العام ببعض الأعياد التي لا يتمتع بها أعوان القطاع الخاص كما أنها تختلف في القطاع الخاص نفسه بين بعض القطاعات فمثلا يوم غرة جانفي ليس عيدا يتوقف فيه العمل في قطاع السياحة ويعوض بيوم آخر كما أن بعض هذه القطاعات تسند نفس الرخص والأعياد التي يسندها القطاع العام .

أما التساؤلات العملية التي تطرح فهي تتعلق أساسا بكيفية خلاص هذه الأعياد.

فهل أن العمل خلال هذه الأعياد والعطل يقابلها أجر بـ 3 مرات الأجر الاعتيادي ام بمرتين؟

هناك بعض المؤسسات خاصة في القطاع العمومي التي تعرف تاريخيا بعمل نقابي متجذر ذهبت تستند 3 مرات الاجر و تستند في ذلك على أن الأجير عندما لا يعمل يوم

الرخصة يتحصل على أجره كاملا باعتبار أنه يوم عطلة خالصة الأجر وعندما يقبل بالعمل خلال هذا اليوم يجب أن نطبق عليه ما ورد بمجلة الشغل والاتفاقيات المشتركة والنظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية بشأن مضاعفة الأجر لأنه من الطبيعي أن يتحصل على أجره الاعتيادي مقابل العمل الذي أسداه ولكن باعتباره أنجزه يوم عيد أو عطلة يجب أن يضاعف له كما نصت عليه النصوص القانونية والتعاقدية المذكورة بما يفضي في الأخير إلى خلاص الأجر الاعتيادي مرفع فيه بنسبة 200 %.

ولكن الاتجاه السائد في القطاع الخاص والمؤسسات العمومية يبقى مضاعفة الأجر تطبيقا لما نص عليه الفصل 109 من مجلة الشغل باستعماله عبارة "زيادة على الأجر الموافق للعمل الواقع القيام به بمنحة تساوي مبلغ الأجر المذكور".

وعديد الاتفاقيات المشتركة كانت أوضح مما نصت عليه مجلة الشغل بالقول أن الأجير يتمتع بترفيح في أجره يساوي 100 %.