

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

نظام العطل في إطار الوظيفة العامة الجزائري

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذة:

بن قشاط خديجة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

بلحنافي فاطمة

: الأستاذة

مشرفاً مقررراً

بن قشاط خديجة

: الأستاذة

مناقشاً

وافي حاجة

: الأستاذة

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم: 2/06/21

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من كانا خير سند لي في الحياة

إلى من رضاهم غايتي وطموحي فأعطوني

الكثير ولم ينتظرا الشكر والديا

الحبيبين أطال الله في عمرهما و أمدهما

بالصحة والعافية

آملة من الله تعالى أن يوفقني و اجعلهما

فخورين بي دوما بإنشاء الله

إلى عائلتي الكريمة من صغيرها إلى

كبيرها

إلى أستاذتي الحبيبة وعلى صبرها معي

طيلة فترة إعداد المذكرة

وإلى رفيقات المشوار اللاتي قاسمني

لحظاته بحلوه و مره رعاهم الله ووفقهم

و إلى كل دارس وطالب علم أهدى هذا

الجهد الذي أتمنى أن يكون مرجعا

مفيدا في المستقبل.

شكر وتقدير

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب
المصطفى وعلى آله وصحبه المستحقين
شرفاً، أما بعد:

أتقدم بعظيم امتناني وشكري لكل من
ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة
زادت من همتي وعطائي لإنجاز هذا البحث
المتواضع

وأخص بالذكر أستاذتي العزيزة

" بن قطاط خديجة "

الذي كان لي الحظ على إشرافها لهذا
العمل شكراً لها على كل ما قدمته لي

من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في
إثراء موضوع الدراسة أسأل الله أن
يجزيها عنا كل خير وأن يسدد خطاها
ويحقق مناها

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير
والامتنان إلى جميع أساتذتي الكرام
وإلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة
الذين حملوا على عاتقهم عبء قراءة
هذه المذكرة

و أتقدم بالشكر و العرفان لجامعتي
الموقرة جامعة عبد الحميد ابن باديس
التي احتضنتني بين أروقتها .

تتمثل الوظيفة العمومية أساس قيام النشاط الإداري بكل تعريفاته، ولما كانت لها هذه الأهمية فمن البديهي أن يكون الموظف العمومي الأهمية ذاتها، ولتحقيق ذلك كان لابد من إيجاد نظام قانوني يقرر الأسس العامة لقيام الوظيفة العمومية ويضع القواعد التي تنظم عمل الموظفين العموميين، وتبين طبيعة العلاقة التي تربطهم بالإدارة التي تتولى توجيههم والإشراف على أعمالهم ومحاسبتهم، وتوضيح مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات¹، وتتميز الوظيفة العمومية وفق النظام الإداري المغلق على عمل مستقر يتصف بالدوام والاستقرار بحيث يكون فيها الموظف العام متفرغا للوظيفة ويكرس لها كامل حياته ويتمتع خلالها بحقوق ومزايا تختلف عما هو مقرر للوظائف في قطاعات أخرى وتختلف عما هو معمول به في النظام الإداري المفتوح.

ولهذا فإنّ الموظف العام في ظل النظام المغلق يكون في مركز قانوني وتنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية يتمتع من خلالها بمجموعة من الحقوق والضمانات ويلتزم بمجموعة من الأعباء والواجبات وهذا ما يجعله في مركز لائحي يختلف عن المركز القانوني للعاملين في قطاعات النشاطات الأخرى².

يعد الموظف الفاعل الأساسي في المرافق العمومية، فهو القائم على تسييرها وتحقيق أهدافها وتقديم الخدمة العمومية لإشباع الحاجات العامة عن طريق تطبيق القوانين واللوائح، فهو واجهة الإدارة وممثلها في جميع أنشطتها وتفاعلاتها مع الجمهور فهو يحتل مكانة هامة في الأنظمة القانونية لهذا أولى المشرع أهميه خاصة له وخصه بالنصوص القانونية والتنظيمية لبيان وضعيته وعلاقته بالمرافق العمومي، وكذا ضبط الحياة المهنية له جاعلا من الكفاءة والنجاعة المعيار الأساسي في هذه القوانين والنصوص التنظيمية³.

تعتبر الإدارة الموظف وعاء سلطتها في تنفيذ القوانين واللوائح في مواجهة الأفراد وبالتالي العقل المفكر في مسaire خطى التقدم إلى آفاق التطور لذا تطرقت غالبية التشريعات المقارنة عند تنظيم أحكام الوظيفة العمومية إلى تعريف الموظف العمومي⁴، ومن ذلك على سبيل المثال ما حدده المشرع الجزائري من خلال نص المادة 04 من الأمر رقم 03-06 على أنه: " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري"⁵

1 - بزي محمد، حقوق وواجبات الموظف الدولي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد 1، العدد 1، ديسمبر 2013، جامعة الجزائر، ص 61.

2 - مجدوب عبد المؤمن، كانش أحمد، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 2، جامعة ورقلة، جوان 2020، ص 301.

3 - شافعي أمال، داسي نورة، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري مجلة القانون المجلد 10، العدد 01 جامعة غليزان، جوان 2021، ص 82.

4 - موصدق علي بن ديدة نجاة، آليات تدخل الإدارة في التنظيم المسار المهني للموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن المجلد 07، العدد 1، جامعة سيدي بالعباس، جوان 2021، ص 443.

5- المادة 4 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج.ر. عدد 46.

وعليه يمكن القول عن الموظف العام أنه الشخص الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء فترة التربص، فيكون حينئذ في وضعية قانونية تنظيمية تجاه السلطة الرئاسية، بحيث يستفيد خلال حياته المهنية من مجموعة الحقوق وتحمل جملة من الالتزامات.

فالموظف كغيره من المواطنين يتمتع مبدئياً بجميع الحقوق والحريات التي يقرها الدستور وفي كل المجالات، ويعتبر أحد أهم وسائل قيام واستمرار المرفق العام، فالأشخاص المعنوية العامة ليس بإمكانها تسيير الأعمال الإدارية لا عن طريق أشخاص طبيعيين لهم صفة الموظف ولا بد لهذا الأخير خلال مساره الوظيفي أن يكون له حقوق يقابلها واجبات هذه الوجبات هي السبب المباشر في استمرار نشاط الإدارة في حين تعتبر الحقوق أسباباً تشجعه لبقائه في منصبه وقيامه بالأعمال المسندة إليه¹.

وعليه تطرقت في بحثي هذا إلى حق من حقوق الموظف العمومي العام وهو الحق في العطل وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، فيعتبر الحق في الاستفادة من العطل بالنسبة للموظف العام حق دستوري كرسته أغلب دساتير العالم بما في ذلك الدستور الجزائري والذي نص في مادتين 55 الفقرة 3 من دستور 1996 على أنه: " لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته².

وكرس هذا الحق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 من خلال الباب التاسع، وبالرغم من أن هذا الحق هو حق دستوري وحق قانوني إلا أنه لا يمكن أن يمارس إلا بمراعاة مقتضيات العمل الإداري وبالموافقة على منحه من طرف السلطة المعنية

ونظراً لأهمية هذا الموضوع الذي هو بحاجة إلى دراسة أكثر فعالية لأن النصوص الخاصة به قليلة ومزال يلتبسها بعض الغموض وكذلك لدراسة هذا الموضوع والتوسع فيه، لذا سنخصص هذا البحث لدراسة حق الموظف في العطل من خلال التطرق لنظامها القانوني في مجال الوظيفة العمومية .

للموضوع أهمية نظرية تتمثل في الصيغة التي أصدر بها المشرع الجزائري قوانين تضبط هذا الموضوع وتعالجه و تضمن الحق لصاحبه ولذويه وكذا الهيئة المستخدمة.

وتبرز أيضاً أهمية الموضوع في كونه يلفت انتباه الموظف في معرفة حقه ومدى أهميته العطل بالنسبة له، فأى موظف باشر عمله يحتاج لفترات راحة من أجل تجديد نشاطه وفي أحيان كثيرة يحدث لهذا الموظف ظروف تجعله في حاجة ماسة لأخذ العطلة.

1 - العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، حقوق واجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصرية رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 8، عدد 1، جامعة لغواط، جانفي 2022، ص 472.

2 - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

وترجع أسباب إختياري للموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، بالنسبة للأسباب الذاتية وهي:

نظرا لقلة الأبحاث المتعلقة به حيث لم يلقى هذا الموضوع الاهتمام الكافي في مجال الدراسات القانونية وهو ما ولد لديّ الرغبة في معالجته.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في:

كما ذكرت في الأسباب الذاتية أن قلة المتناولين لهذا الموضوع وندرة المراجع فيه، فالمشرع الجزائري مزال يسعى لإصدار قوانين تتماشى مع جميع الأطراف، وعليه نجمل الأسباب الموضوعية لاختياري هذا الموضوع فيما يلي:

- قلة المراجع فيه

- شح القوانين الصادرة فيه

- قلة المتناولين له .

إن نظام العطل من أهم الأنظمة التي أقرها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر وتم تكريس ذلك من خلال القوانين الأساسية التي تنظم قطاع الوظيفة العامة والتي جاءت في سياق تعزيز الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري في هذا الإطار ولهذا يمكن أن نطرح الإشكالية التالية:

- كيف عالج المشرع الجزائري نظام العطل في إطار قانون الوظيفة العامة؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي وكذلك المنهج التحليلي والذي من خلاله قمنا بتحليل بعض النصوص القانونية كالمواد القانونية والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين .

وقد قسمنا هذا البحث إلى فصلين :

الفصل الأول: الإطار العام للعطل في مجال الوظيفة العامة الجزائري.

والفصل الثاني: أنواع العطل والوضعيات المشابهة لها.

بالإضافة إلى المقدمة والخاتمة.

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق يستمدّها من مركزه القانوني،¹ وتعتبر هذه الحقوق كمقابل يغريه على الدخول في خدمة المرفق².

ومن بين هذه الحقوق التي سنركز عليها هي العطلة ، والأصل العام أن وقت الموظف بجله ملكا للدولة ومن ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقررها القانون غير أن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات وتحرص الكثير من الدساتير على النص عليه وضمانه ويقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة والمحافظة على لياقته واستعادة قواه وإمكانياته المعنوية والعودة بنشاط أكبر لعمله بما يحقق مصالح الإدارة ، وعليه فلا يجوز للموظف التنازل عنه كما لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه إياه ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقتضيه ظروف العمل ومصالح الإدارة.

فالعطلة من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها ونظامها، إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب متعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة والاستجمام واستعادة النشاط ومنها ما يرتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية³.

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة العطل من حيث تحديد تعريفها والتعرض لمختلف جوانبها ودراستها دراسة وافية نظرا لأهميتها الكبيرة واعتبارها حق دستوريا تأخذ به جميع الدول.

ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي :
في المبحث الأول: ماهية نظام العطل وأهدافها.
وفي المبحث الثاني: مصادر العطل

المبحث الأول: ماهية نظام العطل وأهدافها.

إنّ التواصل لمفهوم العطلة لا بد من وضع تعريف دقيق لها وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية ذلك أن المشرع الجزائري لم يقم بتعريفها، كما هو الشأن بالنسبة للفقهاء الذي لم يولي اهتمامها بها⁴.

وبناء على ذلك فإنّ تحديد مفهوم العطلة سيتم من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي والقانوني والفقهي ومن ثم نتطرق إلى معايير التي تستند عليها ومقارنة العطلة في قانون العمل بالعطلة في قانون الوظيفة العامة.

1 - علي خطار الشنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر ، الأردن، 2003، ص 457.
2 - مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري دار الجامعة الجديدة، مصر، 1999، ص 658.
3 - دخوش مرزاق، نظام العطل في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018-2019، ص 1.
4 - هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات- دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، عمان، دار قنديل للنشر، 2011، ص 18.

المطلب الأول: مفهوم العطلة:

لم تتطرق أغلب التشريعات الوظيفية إلى إعطاء مفهوم واضح وتعريف للعطلة وما يعرف بالإجازة ولكن يمكن استخلاص من مجمل النصوص القانونية والآراء الفقهية.

الفرع الأول: تعريف العطلة**1- التعريف اللغوي للعطلة :**

لقد عرف علماء اللغة العطلة بمعنى " عطل " وهو فقدان والترك والخلو من الشيء يقال عطلت إمرة إذا لم يكن عليها حلي وتلبس الزينة .

كما نقله اللغويان الجوهري والساغاني وقال الراغب أن العطل هو فقدان الزينة والشغل فإذا ما عريت المرأة من الزينة فهي عاطل ، وعن قول عائشة رضي الله عنها " كرهت أن تصلي المرأة عطلا ليس في جيدها قلادة"¹.

2- عطلة (اسم) :بقاء العامل بدون عمل.

3- العطلة: مدة يوم أو أكثر تعطل فيها الدواوين والمدارس مدة زمنية يتوقف خلالها الأفراد أو المؤسسات عن العمل تخصص للمتعة أو الراحة و الاسترخاء.

والمرأة هي عاطل وعاطلة جمع عاطلات وعواطل وعطل وأعطال إذا كانت بلا حلي وعطل الرجل من المال أو الأدب، والقوس من الوتر والفرس من الرنس إذا خلا منه وعطلت الحدود إذا كانت بلا حماية وتعطل الرجل أي بقي بلا عمل والعطلة البقاء بلا عمل والعطل هي العتق ويقال لشخص ما أحسن عطلة أي قوامه².

يستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلاص من الشيء وتركه، أيضا هي ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه³.

ويمكن أن نشير إلى أنه في بلدان المشرق العربي تستعمل كلمة الحق في الإجازة⁴ بدل العطلة وكأن الإدارة أجازت للموظف ترك العمل لفترة زمنية معينة، وهو معنى يختلط مع العطلة.

أما من حيث الاصطلاح فلا نجد لها تعريفا دقيقا لأنها تفيد المعنى الذاتي لفحواها، إلا أنه يمكن القول بأن العطلة هي تلك الأيام التي يحددها القانون للموظفين ويمنحهم فيها التمتع براحة مع دفع أجورهم فهي في الوصف عطل مدفوعة الأجر.

2- التعريف الفقهي للعطلة:

1 - المرتضى الزبيدي ، جوه القاموس ج8، دار مكتبة الحياة، لبنان، 1982، ص 105.

2 - المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 26، لبنان، دار المشرق 1986، ص513.

3 - دخلوش مزرقة، مرجع سابق .

4 - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار جامعة جديدة القاهرة، 2008، ص225.

عرفها الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي بأنها: " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه¹.

وعرفها الأستاذ هيثم حامد المصاورة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم بأنها: " رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون² ".
وعرفها الأستاذ بيكمار في مؤلفه القانون الإداري " العطلة هي ترك الموظف وظيفته دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة بالموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري³ ".

3- تعريف القانوني للعطلة:

إن المشرع لم يهتم بتعريف العطلة إلا في حدود معينة ومحصورة جدا و لذلك سنحاول أولا أن نستقري النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ثم نسترشد بالقانون الأساسي العام للعامل وبعض القوانين الأجنبية قصد استخراج تعريف قانوني للعطلة.

لقد جاء في الأمر 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 36 منه بأن: " الموظف الذي في حالة نشاط له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما قضاها في العمل⁴ " وعليه يفهم من هذا الأمر .

- بأن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية.

- يستفيد الموظف من ثلاثين يوما عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

- "يستفيد الأعوان المتعاقدون من عطلة مدفوعة الأجر قدرها شهر واحد في نهاية كل سنة".

ثم جاء الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي نص في المادة 39 منه على " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

وفي المادة 192 منه: للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به ".
التشريع المعمول به ".

1 -، ميسوم صبيح، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص 22.

2 - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 19.

3 - prquesord ; le droit administratif , ed bn2 , paris ; 1970 , p 143.

4 - المادة 36 من الأمر 133-66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

وأيضاً المادة 193: يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية!¹.
ونصت المادة 03/55 من تعديل الدستور 2008 على أن: الحق في الراحة
مضمون يحدد القانون كليات ممارسته².

ما يفهم من هذه المواد أن العطلة راحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها
الموظف ويحدد القانون كليات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضاً تعريفاً شاملاً
للعطلة وإنما نستخلص منه:

- أن العطلة عبارة عن فترة راحة.
- هي مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية.
- يمارس هذا الحق ويستفيد منه الموظف حسب الإجراءات والكليات القانونية
والشكليات المتبعة وفقاً لتنظيم قانوني محدد ولنصوص قانونية خاصة بطبيعة العمل.

أما بالنسبة للقانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتضمن القانون
الأساسي العام للعامل نجد أثناء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأت بتعريف
لها، لكن يمكن أن نسترشد بالمادة 79 منه عندما تعرضت للعطلة الأسبوعية فنصت
على أنه: "يستحق العامل يوماً كاملاً للراحة في الأسبوع ..."³ يستخلص من نص هذه
المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع ليستريح فيها.

وبالرجوع إلى بعض القوانين الأجنبية، نجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ
في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف والوظيفة العامة في فرنسا خاصة القرار
رقم 310/59 الخاص باللياقة الطبية وتنظيم الإجازات المرضية للموظفين لم يشر
إلى تعريف العطلة سواء الخاصة منها بالوظيف العمومي أو العمل وكيفية ممارستها
وتحديد إجراءات الاستفادة منها⁴

- يستحق الموظف الفرنسي: عطلة سنوية بمرتب لمدة 30 يوماً متتابعة بعد إتمام عام
كامل في الخدمة.
- أما بالنسبة للقانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد
أنه: "تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع".

1 - المواد 39-192-193 من الأمر 03-06 .

2 - المادة 03-55 من تعديل دستور 2008.

3 - المادة 79 من القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي للعامل للعامل، المؤرخ في 05/08/1978.

4 - محمد أنس قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية، 1989، ص 123.

وبمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة في القانون وطبقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة¹.

نستخلص من هذا النص أن العطلة المسماة " إجازة " هي عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانونا ومن ثم يمكن أن نستنتج العناصر التالية:

- إن العطلة في القانون المصري هي حالة انقطاع مرخص عن العمل
إنها رخصة أو إجازة تمنحها الإدارة للموظف.

- إنها محددة قانونا ومضبوطة بضوابط محددة .

ومنه نستنتج أن القانون المصري كذلك لم ينص صراحة على تعريف العطلة على غرار باقي التشريعات العربية إذ قد أشارت إليها إشارات خفيفة دون أن تلم بجوانبها، الأمر الذي يساعد الباحث على التعرف عليها وتحليل عناصرها.

يقصد بالعطلة من الناحية القانونية الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وترخيص من الإدارة ولفترة محددة².

كما يقصد بها أيضا الأيام التي يُسمح للعامل فيها بالانقطاع عن العمل بمقتضى القانون ومن خلال هذا التعريف يمكن تحديد عناصر أساسية نجد فيها ملامح العطلة القانونية وهي:

وجود مبرر شرعي:

والمقصود بالمبرر الشرعي هو أن لا ينقطع الموظف عن العمل دون سبب قانوني، لكن من الناحية التطبيقية فإن أغلب الإدارات تتعامل بمرونة اتجاه هذا الإجراء وتمكن لبعض موظفيها من القيام ببعض شؤونهم الخاصة وذلك بترخيص لهم في التغيب مؤقتا عن مراكز عملهم ويكون عادة في الحالات القصوى وأن لا يؤدي إلى تعطيل المرفق العام³.

- ضرورة تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر:

إنّ المبدأ العام في إسناد العطلة هو تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر ولا يتم ذلك إلا بموافقة فلا يمكن للإدارة أن تجبر الموظف للخلود إلى الراحة ، لكن يستثنى

1 - شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة (2007-2006)، ص 159.
2 - الشريف صلاح الدين ، كمون ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية ، الجزء السادس ، نظام العطل في الوظيفة العمومية ، دار اسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس 2001، ص 88.
3 - أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، دفاتر سياسية والقانون، المجلد 12، العدد 02، 2020.

من هذا المبدأ الحالات التي يستوجب إبعاد الموظف لأسباب صحية وعطلة الراحة الأسبوعية وكذلك العطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية¹.

- الموافقة المسبقة من طرف الإدارة:

باستثناء عطل الراحة الأسبوعية والعطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية لا يمكن للعون مبدئياً أن يتغيب عن عمله دون ترخيص مسبق من إدارته ، إلا في حالات حدوث مانع مفاجئ يمكن في هذه الحالة للعون أن يتغيب عن عمله دون ترخيص شريطة أن يتولى تسوية وضعيته فيما بعد.

- محافظة الموظف على وضعيته الإدارية والمالية:

يحتفظ الموظف بكامل حقوقه في المرتب والتدرج والترقية والتقاعد كما يظل خاضعاً لجميع واجباته باعتباره في حالة مباشرة (خدمة).

ويحجر عليه ممارسة أي عمل بمقابل أثناء مزاولة بعض الأنشطة ولو بمقابل خصوصاً العمال المؤقتين والحراس الذين يعتبرون من ذوي الأجر المنخفض².

التعريف المقترح للعطلة:

من خلال لم جميع العناصر التي تطرقنا إليها يمكن استخلاص تعريف العطلة على أنها:

حق أقره الدستور للموظف يسمح له بعدم مزاولة عمله لفترة محددة وتكون بترخيص من إدارته وللإدارة سلطة تقديرية وتنظيمية في منحها العطلة للموظف ويبقى هذا الأخير متمتعاً بكامل حقوقه وبقاء علاقته القانونية قائمة مع إدارته ويبقى متمتع بمرتبه والحقوق الأخرى.

الفرع الثاني: معايير العطلة

تعتبر العطلة حقاً من الحقوق المكفولة قانوناً للموظف العام بمجرد شغله للمنصب الوظيفي ولا يمكن حرمانه منها، حيث يحتاج خلال مسيرته الوظيفية إلى أن يجدد طاقاته عن طريق العطلة كما قد تدفعه بعض من الأسباب إلى طلب مثل هذه الإجازة كالمرض أو الظروف الاجتماعية أو العلمية.

ونرى أن التشريعات الوظيفية في مختلف الدول تختلف في منح العطلة لموظفيها على حسب معايير مختلفة، فمنها من تمنح العطلة على أساس أقدمية الموظف ومنها على

1 - الشريف صلاح الدين، كمون ماهر، المختصر في قانون الوظيفة العمومية، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2001، ص 83.

2 - أحمد كانش، عبد مؤمن مجدوب، نفس المرجع

أساس السن ومنها ما يتبع مبدأ عام يتساوى الموظفون في أخذهم العطلة لاسيما العطلة السنوية وللإدارة سلطة تقديرية وتنظيمية في منحها تلك العطل¹.

1- معيار الأقدمية:

ويعتبر هذا المعيار خاصة بالنسبة للعطلة السنوية حيث يستعين به المشرع في تحديد حق الموظف في العطلة السنوية من حيث مدتها أو حتى في بعض الأحيان العطل المرضية في المدة التي قضاها الموظف في وظيفته منذ التحاقه بها، فإذا أحصيت المدة وحددت تحديدا يستطيع المشرع في أخذه بهذه المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء على أقدميته في الخدمة وأن في بعض الأحيان يوضع مبدأ عام لجميع الموظفين ثم تزداد هذه المدة من العطلة لمن له الأقدمية في الوظيفة².

وما نلاحظه من هذا المعيار أنه يركز على أساس أقدمية الموظف في الوظيفة فتقاس العطلة على حسب مدته أو أقدميته في الخدمة.

ولقد أخذ بهذا المعيار المشرع المصري، حيث نظم في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الإجازات بقواعد عامة مجردة وجعل سلطة الإدارة مقيدة وتقديرية في البعض الآخر.

فبالنسبة للإجازة التي سلطة الإدارة فيها تقديرية هي الإجازة الاعتيادية أو السنوية حيث تمنح هذه الإجازة سنويا للموظف وتختلف مدتها باختلاف مدة خدمة الموظف وفق ما يلي :

15 يوما في العام الأول لخدمة الموظف بشرط أن يكون قد قضى ستة أشهر من تاريخ تسلم العمل.

21 يوما لمن قضى في العمل عام كامل.

30 يوما لمن قضى في العمل عشر سنوات³.

فنجد أن هذا المعيار يخدم الإدارة أكثر ما يخدم الموظف لأن الإدارة خاصة في الدول الصناعية أو الرأسمالية يستخدم الموظف طوال السنة ولا يستفيد إلا من أيام معدودات ولا يبلغ تلك الأقدمية المنشودة إلا بعد أن يجد نفسه مجهدا وهذا ما يعكس الهدف من العطلة ،

1 - العيفاوي صبرينة، سمغوني زكاريا، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2022.

2- دخوش مرزاققة، نظام العطل في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون الإداري، جامعة مسيلة، 2018-2019.

3 - أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة ، 2011، ص 87.

وقد يلجأ الموظف إلى الغيابات المرخصة وغير المرخصة مما ينعكس على نشاط الإدارة المستخدمة .

أما عن مزايا هذا المعيار في أن الموظف له نية البقاء في خدمة الإدارة وقضائه مدة أطول في إدارته مما يعد عربونا لإخلاص والتفاني في خدمة إدارته والولاء لها فتجزيه هذه الإدارة أو المؤسسة بأيام راحة زائدة على ما هو مقرر لباقي الموظفين ولكن مساوئه تفوق مزاياه وذلك لأسباب التالية:

- لا يراعى هذا المعيار الغاية من العطلة التي هي المحافظة على صحة الموظف واستعادة نشاطه للعمل ومراعاة ظروفه الخاصة المهنية والدينية والاجتماعية ومنح الموظف مدة أسبوع أو عشرة أيام في السنة بحجة أنه ليس له أقدمية فإن هذه الحجة لا تركز على أساس متين لأن هذه المدة غير كافية لاستعادة الموظف نشاطه بل يؤثر على نشاطه وصحته معا بالإضافة التي تقاعسه في إدارة مهامه كما تقتضيه أصول المهنة.
- وعليه فإنّ هذا المعيار لا يخدم الموظف ولا يعطيه حقه بالنسبة للموظف حديث العمل ويخدم المؤسسة أو الإدارة وبالتالي يبقى في نفس روتين العمل فيفقد الرغبة في أداء عمله وتقل قدرته وتستنفذ طاقته.

2- معيار السن:

يقصد بهذا المعيار أن مدة العطلة تمنح على حسب سن الموظف دون الاهتمام بمدة خدمته. ولقد أخذت بهذا المعيار بعض الدول ومنها النرويج فقد حددت مدة العطلة السنوية بأربعة أسابيع كمبدأ عام غير أن القانون الصادر في 24 ماي 1791 يعطي الحق للعمال المسنين من ستين (60) سنة فما فوق أسبوعيا خامسا زيادة على الأربعة أسابيع كعطلة سنوية¹.

وهذا ما أخذ به المشرع المصري أيضا في قانون العاملين المدنيين بالدولة فمنح الموظف 45 يوما عطلة سنوية بالنسبة لمن تجاوز عمره خمسين عاما أيا كانت مدة الخدمة².

وكذلك أخذ به الاتحاد السوفياتي سابقا وهو البلد الاشتراكي الرائد فإنه يحدد مدة العطلة السنوية على أساس السن وذلك بمقتضى القانون الصادر في سنة 1930 بإثني عشر يوما (12) لكبار السن من الموظفين وأربعة وعشرين يوما (24) لصغار العمال الموظفين الأقل من أربعة وعشرين سنة (24) ويلاحظ أن هذا المعيار يركز على عامل السن وهو معيار غير صائب لأنّ التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الأخرى وإعطائها مدة أطول أو أقصر فيه إجحاف لفئة دون الأخرى رغم أنهم يقومون بنفس العمل ، وقد يكون هذا التمييز بين الموظفين سببا في تقاعس أدائهم وعدم إتقانهم عملهم

1 - دخوش مرزاققة، المرجع السابق

2 - أشرف محمد أنس جعفر، مرجع سابق ، ص 87.

لأنّ من الموظفين من يحتاج إلى فترة طويلة من العطلة ولا يحتاجها الصغير لعدم انشغاله بمشاكل العائلة وقد يكون العكس.

وعليه فإنّ هذا المعيار يستغل طاقة الموظف بحجة السن ، فيظهر أنه يراعي فروق السن ومن ثم يحقق العدل بين الموظفين إلا أنه يتسم بالعيوب التالية:

- 1- إن التركيز على الموظف صغير السن أو الكبير لا مبرر له، فقد يكون الصغير مقبلا على العمل أكثر من الكبير لأنه أحسن حالا منه وقد يكون للموظف المسن أقوى جسم وأنشط فكر و أوفر صحة من الموظف المتوسط السن لأنّ الإنسان لا يقاس بسنه فكم من موظف مسن مازال قويا نشيطا وكم من موظف شاب لم يبقى فيه إلا الهيكل قائما.
- 2- إذا كان هذا الأمر فيمكن علاجه بتقليل عدد الساعات للصغير وتخفيف العمل عنه وإحالة العاجز على التقاعد لاسيما وان العالم يشكو البطالة والإحالة إلى التقاعد لذوي السن الكبير والعاجزين يعطي فرصة لذوي البطالة¹.

3- الجمع بين المعيارين الأقدمية والسن"

لجأت بعض الدول إلى الجمع بين المعيارين مثل ألمانيا الغربية فقد حدد القانون الصادر في 08 جانفي 1963 بأنه تمنح خمس عشر يوما (15) بالنسبة لكل موظف تجاوز خمسة وثلاثون (35) سنة من العمر.

غير أنه يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية تقرر لعمال الكبار حق الحصول على ثلاثة أو أربع أسابيع بعد 10 سنوات من العمل في إدارة واحدة .

وغالبا ما يغلب معيار على الآخر كما هو الشأن في ألمانيا فتكون الزيادة في العطلة متعلقة بالسن أكثر منها بالأقدمية، أما العمال الصغار فإنّ القانون الصادر في 19 أوت 1960 والخاص بحماية الشباب فقد حدد مدة العطلة بأربع وعشرين (24) يوما لهم وكذلك دولة مصر، فتمنح الإجازة السنوية للموظف المصري وتختلف مدة هذه الإجازة باختلاف مدة خدمة الموظف وبإختلاف سنه².

4- الاتجاه الصائب لمعيار العطلة (التساوي في أخذ العطلة) :

نجد أن هذا الاتجاه جاء على غير ما جاءت به المعايير السالفة الذكر بأسلوب جديد حيث يقوم على مبدأ عام يكفل لجميع العمال والموظفين التساوي في أخذ العطلة عن كل سنة خدمة ليرتاح فيها ويستعيد نشاطه وتركيزه، هذا ما أخذ به المشرع الجزائري. ولهذا فإنه لكل موظف ينتمي لإحدى أسلاك الوظيفة العمومية الحق في عطلة سنوية

1 - دخوش مرزاققة، المرجع السابق.

2 - أشرف محمد جعفر، المرجع السابق، ص 87.

مقدارها 30 يوما (شهرًا) وتحسب على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل وتمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جويلية من سنة العطلة، أما الموظفين حديثي العهد بالتوظيف فتحسب مدة العطلة السنوية الخاصة بهم بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة¹.

كما أنه بالنسبة لبعض الموظفين الذين يمارسون أعمالهم في بعض المناطق لاسيما المناطق الصحراوية وبعض المناطق في الخارج فإنهم يستفيدون من مدة عطلة أطول،² تصل إلى 40 يوما أو 50 يوما في بعض الحالات وأيضا الذين يعملون أعمالا شاقة وخطيرة³.

وعليه نلاحظ أن هذا الاتجاه هو الأفضل لأنه تعامل بمرونة كبيرة في تحديد مدة العطلة السنوية وفق مقتضيات وظروف العمل التي يعمل فيها كل موظف والتي تختلف من منطقة إلى أخرى ومن مهنة إلى أخرى.

وهذا فيه الاعتناء بالموظف وتحفيزه، الشيء الكثير خلافا للمعيارين السابقين فكلاهما يعودان بالسلب على الموظف خاصة وأننا في عصر حضاري متطور وإنساني يرفع شأن الموظفين.

وهنا قد نتساءل عن معيار العطلة المرضية وعلى أي أساس تقاس ؟

بالنسبة للموظف الجزائري يستفيد من هذه العطلة متى ما رسم في وظيفته ويعتبر الحق في العطل المرضية من الحقوق التي اتفقت عليها معظم الأنظمة الإدارية التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية في أغلب دول العالم، ولهذا فإنّ المشرع الجزائري لم يستند إلى معيار الأقدمية أو معيار السن حيث نص من خلال المواد 33 و 201 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي نصت على أنه : (توقف العطلة السنوية أثر وقوع مرض أو حادث مرور ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به)⁴.

الفرع الثالث: مقارنة العطلة بين قانون العمل وقانون الوظيف العمومي

1 - ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3 كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2016/2015، ص 127.

2 - المادة 195 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

3- المادة 45 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990.

4- المواد 33 و 201، من الأمر رقم 06-03 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تعتبر العطل القانونية للعمال والموظفين أحد أهم حقوق بعد الأجور سواء كانت عطل سنوية أو أسبوعية أو مرتبطة بالمناسبات الوطنية والدينية والشخصية للعامل والموظف.

- العطلة في قانون العمل :

1- الراحة الأسبوعية:

يعتبر الحق في الراحة من الحقوق الدستورية التي أقرتها الأنظمة القانونية:

- للعامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع حسب المادة 33 من قانون 90-11 .
- وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.
- للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها وينتفع بالحق في زيادة عن ساعات إضافية حسب المادة 37 من 11/90.

وكما ذكر في الأمر ش.ع.ع.ق.خ - قد نص في مادته 199 على أنه: " يجب على كل عامل أو عامل متدرب أن يتمتع براحة أسبوعية يبلغ حدها الأدنى مدة أربعة وعشرين (24) ساعة متتالية بعد كل أسبوع من العمل.

وإذا كانت القاعدة العامة في الاستفادة من الراحة الأسبوعية يتم في اليوم القانوني لهذه الراحة مثل يوم الأحد في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم مثل فرنسا وتونس ويوم الجمعة في البلدان التي تأخذ بهذا اليوم مثل الجزائر¹، فإنه يمكن وبصفة استثنائية ووفقا لما تتطلبه المصلحة العامة أو طبيعة العمل أن يكون يوم العطلة في أي يوم آخر من أيام الأسبوع، إذ ينص القانون المتعلق بعلاقات العمل في المادة 37 منه بأنه " يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج".

2- العطل والإجازات القانونية:

هناك مجموعة من العطل والإجازات القانونية المدفوعة الأجر نذكر منها :

أ- إجازات الأعياد الدينية والوطنية:

تعتبر أيام الأعياد الدينية والوطنية في مختلف أنظمة العالم أيام عطل مدفوعة الأجر نذكر منها بالنسبة في الجزائر².

1- أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2012. 1
2 - أحمية سليمان ، المرجع نفسه، ص 129 ، ص 130.

عطلها	الأعياد
يوم واحد	- أول مايو (عيد العمال)
يوم واحد	- خمسة جويلية (عيد استقلال).
يوم واحد	- أول نوفمبر (عيد الثورة)
يوم واحد	- عيد الفطر
يوم واحد	- عيد الأضحى
يوم واحد	- أو محرم لرأس السنة الهجرية)
يوم واحد	- عاشوراء (10 محرم)
يوم واحد	- المولد النبوي الشريف
يوم واحد	- أول جانفي (رأس السنة الميلادية)

ب- العطل السنوية:

وتعتبر من بين أهم الحقوق التي تحصل عليها العمال بفضل نضالهم وإصرارهم على تحسين ظروف عملهم المهنية والاجتماعية، حيث تخصص لتجديد الطاقة والجهد والاستجمام والراحة البدنية والفكرية بعد سنة كاملة من العمل المتواصل.

حيث نص القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1975 بأنه لكل عامل وعامل متدرب، الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم.

وكل تنازل من طرف الأجير عن عطلته كاملة أو جزء منها يعد باطلا وعديم الأثر.

- يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة .
- تحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف .

- تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يوميين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوماً تقويميا عن سنة العمل الواحدة.
- يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام في سنة العمل الواحدة حسب المادة 42 من قانون علاقات العمل المعدل.
- يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية كما لا يمكن طوال مدة العطلة السنوية للعامل أن يتخذ ضده أي إجراء لاسيما فيما يخص تعليق أو إنهاء علاقة العمل¹.

ج- العطل الخاصة:

- قد حدد المشرع الجزائري الشروط والأسباب والحالات التي تمكن العامل من الاستفادة منها نذكرها على الشكل التالي:
- في حالة تأدية العامل لمهام تمثيله نقابية
- في حالة متابعة العامل لفترة تكوين أو تربص مهني أو نقابي ينظمها أو يسمح بها صاحب العمل ، وكذلك الأمر بالنسبة لحالة تقدم أو ترشح العامل لأداء امتحان أو مسابقة مهنية أو أكاديمية .
- في حالة وقوع مناسبة أو حادث خاص لدى العامل ، كزواج العامل أو أحد فروع أو زيادة مولود جديد لديه، أو وقوع حالة وفاة في عائلة العامل ، لأحد أصوله أو فروع أو زوجته، أو أحد أصول زوجته.
- وهي الإجازة المقدره في كل الحالات السابقة بمدة ثلاثة أيام.
- حالة تأدية العامل لفريضة الحج، مرة واحدة في حياته المهنية.
- وحالة عطلة الأمومة التي تمنح للمرأة العاملة بحكم القانون وهي شمل المدة التي تأتي قبل وبعد الوضع في حدود أربعة عشر (14) أسبوعيا متتالية².

3- العطل غير مدفوعة الأجر:

- وهي عطل استثنائية يضطر إليها العامل لعدة أسباب مختلفة كحالة الإستيدع أو كما يطلق عليها المشرع الجزائري في العطلة بدون أجر وهناك حالات أخرى مثل مشاركة

1 - المواد 39-40-41-42-45-49 من قانون رقم 90-11 المؤرخ 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل.
 2- نص المادة 54 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

العامل لبعض المنافسات الرياضية الوطنية أو الدولية بالنسبة للرياضيين ، أو المشاركة في بعض الندوات أو المؤتمرات العلمية أو الأكاديمية الوطنية أو الدولية.

هذه العطلة مشروطة بموافقة صاحب العمل الذي تعود له السلطة التقديرية¹.

العطلة في قانون الوظيف العمومي:

وتنقسم إلى عطل عامة وخاصة .

1- العطل العامة:

بحيث يستفيد منها كل الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المحددة قانونا وتتنوع هذه العطل بين عطلة نهاية الأسبوع والعطلة السنوية وعطلة الأعياد الرسمية.

أ- العطلة الأسبوعية:

يعترف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للموظف بالحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا والعطل المدفوعة الأجر والتي يمكن للإدارة تأجيلها إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك وتعويضها بأيام راحة تعويضية لنفس المدة .

ونظرا لأهمية هذا الحق تم النص عليه في الدستور الجزائري لسنة 1996 في المادة 2/53: " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته² " وجاء في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 192 منه: للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

وأیضا المادة 193 منه " يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام قانونية, للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة³.

ب- العطل السنوية :

تمنح العطل السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية إلى تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة .

1- أحمية سليمان المرجع سابق، ص 1.133

2 - مرسوم رئاسي رقم 96-438 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في انتفاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996.

3- المادة 192-193 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وأشارت إليها المادة 39 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية على أنه: " للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية قائم خلالها بالخدمة "1 .

ونجد في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 94 على أنه: " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر "2.

وأيضاً القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية نجد في مادته الخامسة بأنه " تقاس العطلة مدفوعة الأجر على أساس يوميين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوماً عن السنة الواحدة "3.

ج- عطل الأعياد الرسمية:

بمناسبة الأعياد الرسمية تمنح للموظف عطل مدفوعة الأجر اعترف المشرع الجزائري بها كحق من الحقوق الموظف وذلك بموجب القانون رقم 278/63 المؤرخ بتاريخ 1963/07/26 المعدل والمتمم⁴ في مادته الأولى المحددة لقائمة الأعياد الرسمية والذي يشمل الأعياد الوطنية والأعياد الدينية.

عطلها	الأعياد
- يوم واحد.	- أول يناير رأس السنة الميلادية
- يوم واحد	- أول ماي عيد العمال.
- يوم واحد	- 5 جويلية عيد الاستقلال.
- يوم واحد	- أول نوفمبر عيد الثورة.
- يومان	- عيد الفطر
- يومان	- عيد الأضحى
- يوم واحد	- أو محرم رأس السنة الهجرية
- يوم واحد	- عشوراء
- يوم واحد.	- 12 جانفي رأس السنة الأمازيغية

1 المادة 39 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

2 - المادة 94 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

3 - نص المادة الخامسة من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية .

4 - القانون رقم 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المؤرخ في بتاريخ 1963/07/26 ، ج.ر، عدد "53 الصادرة بتاريخ 08/02 1963، ص 776.

منح القانون للموظف الحق في إجازات الأعياد الوطنية والدينية، كل العطل مقررة ليوم واحد باستثناء عيد الفطر والأضحى الحاضيان بيومان¹ والقاعدة أن كل الموظفين يستفيدون من هذه العطل لكن هناك قطاعات لا تحظى بذلك ومقابل ذلك يحصل عمالها على تعويضات مع منحهم أجورا إضافية عن العمل أيام الإجازات القانونية.

2- العطل الخاصة:

خصص المشرع عطلا خاصة للموظف نظرا للظروف التي تطرأ عليه خارجة عن سيطرته تضطره إلى التغيب عن عمله لفترة، لذلك حدد المشرع هذه العطل حسب الحالات نذكر منها :

1- العطل المرضية:

يستفيد الموظف منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجبه الوظيفي وأشار المشرع الجزائري إلى هاته العطل في المادة 2/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية².

وكذلك أشار إليها الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 201 أنه: توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به³.

نستنتج أن العطلة المرضية هي من حقوق المضمونة للموظف والتي أقرها المشرع الجزائري له حتى يستعيد عافيته في مدة معقولة ومحددة قانونا وكافية لشفائه.

2- عطلة الأمومة:

تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها وهي من الحقوق التي ضمنها لها القانون في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 213 تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفق التشريع المعمول به⁴.

1 - أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر 2007، ص 160.

2 - المادة 02/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

3 - المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

4- المادة 213 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وقد حدد المشرع عطلة الأمومة وكيفية الاستفاضة منها بنص صريح في المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " أن الموظفة القائمة بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب¹.

وفي القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 1/29 منه تم رفع المدة من 60 يوم إلى 98 يوما تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي².

ما نلاحظ أن المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في عطلة الأمومة وإعطائها المدة الكافية حتى تستعيد عافيتها وتستفيد كذلك من المنح والتعويضات.

3- العطل الاستثنائية:

يتمتع الموظف بعطل استثنائية حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص تشريعية نركز منها:

الأمر 133/66 المؤرخ في 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه: " بأن الموظف الجزائري يتمتع بالعطل الاستثنائية التالية:

- لممثلي الحزب والنقابات في الاتحادات الوطنية والدولية .
- الموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة المحددة للدورة .
- الحج لبيت الله لمرة واحدة في العمر .
- لممثلي الجزائر في المباريات الرياضية والدولية.
- الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشرة أيام.
- الموظفين العاملين في خارج البلاد في حدود عشرين يوما.
- في حدود ثلاثة أشهر بأجر العامل للموظف الذي مارس مهامها عليا ثم انتهت مهامه ولم تسند إليه مهمة يشترط أن يكون قد مارس هذه المهنة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة أشهر إن لم يسوي وضعيته³.

1 - المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
2 - المادة 01/29 من القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج.ر عدد 28 الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983).
3 - المادة 39 من الأمر 33/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

- وأشار إليها المرسوم 135/66 المؤرخ في 1966 والتي تكون على النحو التالي :
- وفاة أحد الزوجين والأصول أو الفروع المباشرة للموظف أو الحواشي لمدة ثلاثة أيام.
 - ولادة طفل لأحد الموظفين لمدة ثلاثة أيام .
 - زواج الموظف عطلة لمدة ثلاثة أيام .
 - المشاركة في الامتحان أو مسابقة وذلك وفقا للمدة المحددة لهذا الامتحان على أن لا تتجاوز هذه المدة عشرة أيام.
 - خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاث أيام¹
- من خلال التطرق للعطلة في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة تبين لنا أوجه تشابه واختلاف بينهما في بعض التفاصيل والجزئيات ولعل أهمها:
- في راحة الأسبوعية يستفيد منها كل من العامل الموظف بيوم واحد في الأسبوع لكن بالنسبة للموظف في بعض الإدارات يمنح له يوم إضافي أي يومين في الأسبوع الجمعة والسبت"
- بالنسبة للعطلة السنوية :**

تمنح لهما نفس العطلة المقدره بشهر كامل في السنة لكن يظهر لنا وجه الاختلاف في من له الصلاحية في منحها في قانون العمل المستخدم أو رب العمل هو من له الحق في منح العامل العطلة السنوية .

أما في قانون الوظيفة العامة فالإدارة هي من لها الصلاحية في منح الموظف العطلة السنوية ، حيث يستفيد منها الموظف دون المطالبة بها على عكس العامل فالإدارة ليس لها الحق في منح أو منع إقرار العطلة السنوية وإنما تتمثل صلاحيتها فقط في سلطة تقدير وتنظيم وقت منحها حتى لا يطلبها جميع الموظفين في وقت واحد فيتعطل بذلك سير المرفق العام .

وكاستثناء الموظفين المكلفين بالنشاطات التعليمية والتكوينية فإنهم يستفيدون من راحتهم " عطلتهم " السنوية أثناء العطلة المدرسية.

عطل الأعياد الرسمية:

يأخذ العامل عطلة ليوم واحد لكل من الأعياد الدينية والوطنية والدولية أما الموظف يأخذ يوم واحد باستثناء عيد الفطر وعيد الأضحى يومان.

1 - المادة 04 من المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل (ج.ر. عدد "46" الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966) .

أما بالنسبة للعطل الخاصة الاستثنائية:

فيستفيد منها كل من العامل والموظف وفق شروط وأسباب حددها المشرع في العطل المرضية فيتساوي كل من العامل والموظف من الاستفادة منها مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة لم يفرق المشرع بينهم من حيث شروط العجز وإجراءات التكفل به إذ ينطبق على الموظفين العموميين نفس الإجراءات المعمول بها بالنسبة للعمال وتتشابه العطلة المرضية للعامل والموظف في إمكانية توقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض والاستفادة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها حتى يستعيد عافيته ويصبح قادر على العمل.

عطلة الأمومة:

تستفيد منها كل من العاملة والموظفة هذه الأخيرة تستفيد منها خلال فترة الحمل والولادة مدتها 14 أسبوعا متتالية أو 98 يوما والعاملة تأخذ مدة 14 أسبوع تأتي قبل وبعد الوضع.

أيضا هناك عطل خاصة يشترك فيها العامل والموظف مقدرة بمدة 3 ثلاث أيام كولادة طفل له أو وقوع حالة وفاة .

وحالة تأدية الموظف والعامل لفريضة الحج مرة واحدة في حياته .

المطلب الثاني: أهداف العطل:

تحمل العطل أهمية كبيرة ولها أهداف اقتصادية نظرا للمردود المحصول عليه بعد نيل الموظف الاستراحة واستعادة قواه كما لها فائدة اجتماعية وتربوية ودينية وأخرى ثقافية، فإن لم يحقق الموظف رغباته عن طريق العطل ، يقل أدائه ويضمحل جهده وينعكس ذلك سلبا على نفسه¹.

ولذلك سنخصص هذا المطلب لدراسة الأهداف التي ترمي إليها العطلة وما يترتب عنها من آثار على الموظف والإدارة معا، وعليه سنتعرض لذلك من خلال الفرعين الآتين:

الفرع الأول: الهدف الإنساني والاجتماعي والاقتصادي

1- فيساح جلول ،النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ،بحث لنيل شهادة الماجستير كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر، 2002،ص294

1- الهدف الإنساني:

مصداقا لقوله تعالى: " لا يكلف الله نفسا إلا وسعها"¹

فالموظف كائن حي وليس آلة تعمل دون توقف قد يتعب ويمل وله عدة احتياجات فعندما يقضي مدة زمنية في العمل دون انقطاع قد تتأثر حالته النفسية وبالتالي تتدهور صحته وتصيبه أمراض وعندها لا يستطيع أداء عمله كما يجب أن يكون.

لذلك يحتاج الموظف بعد فترة عمله إلى أيام راحة لاسترجاع قوته وعافيته والترويح عن النفس وكسر روتين العمل لأنه قد يسبب نتائج سلبية على الموظف وعلى مردود عمله فنحن أمة وسط حثنا ديننا على الوسطية والاعتدال أي لا إفراط ولا تفريط فالعطلة تعني السعة والفسحة والانبساط وإزالة التعب والمشقة وإدخال السرور على النفس والانتقال من حال إلى آخر وتمكنه من إشباع بعض احتياجاته المختلفة - الروحي منها والعقلي والجسدي - ويحقق التوازن فلإنسان جوانب مختلفة وله ميول متنوعة قد تدفعه إلى تغليب جانب أو أكثر على بقية الجوانب الأخرى ولكن نتيجة الترابط بين جوانب الإنسان المختلفة نجده يكل ويمل ويصعب عليه مواصلة المسير بل وقد يمتنع عليه ذلك وهنا يأتي دور العطلة لتحقيق التوازن بين تلك الجوانب لكي يبتعد الإنسان عن الكلال والملل ويعاود المسير براحة وطمأنينة وبحافزية أكثر.

وهذا ما أكدت عليه المادة الثانية من قانون العطل رقم 8/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 نصت على انه "تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل"².

ومن باب الرحمة والإنسانية تخصيص عطلة للموظفة التي وضعت مولودها فلا يعقل تكليفها بالعمل وحددت المدة القانونية لعطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعا متتالية وكذلك في المادة 214 ذكرت انه تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة الأمومة³

وعليه فان بقاء الموظف لفترات طويلة بمكان العمل والقيام بذلك يوميا يخلق جوا من الروتين والملل، وهو ما يؤثر على حالته النفسية وقد يؤثر ذلك باستمرارية بالعمل ومردوديته الإنتاجية ولذلك فالموظف مهما كان منصبه أو رتبته بالسلم الوظيف العمومي له فترة انقطاع يرتاح فيها من العمل وعنائه وبناء على هذا فقد ركز القانون الجزائري على الهدف الإنساني وتحقيق مصلحة الموظف واعتبره رأس مال الدولة من خلال ما يقدمه من مجهودات بوظيفته الإدارية.

1- الآية 286 من سورة البقرة

2 - القانون 08-81 المتضمن قانون العطل المؤرخ في 27 جوان 1981 (الجريدة الرسمية عدد 26 الصادر في 1981/06/30).

3 - المادة 213 من الأمر 03/06 ومن المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

2- الهدف الاجتماعي:

تعطى للموظف عطل وتراخيص بفترات راحة وذلك لممارسة الموظف لعلاقاته الاجتماعية وتلبية مختلف حاجياته الخاصة وإشباع لرغباته وطموحاته التي يرغب بالحصول عليها وذلك حتى لا يتأثر الموظف نفسيا بشكل مباشر أو غير مباشر حيث نصت المادة 212 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية التالية:

-زواج الموظف

-ازدياد طفل للموظف

-ختان ابن الموظف

-زواج احد فروع الموظف

-وفاة زوج الموظف

-وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه¹

-وكذلك المادة 215 نصت على أنه: "يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشر (10) أيام في السنة.

-ومنه نستنتج أن للموظف الحق في اخذ فترة معينة يقوم فيها بشؤونه الاجتماعية كالتحضير لحفل زفاف مثلا ومناسبة أخرى يلم فيها عائلته ،لذلك يلزمه فترة من الوقت للتحضير، فلا يعقل أن يقوم الموظف بإجراءات التحضير لحفل زواجه مثلا في يوم واحد من الراحة في الأسبوع فقد تستدعي الحاجة إلى أكثر من ذلك حتى لا يكون مضطرب النفس ومشغول البال عند قيامه بعمله.

3- الهدف الاقتصادي:

1 -المادة 212- 215 من الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

أشارت دراسات علمية حديثة إلى أن العطلة هي الطريقة المثلى لتحسين الأداء للموظف فهي ذات تأثير كبير ومهم على صحته النفسية والعقلية والجسدية وهو ما ينعكس بالإيجاب على عمله وهذا ما وضحته أليساس أبيل أستاذة الطب النفسي بجامعة كاليفورنيا¹ إذا فنحن لا نكون بعد الإجازة كما كنا قبلها "بالتأكيد لا"² وكذلك نيهال حسن مدربة تنمية المهارات ومسؤول الموارد البشرية بإحدى الشركات فهي تؤكد أن العطلة من أهم المحفزات التي تؤثر بشكل ايجابي على أداء الموظفين إذ يكون قادرا على اتخاذ قرارات أفضل وتكون رؤيته وتقييمه للأشياء أوضح كما يستطيع أن يجد حولا مبتكرة لمشكلات العمل وذلك على العكس تماما من وضعه قبل العطلة.

فالموظف الذي تمتع بشهر كامل عطلة أو أزيد عن ذلك يكون قد استعاد عافيته ويصبح متمتعاً بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود نشيطاً يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من انجاز الأعمال المنوط به¹ على عكس الموظف في حالة استمرارية في العمل فتقل قدرته الإدراكية ولا يعمل بالكفاءة المطلوبة وهو ما ينتج عنه قرارات غير صحيحة ودون دراسة جيدة إذ يسيطر على الشخص الموظف العصبية والتوتر فلا يحسن التعامل مع من حوله ويصبح كثير النسيان نتيجة الإجهاد العقلي والنفسي الذي تتسبب فيه ضغوط العمل .

وبذلك فإن كل ما يبعث السأم والملل من جراء تكرار ومواصلة العمل في المؤسسة ومزاولة إحدى عشر شهرا لأن الموظف إذا سئم العمل تبدلت نفسه وتعب عقله وفشلت أعضائه ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو حاضر في منصبه كأنه جسد بلا روح أو غيابه أو وجوده سواء².

الفرع الثاني: الهدف الديني والتربوي والعلمي

الهدف الديني:

فتقافة العطلة لها أهدافها ومراميها المختلفة فهي تعنى بغرس مفاهيم الوسطية والاعتدال والتأكيد على الارتباط الوثيق بقيم الأمة وثوابتها بعيدا التشدد والإفراط وبغرض تحقيق التوازن والسعادة للنفس الإنسانية في ضوء القيم والتعاليم الإسلامية فيتجلى الهدف الديني للعطلة أن الموظف وخاصة في الدول الإسلامية له شعائره ومبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية فإذا توافرت في المسلم الموظف شروط الحج من قدرة مالية وبدنية وذهنية يصبح مكلف بأداء مناسك الحج ولا يمنح هذا الإذن إلا مرة واحدة طول المهنة

1 - جيلفورد. ترجمة يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، ط3، دار المعارف، مصر، 1969، ص856
2 - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص470

ومدة هذه العطلة الدينية ثلاثين يوما متتالية إمتثالا لقوله تعالى: "ولله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلا"¹.

وعليه فإن منح الموظف عطلة مدتها شهرا لأداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره يحقق المبتغى والمقصد الديني للموظف ويشعر أن إدارته تحافظ على ديانته وترعى اهتماماته الإسلامية.

وكذلك تعطى للموظف عطلة عند ازدياد مولوده فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص فقد ثبت أن النبي صلى الله عليه وسلم في حديث رواه الترمذي أن الرسول صلى الله عليه وسلم ذبح عن الحسن كبشين وقال: "كل غلام رهينة بعقيقة تذبح عنه يوم سابعه ويسمى فيه ويحلق رأسه".

وأىضا في عطلة العيدين: الفطر وعيد الأضحى فقد فعلها رسول الله صلى الله عليه وسلم وواظب عليها وأمر بها وأخرج لها حتى النساء والصبيان وهي شعيرة من شعائر الإسلام ومظهر من مظاهر التي يتجلى فيها الإيمان والتقوى ومن قول انس بن مالك قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: "قد أيدكم الله تعالى خيرا منهما يوم الفطر ويوم عيد الأضحى"².

وعليه فإن امتثال الموظف لإقامة السنن الشرعية يقتضي منه أن يتغيب عن عمله فترة من الزمن للتفرغ لاستكمال هذه الشعيرة ومن ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها من المحافظة على إقامة الأركان الإسلامية والسنن وكذلك الأمر بالنسبة للأعياد الدينية فيشعر بذلك الموظف بانتمائه الديني لا سيما المتمسك به ويبقى محافظا على مبادئه الإسلامية.

الهدف التربوي:

ويتجلى هذا الهدف في العطل المدرسية للموظف الذي يمارس مهام تعليمية وتربوية³ كالمعلم والأستاذ وتؤكد العديد من الدراسات التقنية على أن موظف يقوم بنشاط عقلي ويقدم إنتاجية كبيرة بالمؤسسات التعليمية يجب أن يستريح وللعطل بالنسبة له تعد أمرا ضروريا لا نقاش فيه وحاجة ملحة لاستعادة قدراته للعودة من جديد إلى نقل العلم والتربية ونفع طلبة العلم ويؤثر على إنتاجاتهم الفكرية.

ويؤكد التربويون على أهمية العطلة بالنسبة للطلاب فبعد عام مدرسي طويل يحتاجون لفترات راحة لاستيعاب المفاهيم فمن دون الراحة سيتعامل الطالب مع التعلم عن طريق رد فعل والعادة ويقل استيعابهم وتركيزهم فالعطلة هنا أصبحت جد مهمة للطلبة

1- الآية 97 من سورة آل عمران

2- أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002، ص247، ص248، ص323.

3- عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص87.

تساعدهم على الراحة وإزاحة ضغط وعناء الدروس والتحضيرات اليومية وبالتالي عودتهم بكامل جاهزية نفسية مساعدة على طلب العلم والتعلم .

الهدف العلمي:

إن العطلة التي تمنح لبعض الموظفين كالأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين لحضور الدورات العلمية الثقافية والمؤتمرات¹ تحقق هدفا علميا ولذلك وجب على الإدارة منحه الراحة الكافية واللازمة من اجل ممارسة نشاطه العلمي على أكمل وجه وذلك لأنها وظائف شاقة وحساسة تقتضي العناية الفائقة والاهتمام الكبير بالموظف ومنحه عطلا متنوعة تجعله أكثر قدرة على الإبداع والتحضير والبحث العلمي والذي سوف يعود بالنفع على الإدارة والمجتمع على حد سواء ومنه يمكن القول أن العطلة تعد الطريق للموظف من اجل تحقيق أهداف علمية والوصول إلى نتائج باهرة تعود بالنفع على الدولة

المبحث الثاني:مصادر العطل

يقصد بالمصادر أي الأصل وكل شيء له أصل, وأصل الشيء هو المادة الأولية التي تكون منها ومنشؤه والظروف التي أحاطت به وأثرت فيه منذ نشأته إلى أن توصل إلى الوضع الذي يوجد عليه .لذلك تتعدد مصادر العطل وتتنوع إلى مصادر رسمية ومصادر غير رسمية يستند إليها الرئيس الإداري ليقوم بإجراءات استنفادة الموظف من العطلة وذلك حسب تقدير الإدارة التابع لها وهي من تمتلك الصلاحية في إعطاءه العطلة حسب مصلحة الإدارة ومقتضيات العمل وعليه سوف نتطرق لهذه المصادر إلى المطلبين الآتيين

المطلب الأول:المصادر الرسمية

1 - المادة 209 من الامر 03/06المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

تعد المصادر الرسمية للقانون الوسائل التي بواسطتها تتحول تلك المادة الأولية المتمثلة في المصادر المادية إلى قواعد قانونية لها صفة الإلزام في حكمها لسلوك وعلاقات الأشخاص في المجتمع.

الفرع الأول: الدستور (التشريع الأساسي)

يشكل قمة التشريعات والقانون الأسمى والأعلى درجة في الدولة فهو يتضمن مجموعة القواعد القانونية التي تبين نظام الحكم في الدولة وتحدد السلطات العامة فيه والعلاقات فيما بين السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية كما تتناول حقوق وواجبات الأفراد وحررياتهم العامة ومنه تستمد كافة قوانين الدولة مناهجه ومبادئ وأحكام التي يجوز الخروج عنها.¹

كما يمكن تحديد الدستور بأنه كافة القواعد التي تنظم حركة الأفراد داخل المجتمع الذين يعيشون فيه, وهو يرتبط بنقاط أهمها انه قاعدة قانونية مكتوبة وانه يصدر من سلطة مختصة.²

كما أن الدستور وهو القانون الأعلى في البلاد فهو الذي يضع الأسس التي يقوم عليها القانون في كل فروعها فيسموا عليها بحكم مكانته فأى تعديل دستوري يقتضي وضع دستور يكفل حقوق وحرريات الأفراد بما يحفظ كرامته التي جعلها الله عز وجل السمة المميزة للإنسان فدرجة رقي الدول أصبحت تقاس بمدى تكريسها الحقوق والحرريات وجعلها محورا أساسيا له، ذلك أن وظيفة القانون بمختلف فروعها في ضمان حماية حقوق الأفراد وحررياتهم. فالوقت الحالي قد اثبت أن احترام الحقوق والحرريات وضمانيها هو أساس أي تعديل دستوري في الدول الحديثة والسبيل الوحيد لتجسيد الاستقرار والأمن في المجتمع لذلك نجد أن القوانين والتشريعات الداخلية تبقى المصدر الأساسي لحماية وتعزيز الحقوق والحرريات.³

تحتاج كل دولة إلى دستور يؤطر مؤسساتها ويحدد آليات الوصول إلى السلطة وممارستها وتضان من خلاله حقوق الأفراد وحررياتهم.⁴

لقد عرفت الجزائر نصوص دستورية استدعتها ظروف كل مرحلة حتى قيل أن النص الدستوري في الجزائر كان وسيلة لتجاوز الأزمات.¹

1 - احمد سي علي، مدخل للعلوم القانونية، دار الأكاديمية الطبعة الأولى الجزائر 2012-2011، ص 259، ص 260، ص 261

2 - درويش، العلفامي، فضل الله، التشريعات والقوانين - نظرة تكاملية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2004، ص 26

3 - هاجر العربي، الدستور ومكانة الحقوق والحرريات، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية المجلد 08، العدد 02، جامعة شلف، جويلية 2016، ص 191

4 - نصت المادة 16 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن أن كل مجتمع ليس له ضمانات لحقوق الأفراد وليس فيه تحديد السلطات هو مجتمع ليس له دستور

أول دستور عرفته البلاد سنة 1963 إلى غاية آخر تعديل دستوري سنة 2008.

قبل صدور دستور 1989 كان الدستور وثيقة تشريعية عليا يتضمن المبادئ العامة التي يبني عليها أي تشريع في الدولة وهي وثيقة ملزمة وتأتي على رأس الهرم التشريعي حيث كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين بعد الحكم الاستعماري الفرنسي وتعتبر مصدر لتشريع العطل وتنظيمها للموظفين بمقتضى الأمر الذي مدد بالقوانين الفرنسية مالم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 62-1982 المؤرخ في 31/12/1962².

إلى أن صدر في سنة 1962 أول دستور في الجزائر نظم أجهزة الدولة ولم تنص مواده على المبدأ العام للعطل.

ثم صدر دستور 1976 الصادر بالامر 77-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ذكر في نص المادة 63 منه على انه : "الحق في الراحة مضمون" ومنه نستنتج أن المشرع الجزائري اقر حق الراحة للموظف وكذلك نص عليه دستور 1989 ثم تعديل دستور 1996 إلى غاية آخر دستور 2008³ من خلال قوانينه ومراسيمه المتضمنة حقوق الموظفين في الراحة والعطل، وقد نص على حق الراحة والعطل معظم الدساتير العالمية.

الفرع الثاني: القوانين (التشريع العادي)

هي مصدر أساسي للعطل بحيث تكفلت من خلال القوانين الأساسية المفصلة الخاصة بالعطل.

كانت الجزائر تعتبر القانون الفرنسي مصدر التشريع للعطل وتنظيمها بعد الاستقلال إلا أن صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالامر 66-133 الصادر في 2 جوان 1966 حيث نصت في المادة 36 منه على: أن الموظف القائم بالخدمة الحق في⁴:

- عطلة مرضية قصيرة الأمد.

- عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

- عطلة مرضية طويلة الأمد في حالة المرض.

وصدر قانون العطل 81-08 الصادر في 1981¹ يحدد كليات إجراء وتقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق الموظف والإدارة على سواء كما صدر

1 - عمار عباس، محطات بارزة في تطور الدساتير الجزائرية مجلة المحكمة الدستورية، المجلد 01، العدد 02، جامعة معسكر، ديسمبر 2013، ص 01

2 - محمد انس قاسم، مرجع سابق، ص 146

3 - نصت عليه دساتير الجزائر 76-89-96-2008 ما عدا دستور 1963

4 - المادة 36 من أمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية

القانون 83-11 والمؤرخ في 02 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث نص على العطل المرضية وعطلة الأمومة في المواد 14-23-28-31² منه وأيضا القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل المرضية في نص المادة 35 وما بعدها³.

وأخر ما هو معمول به الآن الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁴.

ومنه نستنتج أن القوانين لها دور كبير في تمكين الموظف من الاستفادة من حقه في العطلة مهما كان نوعها بذلك تعد مصدرا أساسيا للعطلة.

الفرع الثالث: التنظيمات (التشريع الفرعي)

تعتبر مصدر من المصادر الرسمية للعطل وتندرج ضمن القوانين وهي مراسيم رئاسية ومراسيم تنفيذية.

هذا المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20/09/1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر لفائدة المبارزين والفرق الرياضية حيث تكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كفيات منح العطل لهم⁵.

وكذلك صدر المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والاستثنائية⁶.

ثم صدور المرسوم 69-13 المؤرخ في 02-08-1969 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتخبة الرياضية لتحضير المقابلات الرياضية⁷ وقد احتوى مواد تضمنت هذا النوع الخاص من العطل وبعد أن عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف والعامل وأصبح لكل منهما نظامه القانوني فصدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية حيث أكد في المادة 16 منه على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها⁸.

- الراحة والعطل السنوية.

- 1 - القانون رقم 81-08 المتعلق بعطل السنوية .
- 2 - القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- 3 القانون رقم 83-11 المتعلق بالحوادث العمل المرضية .
- 4 - الأمر رقم 03-06 .
- 5 - المرسوم رقم 64-289 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر .
- 6 - المرسوم رقم 66-135 المتضمن العطل السنوية والمرضية والاستثنائية .
- 7 - المرسوم رقم 69-13 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتخبات الرياضية .
- 8 - المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية .

- التكوين والترقية .

ونص كذلك المشرع في هذا المرسوم على العطل الاستثنائية في المادة 89 منه .

المطلب الثاني: المصادر الغير الرسمية:

وتتمثل في القضاء ، العرف والفقهاء بحيث في أغلب الأحيان يستند اليهم المشرع عند إصداره لأي قانون بخصوص العطل .

الفرع الأول : القضاء

رغم أن القضاء هيكل يفصل في الخصومات المطروحة عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لاسيما في مجال القضاء الإداري، إلا أنه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد يساهم في إثراء القانون الإداري¹، ولذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء استثنائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية معينة هاما تستسقى منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القانون واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ، ولذا فقلما تخلو دراسة إدارية من الإشارة إلى الأحكام الإدارية.

إذ قد يسترشد بها المشرع عند تشريع القوانين واللوائح المتعلقة بالعطل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها أخطائها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها والمناخ التي تستسقى بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي ، لذلك نجد في القانون المصري أنه قد أخضع منح الإجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري².

وعليه يمكننا القول بأن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدرا احتياطيا واستثنائيا لنظام العطل.

الفرع الثاني: الفقه

يعتبر كمصدر للقانون وله أهمية ودور أساسي في تكوين القانون.

1 - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 17. ص 29
2 - أشرف محمد أنس جعفر مرجع سابق، ص 322.

ويتمثل في حصيلة فكر علماء القانون المعروفين بالفقهاء الذين يقومون بدور مهم في شرح نصوص القانون وتفسيرها واستنباط الحلول على ضوءها، وهو دور يقومون به حين يتصدون لدراسة القوانين في مؤلفاتهم، حيث يكشفون عن وجوه القصور والنقص فيها ويقترحون على المشرع وسائل العلاج أو حين يتصدون للإفتاء في المسائل القانونية التي تتطلب فيها فتاواهم، وهم يؤدون هذا الدور أيضا من خلال تحليل أحكام القضاء ونقدها فيسترشد القضاء بأرائهم وتستشير بتوجيهاتهم¹.

ومهما بلغت درجة الفقيه من العلم وما لقيت آراؤه من تأييد غيره من الفقهاء أو من القضاة فلا تعد هذه الآراء قواعد قانونية ملزمة في المسائل التي أفنى فيها الفقهاء².

الحقيقة هو ليس مصدر للقانون لأنّ الفقيه أيا كانت مكانته ليس بالمشرع ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية والتعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية وأحكام قضائية وهو يستعرض المادة التي يدرس حالتها القانونية ويقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج وهو بهذا يقدم نوعا من الإرشاد لكل من المشرع والقاضي³.

وعليه يمكن القول أن الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وإنما تعد مصدر احتياطي لها.

الفرع الثالث: العرف.

يعرف العرف بأنه ذلك الشعور بالإلزامية مع العمليات المتكررة لمجال معين ويشكل مصدرا حيويا للقانون وتأتي حيويته من كونه يعكس بصدق حاجيات المواطنين ومطامحهم، والقواعد العرفية على خلاف القواعد القانونية التنظيمية لا تضعها الجهات التشريعية وإنما تنتج عن درج الناس على السلوك معين لمدة معينة تصدر فيها العادة عرفا، ومن هنا اعتبر العرف أحد المصادر المهمة لاستكمال التصور القضائي الصحيح إذ شغلت الأعراف حيزا واسعا في النطاق القانوني والتشريعي⁴.

ويقصد بالعرف أيضا أنه اعتياد الناس على إتباع سلوك معين على وجه الإطراد مع الاعتقاد بالإلزامية هذا السلوك، أي بمعنى أن الأفراد اعتادوا على سلوك معين حتى

1 - أحمد سي علي، مرجع سابق، ص 338.

- نفس المرجع، ص 2.339

- سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 3.30

4 - يحي ثوري، دور العرف في إقرار الحقوق المعنوية، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 09، العدد 02، جامعة بسكرة، أكتوبر 2021، ص 1939.

أصبح لازماً لهم، وهذا اللزوم يعد أحد أهم مظاهر العرف التي تتمثل في تصرفات مألوفة نظراً لتكرارها¹.

وهو عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة ويكمل ما نقص، ورغم الأهمية القليلة للعرف في مجال القانون الإداري وذلك نظراً لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به من غموض وخلاف يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر والمكمل ورأى القليل بأنه معدل².

وعرف الدكتور عبد الكريم زيدان بأنه: " ما اعتاده الناس وساروا عليه في أمور حياتهم ومعاملاتهم من قول أو فعل أو ترك"³.

وعرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على إتباعه في مزاولته نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانوناً⁴.

يتشابه العرف في القانون مع العرف باعتباره دليلاً من أدلته التشريعية من حيث أن العرف هو عبارة عن وجود عادة مستمرة درج عليها الناس منذ زمن تتمتع بالاحترام والشعور بالالتزام عندهم لكنهما يختلفان من حيث أن رأي أغلبية فقهاء القانون الوضعي يرون أن العرف لا يتقدم على التشريع ولا يخالفه.

وعليه يمكننا القول أن العرف له دور كبير ويعد مصدر تكميلي لقانون العطل حيث يسترشد به المشرع في تفسير أو تكمله النصوص القانونية أو عندما تقوم الإدارة بإتباعه وفق شروط وبضوابط.

1 - علاء الدين عبد الفتاح عبد الحميد علي أبو العز، العرف وأثر العمل به في مسائل الأحوال الشخصية دراسة فقهية مقارنة، مجلة التراث، المجلد 09، العدد 01، جامعة الجلفة مارس 2019، ص 40.
2 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى الجزائر 2012، ص 27.
3 - عبد الكريم زيدان المدخل لدراسة الشريعة، ط 11 مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1410 هـ 1989م، ص 172.
4 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى الجزائر، 2012، ص 27.

الفصل الثاني : أنواع العطل والوضعيات المشابهة لها

يحتاج الموظف خلال مسيرته الوظيفية إلى أن يجدد طاقاته عن طريق العطلة كما قد تدفعه بعض من الأسباب إلى الإبتعاد عن العمل كالمرض أو الظروف الإجتماعية أو العلمية .

وهذا ما سوف نتطرق إليه في دراستنا إلى أنواع العطل والوضعيات المشابهة لها، لهذا تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : أنواع العطل

المبحث الثاني : الوضعيات المشابهة للعطلة .

المبحث الأول : أنواع العطل .

إذا كان تنظيم أوقات العمل يشكل الوجه الأول لموضوع ظروف العمل، فإن الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل القانونية و الخاصة ، المدفوعة الأجر ، وبدون أجر، تشكل الوجه الثاني من الموضوع ، بحكم أن الحق في الراحة بعد العمل هو حق دستوري وقانوني ، وهو ما يفسر حرص تشريعات العمل على

إحاطته بتنظيم وحماية قانونية أمره تمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام¹.

لذا سوف نتناول في هذا المبحث مطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : العطل العامة .

المطلب الثاني : العطل الخاصة .

المطلب الأول : العطل العامة

كل موظف تتوفر فيه الشروط المحدد قانونا من حقه أن يستفيد من عطلة ينقطع فيها عن عمله ليستريح من عناء العمل أو ليقضيها في الراحة والإستجمام مع عائلته أو للإحتفال بالأيام الدينية والوطنية ، حيث خصص المشرع عطلا عامة يستفيد منها كل الموظفون وتتنوع هذه العطل بين العطل السنوية وعطل نهاية الأسبوع وعطل الأعياد الرسمية ، لهذا سنتطرق في هذه الدراسة لكل نوع منها بتبيان أحكامها وإجراءاتها ونبين مدتها وكيفية تنظيمها وما مدى سلطة الإدارة في تنظيمها .

الفرع الأول : العطلة السنوية

نظم المشرع الجزائري العطلة السنوية فقد نص القانون الأساسي للوظيفة العامة على حق الموظف في جميع العطل المنصوص عليها قانونا بداية من العطلة السنوية لكل موظف فعلي قام بأداء أعباء وظيفته مدة سنة كاملة كقاعدة عامة.

بموجب المواد من 199 إلى 206 منه وهي تمثل بذلك حقا مقورا بقوة القانون يستفيد منه الموظف العام بدون أي مطالبة منه ، وليس للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أي سلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها بالمقدار أو الأيام التي يقررها القانون .

ولهذا فإنه لكل موظف ينتمي لإحدى أسلاك الوظيفة العمومية الحق في عطلة سنوية مقدارها شهر (30) يوم وتحتسب على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل

1 - أحمية احمد سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، ص 310.

وتمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 3 جويلية من سنة العطلة.¹

أما الموظفين حديثي العهد بالتوظيف فتحسب مدة العطلة السنوية الخاصة لهم جهة نسبية توافق العمل المؤدى .

أشار المشرع الجزائري إلى حق الموظف في العطلة السنوية في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه بأن : للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية قائم خلالها بالخدمة.²

وكذلك نص المرسوم رقم 66-133 المتعلق بالعطل في مادته الأولى على أن : "لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة".³

والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أشارت المادة 94 منه على أن : " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ".⁴

والمادة 196 : تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة.

بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة.

المادة 197: تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل .

المادة 198 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوما أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر .

وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف .

يمكن إستدعاء الموظف المتواجد في العطلة لمباشرة نشاطه للضرورة الملحة للمصلحة.⁵

1 - أحمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر و تونس (مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) دفاتر السياسة والقانون ، المجلد 12 ، العدد 02 جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2009 ، ص 302.

2 - المادة 39 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 - المادة الأولى من المرسوم رقم 66-135 المتعلق بالعطل .

4 - المواد 94-196-197 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

5 - المادة 198 ، 199 ، 206 من الأمر رقم 06-03 .

إلا أنه من الناحية العملية نادرا ما يحصل مثل هذه الأمور لعدة إعتبارات منها أن الإدارة لا ترغب في تطبيق هذا الحق الذي أعطاه إياه القانون، إلا في الضرورة القصوى جدا وكذلك الموظف الذي يتم إرجاعه للعمل أثناء عطلته ربما يرفض ذلك وتلجأ الإدارة إلى إستعمال القانون مما يؤدي إلى توتر العلاقة بين الموظف وإدارته ناهيك عن إشكالية التواصل مع الموظف أثناء عطلته في حالة تنقل الموظف لقضاء عطلته بعيدا عن مقر إقامته أو حتى خارج الوطن .

الأصل أن للموظف عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما مقابل سنة عمل فعلي ولكن لإعتبارات معينة منح المشرع الجزائري لبعض الموظفين الذين يمارسون أعمالهم في بعض المناطق لاسيما المناطق الصحراوية وبعض المناطق في الخارج الحق في الإستفادة من عطلة أطول تصل إلى 40 يوما أو 50 يوما في بعض الحالات .

أما بالنسبة للموظفين المكلفين بالنشاطات التعليمية والتكوينية فإنهم يستفيدون من راحتهم السنوية أثناء العطل المدرسية، ويسوق في هذا الإطار أن ليس للإدارة الحق في منح أو منع اقرار العطلة السنوية وإنما تتمثل صلاحياتها فقط في سلطة تقديرية وتنظيمية وقت منحها حتى لا يطلبها جميع الموظفين في وقت واحد فيتعطل بذلك سير المرفق العام ، وعليه فإنه يوجد ثلاث أسباب منطقية للرفض المؤقت للعطلة السنوية وما عدى ذلك يعتبر تعسف في إستعمال السلطة الإدارية وهي كالتالي :

- وجود أعمال ملحة على مكتب الموظف المعني لا تقبل التأجيل .
- لا يوجد مستخلف للموظف الذي طلب العطلة.
- خروج الموظف يؤدي إلى تعطيل الأعمال الإدارية¹
- وعليه فإنه تعتبر فترات العمل التي تستوجب الإستفادة من العطلة السنوية مايلي :
- فترة العمل الفعلي .
- فترة العطلة السنوية .
- فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة .
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191-192 .
- فترات عطلة الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد الثانية²

كما يجب على الإدارة أن تحدد في سند العطلة إسم الموظف المستخلف الذي يحل محل الموظف المستفيد من العطلة السنوية طوال مدة غيابه عن العمل وينوب عنه في

1 - أحمد كانش ، مرجع سابق ، ص 303.

2 - المادة 204 من الأمر 03-06 .

جميع مهامه ومسؤولياته الأمر الذي ينجم عنه في جميع الأحوال دوام سير المؤسسات والإدارات العمومية بانتظام ودون إنقطاع¹.

وعليه نستنتج أنه ورغم إعتبار العطلة السنوية حق الموظف إلا أنها ليست حق مطلق فقد ترك المشرع جانبا منها لسلطة الإدارة التقديرية وفقا لما تمليه ضرورة المصلحة العامة .

يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى .

- غير أنه يمكن للإدارة ، إذا استدعت ضرورة المصلحة أو سمحت به، إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين .

وهذا يسقط حق الموظف الذي لم يستفد من العطل السنوية التي مر عليها سنتان لكن من الناحية التطبيقية خاصة عندما يكون هناك أسباب منطقية منعت الموظف من الاستفادة من العطلة السنوية في وقتها يوجد هناك مرونة في تطبيق هذا الإجراء ومن ناحية أخرى لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتم تعويض العطلة السنوية وغيرها بتعويض مادي على عدم الاستفادة من العطلة في وقتها ولو كان بفعل الإدارة² حسب المادة 205 من الأمر رقم 03-06: " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"³.

ومن بين الضمانات التي ضمنها المشرع للموظف العمومي لا يمكن إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية وهي ضمانة مقررة للموظف العام المتواجد في عطلة سنوية حتى يتمكن من الاستفادة من فترة الراحة دون أن يخاف على منصب عمله بسبب غيابه المبرر قانونا .

كما أنه في حالة إذا كان الموظف في عطلة سنوية و تعرض لمرض أو حادث مرور توقف العطلة السنوية و يستفيد الموظف من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها⁴.

أما المشرع المصري نظم العطلة "الإجازة" السنوية بأحكام مختلفة حسب المدة التي شغلها الموظف في وظيفته حيث حددها ثلاثين (30) يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة في السنة و يمكن أن تمتد هذه المدة إلى 45 يوما بالنسبة للموظفين اللذين تجاوزوا سن الخمسين أو جاوزت مدة خدمتهم بالوظيفة ، أما بالنسبة للموظفين اللذين إستلموا العمل بعد مضي 06 أشهر لهم الحق في عطلة سنوية مدتها 15 يوما، و 21 يوم بالنسبة للموظفين اللذين أمضوا مدة سنة كاملة في العمل وللجنة شؤون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة مدة الإجازة السنوية أو الإعتيادية بما لا يتجاوز خمسة عشر يوما بالنسبة للموظفين اللذين يعملون في المناطق النائية، ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الإعتيادية أو إنهاؤها إلا

1 - المادة 2/206 من الأمر 03-06 .

2 - أحمد كانش ، مرجع سابق ، ص 303 .

3 - المادة 205 من الأمر 03-06 .

4 - أحمد كانش ، مرجع نفسه ، ص 303 .

لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل ، كما كفل لفئة ذوي الإعاقة إجازة سنوية إعتيادية مدتها 45 يوما دون التقيد بعدد سنوات الخدمة.¹

أما في تونس فيعتبر حق الإنتفاع بعطلة الراحة السنوية من أهم الحقوق التي ينتفع بها الموظف العمومي حيث صادقت تونس على الإتفاقية العالمية التي تحجر إبرام كل إتفاق بين صاحب العمل و الأجير يقضي بتخلي الأجير ولو بمحض إرادته عن حقه في الإنتفاع بعطلة الراحة السنوية .

ولا يتم الحصول على هذا الحق أي كامل عطلته السنوية (شهر) إلا بعد قضاء سنة كاملة من العمل الفعلي وعند الإقتضاء وفي حالة عدم إستكمال هذه السنة بإمكانه الحصول على جزء من عطلته السنوية يتم إحتسابه على أساس :

- يومين و نصف عن كل شهر عمل فعلي.

- ونصف اليوم عن كل ستة أيام عمل فعلي بالنسبة إلى فترة العمل التي هي دون شهر²، لكن هناك بعض الأصناف من الأعوان يخضعون إلى أحكام خاصة في هذا المجال فالقضاة ينتفعون بعطلة أحيانا إلى أربعة أشهر أما العسكريون المباشرون و أعوان قوات الأمن الداخلي و أعوان الديوانة ورؤساء البعثات الدبلوماسية و القنصلية فيإمكانهم الحصول على إجازة سنوية مدتها 45 يوما.³

و عليه فإن المدة القانونية العادية للعطلة السنوية شهر واحد ولتوزيع الإجازات على أعوانها ينبغي على الإدارة إعطاء أولوية الإختيار للأعوان اللذين لهم أطفال في الكفالة وعند الإقتضاء يمكن للإدارة أن تؤجل إسناد العطل لبعض أعوانها إلى السنة الموالية للسنة التي تم إستحقاق العطلة بعنوانها، كما يمكن تجزئة العطلة السنوية ، إما بطلب من العون أو بمبادرة من الإدارة و بالرغم من أن الإدارة لا تحبذ تجزئتها للعطل الخاصة عندما تكون عدة أجزاء إلا أنه يمكن من جانب آخر من توزيع فترات العطل على كامل السنة وعدم حصرها خلال فترة الصيف.⁴

بالنسبة لتأجيل العطلة السنوية فإنه لم يعد بإمكان العون تأجيل عطلته السنوية طبقا لأحكام الفصل 38 (جديد) من النظام الأساسي العام كما تم تنقيحه بالقانون عدد 83 لسنة 1997 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 .

يمكن للسلطة الإدارية وفي حالات إستثنائية تتقتضيها متطلبات حسن سير المرفق العام بحيث يمكن تأجيل إنتفاع أعوانها بحقوقهم في عطلة الراحة السنوية ولا يمكن تأجيلها إلا في حدود سنة واحدة .

1 - العيفاوي صيرينة ، سمغوني زكرياء ، حقوق وواجبات الموظف العام ، دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، المجلد 08 العدد 01 ، جامعة تليجي أغواط ، 2015 ، ص 447 ، ص 478.

2 - أحمد كانش ، مرجع سابق ، ص 304 .

3 - الشريف صلاح الدين،كمون ماهر ، المختصر في قانون الوظيفة العمومية ،دار إسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس ، 2001 ، ص 304.

4 - أحمد كانش ، نفس المرجع نفس الصفحة

يمكن للإدارة عند الضرورة أن تلزم أحد أعوانها بقطع عطلته السنوية وإستنفاد عمله على الفور و يعتبر عدم إمتثال العون إلى هذا الأمر خطأ إداريا فادحا.

أما بخصوص إنتهاء العطلة السنوية فإنه عند نهاية عطلة الإستراحة يتعين على العون الإلتحاق بمركز عمله ، فقد نص الفصل 39 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على أنه : " يمكن أن يحال على مجلس التأديب الموظف الذي لم يلتحق بمركز عمله عند إنتهاء عطلة الإستراحة ¹ .

ولا يمكن بأي حال من الأحوال الحصول على تعويض مالي مقابل حق الإنتفاع بعطل الإستراحة ولا يتم إستبدال حق الإنتفاع بعطل الإستراحة بمقابل مالي ولو في صورة إنقطاع العون نهائيا عن العمل . ²

الفرع الثاني : العطل الأسبوعية .

أجمعت المواثيق الدولية و الدساتير الوطنية على ضرورة منح العمال والموظفين على حد سواء راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لغرض إستجماع قوى النشاط والإسترخاء للإستعداد لأسبوع العمل الموالي . ومن هنا تدخلت التشريعات الوطنية لتحديد أيام تلك الراحة وفق عوامل إقتصادية وإجتماعية وثقافية تختلف من دولة لأخرى مع تسميات مختلفة لتلك الأيام ، فالبعض يسميها راحة أسبوعية و البعض الآخر يسميها راحة قانونية و غيرهم يسمونها العطلة الأسبوعية للراحة وآخرون يسمونها عطلة نهاية الأسبوع ³ .

لكل موظف جزائري الحق في يوم راحة في الأسبوع مدفوع الأجر ولإعتبرات دينية بالخصوص تم تحديده بيوم الجمعة كما يمكن أن يؤجل أو يقدم يوم الراحة إلى يوم آخر من أيام الأسبوع وذلك في إطار تنظيم العمل ولما تقتضيه خصوصيات المهنة التي تتطلب العمل بنظام التناوب ، أما بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم عطلة إضافي ⁴ .

أصبح العمال و الموظفون يتمتعون بعطلة لا تقل مدتها عن 24 ساعة في الأسبوع تعددت مسمياتها بين من يسميها براحة قانونية أو براحة أو عطلة أسبوعية وهي تسمية المشرع الجزائري أو عطل نهاية الأسبوع .

جاءت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث كرس هذا الحق ونص على أن لكل شخص الحق في الراحة ووقت فراغ ، ويشمل ذلك تحديدا معقولا لساعات العمل وعطلات دورية مدفوعة الأجر " ⁵ .

1 - أحمد كناش ، مرجع سابق ، ص 304

2 - شريف صلاح الدين ، مرجع سابق ، ص 19

3 - مهدي بخدة ، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري ، مجلة القانون ، المجلد 07 العدد 02 ، جامعة غليزان ، ص 97 .

4 - أحمد كناش ، مرجع سابق ، ص 309

5 - المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

والمادة 69 من الدستور الجزائري " الحق في الراحة مضمون ، ويضمن القانون
كيفية ممارسة " 1

ونصت المادة 07 للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه :
تعترف الدول الأطراف في الإتفاقية الحالية بحق كل شخص في التمتع بظروف عادية
ومواتية للعمل تكفل بوجه خاص : الراحة ووقت الفراغ، وحد معقول لساعات العمل
والعطلات الدورية بأجر، وكذلك مكافأة للعطلات العامة " 2.

ويمكن تعريف الراحة من حيث اللغة : إسم لمصدر الراحة وجاء من فعل أراح و
إستراح بقول : أراح الرجل وإستراح إذا رجعت إليه نفسه بعد الإعياء والتعب ، وقد تفيد
معان أخرى من نفس الجنس فنقول راحة اليد أي كفها راحة البيت أي ساحته ، راحة الثوب
أي طيه ، الراح أي الخمر لأنهم كانوا يتلذذون عند شربه 3.

أما من حيث الإصطلاح : فلا يوجد لها تعريف إصطلاحي كونها من المصطلحات
الأكثر تداولاً لأنها تفيد المعنى الذاتي لفحواها .

القوانين التي أشارت إلى العطلة (الراحة) الأسبوعية نذكر منها :

نص القانون رقم 90-11 المتضمن لعلاقات العمل في المادة 33 منه : " للعامل الحق
في الراحة يوم كامل في الأسبوع ، وتكون هذه الراحة يوم الجمعة و يمكن تأجيل الراحة
الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا إستدعت الضرورة ذلك " .

المادة 35 من القانون 90-11 نصت على " يعتبر يوم الراحة الأسبوعي أيام راحة
قانونية " 4.

وكذلك نصت المادة 193 من الأمر 06-03 على أنه : " يوم الراحة الأسبوعي وأيام
العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية " 5.

إنطلاقاً مما سبق فإن يوم الراحة الأسبوعي كما يسميه المشرع الجزائري وقت
للفراغ يتعطل فيه العامل و الموظف عن العمل في نهاية الأسبوع لدوافع إجتماعية ودينية
ومهنية تستدعيها المحافظة على صحة العمال إنطلاقاً من تنظيم العمل ، فحيث يجب توزيع
مدة العمل يجب وقف دوري أسبوعي للعمل يراها المشرع أنها تقع في يوم محدد لأسباب
مختلفة يضمن للعمال راحة كافية مع إستيفاءهم للأجر 6.

1 - المادة 69 من الدستور الجزائري 1996 .

2 - مهدي بخدة ، مرجع سابق ، ص 98.

3 - ابن منظور ، لسان العرب ، مجلد 06 صادر ، بيروت 1996 ، ص 255 ص 256 .

4 - المواد 33،35 من القانون 90-11 المتضمن لعلاقات العمل .

5 - المادة 193 من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

6 - جلال مصطفى القرشي ، قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص 222.

وقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيع في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الثالثة على انه : " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس " ¹.

ما يفهم من نص المادة أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل الأسبوعي وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة و السبت أصبحا يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت يوم واحد وهو الجمعة وبالتالي هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع صراحة من شأنه أن يكون حافزا مهما ودافعا قويا من خلال إسترجاع نشاطه وبالتالي ممارسة عمله بكل جدية وإتقان .

كما أقرت المادة 191 من الأمر 06-03 على : " يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك " ².

نستنتج من نص المادة أنه يمكن لجهة الإدارة أن تأجل يوم الراحة للموظف ليوم آخر إذا استدعت الضرورة ذلك في إطار تنظيم العمل تحقيقا للمصلحة العامة .

جاءت النصوص في التشريع المصري خالية من العطل الأسبوعية عكس المشرع الجزائري ³.

أما في تونس : " لكل عون عمومي في حالة مباشرة الحق في عطلة إستراحة خالصة الأجر ليوم واحد في الأسبوع وتم تحديدها بيوم الأحد أما بالنسبة لبعض القطاعات التي تعمل بنظام التناوب فإن يوم العطلة الأسبوعية لا يكون محدد بيوم معين وإنما يتم وفقا رزنامة معدة من طرف المصالح الإدارية المعنية نظرا لطبيعة المهنية وإستمرار الحسن لسير المرفق العام كقطاع الصحة والشرطة والحماية المدنية وغيرها ، أما بالنسبة لأعوان الإدارات العمومية بالإضافة ليوم الأحد فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم عطلة ⁴.

الفرع الثالث : عطل الأعياد الرسمية .

يعد تنظيم الأعياد و ترسيمها من مهام التشريع حيث يكفل القانون للموظفين والعمال حق التمتع بأيام يعتبرها أعياد و يمنحهم أجرا عن تلك الأيام كونها تعتبر عطلا مدفوعة الأجر وفق ما تنص عليه المادة 35 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

وليس بمقدور السلطة التنظيمية ولا الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية تنظيم تلك الأعياد وتحديدها وفق نصوص القانون الجزائري وإنما يقتصر الدور فقط على التشريع أي وفق ما يصدر عن السلطة التشريعية من قوانين تعين أيام الأعياد سواء بتواريخها الميلادية فيما يخص الأعياد الوطنية و الدولية أو بتواريخها الهجرية فيما يخص الأعياد الدينية وكذا

1 - المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009

2 - المادة 191 من الأمر 06-03 .

3 - العيفاوي صبرينة ، مرجع سابق ، ص 478 .

4 - أحمد كانش ، مرجع سابق ، ص 309

بمسمياتها وفق ما تتضمنه الأحداث التاريخية أو الدينية التي يرجى الإحتفال بها عن طريق تقنين تلك الأيام ووصفها بأنها أعياد رسمية¹

و يمكن تعريف العيد :

لغة : هو كل ما تتجدد عودته كل عام و العيد هو كل يوم فيه جمع ، إشتقاقه من عاد يعود كأنهم عادوا إليه ، وقيل إشتقاقه من العادة لأنهم إعتادوه وجمعه أعياد ، والعيد عند العرب الوقت الذي يعود فيه الحزن و الفرح فيجعل العيد من عاد يعود بسبب عودة الفرح محدد كل سنة كما قاله ابن الأعرابي وكان في الأصل العود فلما سكنت الواو وأنكسر ما قبلها قلبت ياء فصارت العيد²

أما إصطلاحا : نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا الأعياد و إنما إكتفى بتعداد أيامها على سبيل الحصر .

وجاء في المادة 34 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:" يحدد القانون أيام الأعياد و العطل المدفوعة الأجر".

وعليه نفهم من نص هذه المادة انه أي يوم لا يمكن ان يعتبر عيد إلا إذا أقره القانون ، وفي المادة 35 من نفس القانون : " يعتبر يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية " .

هنا نلاحظ أن المشرع يعتبر أيام الأعياد هي أيام راحة قانونية.

كإستثناء و يمكن أن يستدعى العامل أو الموظف لضرورة ما للعمل في يوم العيد نصت عليه المادة 36 من القانون 90-11 إلى أنه : " يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، و لينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية ، طبقا لأحكام هذا القانون " .³

يفهم من نص المادة أن المشرع الجزائري منح لكل من الموظف والعامل الذي يعمل في يوم الراحة القانونية " الأعياد " راحة تعويضية مع الحق في الإنتفاع بزيادة ساعة إضافية .

وجاء في المادة 03 من المرسوم 82-184 المتعلق بالراحات القانونية : " إذا صادفت الراحة الأسبوعية يوم عيد رسمي لا يمنح المستخدم سوى يوم واحد عطلة مدفوعة الأجر " .⁴

1 - مهدي بخدة ، النظام القانوني للأعياد ،مجلة القانون ، مجلد 06 ، العدد 01 جامعة غليزان ، سنة 2010 ، ص 49.

2 - ابن منظور لسان العرب ، ج10 ، " باب عود " دار صادر ، بيروت ، 2004 ، ص 327.

3 - المواد 34،35،36 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

4 - المادة 3 من المرسوم 82-184 المتعلق بالراحات القانونية المؤرخ في 15 ماي 1982 .

لقد اعترف المشرع الجزائري حق الموظف في الراحة و بعيدا عن ممارسة أي نشاط وظيفي بمناسبة عطل الأعياد الرسمية وذلك بموجب المادة الأولى من القانون رقم 63-278 المؤرخ بتاريخ 1963/07/26 المعدل و المتمم¹، المحدد لقائمة الأعياد الوطنية و الدينية و تواريخها مع تبيان عدد أيام الراحة المقررة لها وهي

المدة	العطلة	المناسبة
يوم واحد	الأول من محرم	رأس السنة الهجرية
يوم واحد	العاشر من محرم	عاشوراء
يوم واحد	الثاني عشر من ربيع الأول	المولد النبوي الشريف
يومين	الأول من شوال	عيد الفطر
يومين	العاشر من ذي الحجة	عيد الأضحى
يوم واحد	أول جانفي	رأس السنة الميلادية
يوم واحد	أول ماي	عيد العمال
يوم واحد	05 جويلية	عيد الإستقلال و الشباب
يوم واحد	أول نوفمبر	عيد الثورة
يوم واحد	12 جانفي	رأس السنة الأمازيغية

و بالرغم من أن هذا القانون السالف الذكر هو مصدر الأساسي لتنظيم العطل الرسمية إلا أنه أدخلت بعض التعديلات على هذا القانون على مر السنين حيث أصبح لرئيس الجمهورية الحق بسن أو إلغاء أي عطلة وفقا لتقديره، ويحدد هذا القانون عشر عطل رسمية التي يتم الإحتفال بها بشكل أو بآخر.²

أما في أحكام قانون الخدمة المدنية المصري حيث نص المادة 47 منه على: " أن الموظف يستحق إجازة بأجر كامل في أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي حددها قرار وزير القوى العاملة و الهجرة كالتالي : 3

المدة	العطلة	المناسبة
يوم واحد	الأول من شهر محرم	عيد رأس السنة الهجرية
يوم واحد	الثاني عشر من ربيع الأول	المولد النبوي الشريف

1- المادة الأولى من القانون رقم 63-278 المؤرخ في 1963/07/26 ، المعدل و المتمم

2- أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، مرجع سابق، ص308.

3- العيفاوي صبرينة، مرجع سابق، ص472

عيد الفطر	الأول من شهر شوال	يومان
الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى	09.11.10. من ذي الحجة	ثلاثة أيام
عيد الميلاد المجيد	السابع من يناير	يوم واحد
عيد تحرير سيناء	25 من أبريل	يوم واحد
عيد الشرطة	25 من يناير	يوم واحد
يوم شم النسيم	25 من أبريل	يوم واحد
عيد العمال	أول ماي	يوم واحد
عيد الثورة	23 من يوليو	يوم واحد
عيد القوات المسلحة	06 من أكتوبر	يوم واحد

في تونس :

فهذا الجدول يبين العطل الرسمية الخاصة بالمناسبات الوطنية والدينية والعالمية و هي كما يلي¹ :

المدة	العطلة	المناسبة
يوم واحد	الأول من محرم	رأس السنة الهجرية
يوم واحد	الثاني عشر من ربيع الأول	المولد النبوي الشريف
ثلاثة أيام	الأول من شوال	عيد الفطر
يومين	العاشر من ذي الحجة	عيد الأضحى
يوم واحد	أول جانفي	رأس السنة الميلادية
يوم واحد	14 جانفي	عيد الثورة و الشباب
يوم واحد	20 مارس	عيد الإستقلال
يوم واحد	09 أفريل	عيد الشهداء
يوم واحد	أول ماي	عيد الشغل
يوم واحد	25 جويلية	عيد الجمهورية
يوم واحد	13 أوت	عيد المرأة
يوم واحد	15 أكتوبر	عيد الجلاء

المطلب الثاني : العطل الخاصة

1 - احمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 309.

خصت التشريعات الوظيفية إضافة إلى العطل العامة التي يستفيد منها كل الموظفين عطلا خاصة يستفيد منها بعض الموظفين والتي تختلف حسب حالة الموظف فقد تكون عطلة مرضية نتيجة تعرضه لأمراض معينة ، أو قد تكون عطلة الأمومة وتستفيد منها الموظفات بعد وضع الحمل كما قد تكون عطل إستثنائية أو عطل عارضة كل هذه العطل تخضع للتشريع والإجراءات القانونية كل حسب موضوعها وهو ما سنتطرق له فيما يلي :

الفرع الأول : العطلة المرضية .

منح المشرع الجزائري للموظف العام الحق في التوقف عن العمل في حالة مرضه أو إصابته بحادث مهني يعيقه عن أداء واجبه الوظيفي ، وتمنح هذه العطلة وفق مجموعة الإجراءات نظمها المشرع بما تتماشى مع صحة الموظف المريض دون إغفال مصلحة الإدارة ¹ ، وهو ما نصت عليه المادة 201 من الأمر 03-06: "توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به " ².

وأشار المشرع إلى هذا الحق في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة في المادة 29 حيث نصت على أنه : " يحق للموظف العام القائم بالخدمة ما يلي:

في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة إثني عشر شهرا متتالية و ذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه أو يتقاضى الموظف خلال العطلة المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر وخلال الثلاثة أشهر الموالية لها يخفض مرتبه إلى النصف " .

وعليه ، نجد أن القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة والحصول على عطلة مرضية لمدة كافية للشفاء تكون في الحدود المعقولة وذلك رعاية لصحته إلى أن يعود لحالته الطبيعية ³ .

للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة وذلك بشرطين هامين :

- 1- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله وممارسة المهام الملقاة على عاتقه .
- 2- أن يوجه إلى الإدارة التي ينتسب إليها عن طريق مصلحة طلبا مؤيدا بشهادة طبيبه الخاص أو طبيب الإدارة على أنه لا يجوز إلا لطبيب محلف أو لطبيب الإدارة أن يسلم شهادة توصي بعطلة تتجاوز أسبوعا ومعنى هذا أنه يجوز لأي طبيب عادي أن يمنح الموظف عطلة مرضية لمدة تقل عن أسبوع ، فإذا زادت المدة عن ذلك فيجب أن تكون الشهادة المرضية مقدمة من طبيب الإدارة المختص أو طبيب محلف ويجوز للإدارة أن تأمر بإجراء

1 - العيفاوي صبرينة ، سمغوني زكرياء ، مرجع سابق ، ص 480.

2 - المادة 201 من الأمر 03-06 .

3 - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 231.

فحص آخر لصاحب الطلب بين تاريخ تقديمه الطلب وتاريخ إنتهاء كل فترة من العطلة بواسطة أطبائها المحلفين.¹

-صنف المشرع الجزائري العطل المرضية على حسب المرض الذي يفرض التوقف المؤقت عن العمل إلى صنفين أساسيين بالنظر لشدة المرض وجسامته والمدة التي يتطلبها العلاج ورتب على ذلك آثار هي الحقوق المستحقة في كل حالة ويلزم المريض في كل الأحوال إشعار الهيئة التابع لها أو هيئة الضمان الإجتماعي بالمرض الذي يعتريه للإستفادة من العطلة المرضية عن طريق إيداع شهادة التوقف عن العمل و إلا سقط حقه في الأداءات النقدية.²

سلطة منح العطلة المرضية :

يعد الطبيب المعالج الوحيد الذي له صلاحية منح شهادة مرضية للمؤمن له إجتماعيا وقد ميز المشرع الجزائري في هذا السياق بين نوعين من العطل المرضية ، عطلة مرضية قصيرة المدى وأقصاها ثلاثة مائة (300) يوم وعطلة مرضية طويلة المدى أقصاها ثلاثة سنوات.³

1- العطل المرضية قصيرة المدى :

هي كل عطلة مرضية لا تتجاوز 300 يوم طوال فترة سنتان متتاليتان كحد أقصى ، سواء كانت يوما واحد أو عدة أيام أو عدة شهور حسب المادة 16 فقرة 02 من قانون 11-83⁴

تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف إلى مرض عادي و لمدة قصيرة وتماثل للشفاء، مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية معاينة المرض ، وبهذا فإنه تنقطع مؤقتا علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث إلزام دفع الراتب للموظف .

وكما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم الشهادة الطبية لصندوق الضمان الإجتماعي في نسختين يحتفظ بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليه ترسيخ تقديمها له وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة عن المرض وتعويض ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض .

1 - محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 187 ص 188 .
2 - راشدي حوهم دليلة ، مزوار اسمهان ، قراءة في مفهوم العجز كشرط للإستفادة من العطلة المرضية ، المجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، المجلد 09 العدد 01 جامعة وهران ، 2007 ، ص 16 .
3 - مازة عبله ، دور الطبيب المعالج والمستشار في منح العطلة المرضية ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 05 ، العدد 01 ، جامعة عبد الحميد ابن باديس جامعة مستغانم ، 2016 ، ص 281 .
4 - المادة 02-16 من قانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .

كما يجب على الموظف أن يستخرج من الإدارة المستخدمة كشف الأجر والعمل مرفقا ببيان تاريخ إنقطاع الموظف عن عمله ليستظهر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عند تسديد التعويضات اليومية .

هذا و أن التعويض عن العطلة القصيرة المدى تنقسم إلى قسمين إذا كانت المدة أقل من 15 يوما يكون التعويض بنسبة بالمائة وإذا كانت المدة من 16 يوم إلى 100 يوم يكون التعويض 100 بالمائة¹.

2- العطل المرضية طويلة الأمد :

يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه، فإذا تبين عجزه كاملا عن القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد إن كانت مدة خدمته تزيد عن عشرة (10) سنوات، وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أنه أصيب بمرض أو حادث ناشئ عن طبيعة عمله في أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه².

عند تعرض الموظف العام إلى مرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب ذلك في غيابه عن العمل لمدة طويلة فإنه يستفيد من عطلة مرضية طويلة المدى.

وتصل مدة العطلة طويلة المدى إلى ثلاثة سنوات وتخضع لرقابة طبيب الضمان الإجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة كما يمكن تقسيم العطلة المرضية طويلة المدى إلى اقسام كل قسم يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته³.

فإذا طال مرض الموظف عن ستة أشهر ولم يتمكن من العودة إلى عمله ففي هذه الحالة إذا لم يكن مرضه من الأمراض المزمنة التي سندركها فيما بعد إما ان يحال تلقائيا على الإستيداع و إما يحال على التقاعد من الشروط المنصوص عليها والتشريع المتعلق بالمعاشات وذلك إذ ثبت أنه غير قادر نهائيا على القيام بالخدمة ويستثنى من ذلك حالة حدوث المرض أثناء أو بمناسبة القيام بعمله أو إذا كان نتيجة تضحية قام بها الشخص لصالح العام أو إنقاذ حياة شخص ففي هذه الحالات للموظف الحق في أن يحصل على أجره إلى أن يتمكن من العودة للقيام بمهامه أو يحال على التقاعد وبالإضافة إلى ذلك يحق له الرجوع على الإدارة بالمصاريف التي أنفقها بسبب هذا المرض أو الحادث، من ذلك يتضح أن الموظف له الحق في عطلة مرضية على النحو التالي :

1 - ثلاثة أشهر بأجر كامل .

1 - احمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 305.
2 - علي خاطر شنطاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة 01 الأردن ، 2003 ، ص 470 .
3 - احمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 305.

2- ثلاثة أشهر بنصف مرتب.

3- بعد ذلك إذا طال المرض عن ستة أشهر يحال على التقاعد أو الإستيداع .

4- إذا كان المرض بسبب تضحية قام بها الموظف للصالح العام أو لإنقاذ حياة شخص أو إصابة عمل يحتفظ باجرة مهما طالت المدة.

العطل الطويلة الأمد تمنح للموظف إذا ما أصيب بمرض السل أو إلتهاب النخاع السنجابي أو المرض العقلي أو السرطان أو الشلل الأعضاء ويحتفظ الموظف في هذه الحالة بمرتبه كاملا خلال الثلاث سنوات الأولى ثم ينخفض المرتب إلى النصف في السنتين التاليتين مع الإحتفاظ بمجموع المنح العائلية¹.

كما انه في حالة لم يتماثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد إنقضاء مدة ثلاث سنوات وإستحال عليه مباشرة مهامه يحال على العجز بسبب المرض².

ونص المشرع المصري ضمن أحكام قانون الخدمة المدنية أن الموظف يستحق كل ثلاث سنوات فعلية في الوظيفة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص في حدود ثلاثة أشهر بأجر كامل ، أو الثلاثة أشهر التالية بأجر يعادل 75 % من الأجر الوظيفي لمن تتجاوز سن الخمسين على أن له الحق في طلب مد الإجازة المرضية بدون أجر للمدة التي يحددها المجلس إذا قرر إحتمال شفائه أو تحويلها إلى إجازة إعتيادية³.

الملاحظ من خلال نصي القانون الجزائري

وبالنسبة للمشرع الفرنسي فقد جعلها في حالة الأمراض العادية إثني عشر شهرا منها ثلاثة أشهر بمرتب كامل وتسعة بنصف المرتب وفي حالة الأمراض المزمنة فقد منح الموظف عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها بمرتب كامل وسنتين بنصف المرتب ، كما يجوز أن تمتد العطلة إلى ثمانية سنوات إذا أصاب الموظف المرض أثناء ممارسة وظيفته⁴.

أما المشرع التونسي فنص عليها بأن من حق الموظف العمومي أن يستفيد منها شريطة أن يتوفر أمران أساسيان وهما:

- إصابة العون بمرض ثم إثباته من قبل طبيب مرسوم بعمادة الأطباء .

- العجز عن مباشرة الوظائف من طرف العون المريض .

1 - محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص 189.

2 - احمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 305.

3 - العيفاي صبرينة ، مرجع سابق ، ص 480.

4 - بخوش مرزاق ، نظام العطل في الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون إداري ، جامعة المسيلة ، 2018-2019. ، بدون صفحة

فكل موظف قام بمهامه طيلة فترة لا تقل عن 365 يوما من حقه التمتع بعطلة لمدة أقصاها إثني عشر شهرا منها شهران بالمرتب كاملا وعشرة أشهر بنصف المرتب ، ويمكن للأعوان الإنتفاع بعطلة طويلة الأمد عند إصابتهم بأمراض معينة لا يمكن أن تتجاوز في مجموعها مدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وستان بنصفه .

- لا تمنح العطلة إذا ما تبين أن المرض ناتج عن تناول المشروبات الكحولية أو عن استعمال المخدرات بالنسبة للعطلة طويلة الأمد لا يمكن ان تتجاوز في مجموعها مدة 05 سنوات منها ثلاث بكامل المرتب وستان بنصفه ويبقى يستفيد من المنح العائلية والمنح الأخرى بما في ذلك منحة الإنتاج و إذا مرض العون بمرض مهني أو تعرض لحادث شغل فمن حقه التمتع بعطلة مرض خاصة طيلة المدة اللازمة لشفاءه خالصة الأجر ، ولا يمكن للإدارة في هذه الحالات وضع العون المعني بالأمر في حالة عدم مباشرة وينتفع العون المعني خلال العطلة بكامل مرتباته ، وإذا ثبت عجزه النهائي يحال على التقاعد¹.

الفرع الثاني: عطلة الأمومة.

إضافة إلى العطل المقررة قانونا تستفيد المرأة من عطلة الأمومة التي تعتبر عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة والتي تمنح لها متى توافرت أسبابها وإتبعته فيها كافة الإجراءات القانونية المنصوص عليها في التشريع المتعلق بذلك، وقد نص المشرع الجزائري على هذا النوع من العطل في أحكام قانون الوظيفة العامة والتي تستفيد من خلاله المرأة الموظفة أثناء فترة ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة وفقا لنظام التأمينات الإجتماعية².

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للمرأة العاملة وإعتبرها حقا دستوريا لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة وهذا تماشيا بما جاءت به التشريعات الدولية، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية جملة من إتفاقيات عمل تهدف لحماية المرأة العاملة بصفة عامة وحماية الأمومة بصفة خاصة .

وأقر القانون رقم 90-11 بإستفادة العاملة خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة وأحال تنظيم هذه العطلة إلى القانون رقم 83-11 حيث نصت المادة 55 من القانون رقم 90-11 على ما يلي: " تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة وما بعدها من

1 - أحمد كانش ، عبد المومن مجدوب ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر و تونس ، مرجع سابق ، 306 ، ص 307 .

2 - العيفاوي صبرينة ، سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص 483.

عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ، ويمكنهم الاستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة¹.

تستفيد الموظفة من التغطية الإجتماعية طوال فترة الغياب عن العمل والإنقطاع عنه طوال فترة الأمومة وفقا لما جاء في المادة 81 من الأمر 03-06 : (تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به)².

المشرع الجزائري لم يعرف لنا هذه العطلة وبالرجوع إلى الفقه عموما تعرف على أنها حق يمنحه قانون العمل للمرأة العاملة بمناسبة إقتراب موعد الوضع ، يجب عليها إستخدامه وفقا للضوابط الواردة في هذا القانون وإلتزام صاحب العمل ومن يمثله بتمكينها من إستخدامه لأ راحتها .

ومنهم من عرفها كذلك بأنها هي أيام للراحة مدفوعة الأجر يحددها القانون لغرض الحمل والولادة³.

تعتبر من التغييبات المدفوعة الأجر وهي حق من حقوق الموظفات تبعا للمادة 36⁴ من المرسوم 302-82 ، المؤرخ في 11/09/1982.

نلاحظ أن عطلة الأمومة لاتعد من بين العطل المرضية بل تعتبر المستفيدة منها في حالة نشاط .

شروط الإستفادة من عطلة الأمومة ومدتها:

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

1- أن تكون حاملا وأن تقع الولادة :

إن الإستفادة من عطلة الأمومة مرتبط بشرط أساسي وهو أن تكون العاملة حاملا ، وهذا الشرط بديهي ومنطقي لأن سبب إستحقاق عطلة الأمومة هو تحقيق الوضع وهو الأمر الذي يقتضي أن تكون حاملا .

1 - رحوي فؤاد ، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة - مجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، المجلد 03 ، العدد 01 ، جامعة وهران ، 2007

2 - المادة 81 من الأمر رقم 03-06 .

3 - رحوي فؤاد ، مرجع سابق

4 - المادة 36 من المرسوم 302-82 ، المتضمن التغييبات الخاصة المدفوعة الأجر ، المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 .

والحمل هو المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن أمه سواء في المرحلة الأولى أو الأخيرة ، وهذه المتغيرات تؤثر على صحة العاملة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية .

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

إلى جانب شرط يجب أن تقع الولادة و المقصود بها هي إنفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد عن طريق قطع الحبل السري ، مهما كانت طبيعة الولادة ¹.

أما عن طبيعة الإلزامية لهذه العطلة ، نلاحظ أن المشرع الجزائري أشار من خلال المادة 29 من قانون 83-11 قبل تعديله أنه تتقاضى المؤمنة التعويضات النقدية خلال مدة 14 أسبوعا متتالية وهي مدة عطلة الأمومة ، وأضاف من خلال الفقرة الثانية من نفس المادة أن إنقطاع العاملة عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع لا تقل عن أسبوع هو إلزامي و يكون ذلك وفقا لشهادة طبية، وهذا يتناسب مع ما جاء في الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية الأمومة رقم 103 ، حيث أوجبت أن يمنح جزء من عطلة الأمومة إلزاميا ، وهي الفترة التي تلي الوضع دون تحديد المدة في حين كانت الإتفاقية سابقة رقم 03 لسنة 1919 تشير أن فترة العطلة الإلزامية مدتها 06 أسابيع وقد طبق المشرع الفرنسي كذلك هذا المبدأ لتجنب كل ضغط معنوي ونفسي على المرأة يمنع تشغيلها خلال 08 أسابيع كحد أقصى تكون 06 أسابيع منها على الأقل بعد الوضع ، مع العلم أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الفرنسي هي 16 أسبوعا ².

وبالرجوع إلى المادة 29 الحالية المعدلة بموجب المادة 12 من الأمر 96-17 نجد المشرع ألغى الفقرة الثانية من المادة 29 المذكورة أعلاه والتي كانت تنص على إلزامية عطلة الأمومة في جزئها الذي يسبق التاريخ المحتمل للوضع.

- ما حكم الإجهاض ؟

تختلف الولادة عن الإجهاض كون الولادة هي إنفصال الجنين عن أمه وفي الوقت المعتاد أما الإجهاض هو خروج الجنين في غير وقت المعتاد له ، ومن هم من يرى أنه هو

1 - رحوي فؤاد ، مرجع سابق .

2 - سكيمة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد 09 ، العدد 01 ، جامعة وهران ، 2007 ، ص 04 .

خروج الجنين في ستة الأشهر الأولى من الحمل، وفقا لذلك فإن الإجهاد لا تستحق العاملة بسببه على عطلة الأمومة ، ويمكن أن تستفيد من عطلة مرضية .

هل يشترط في الحمل أن يكون شرعيا ؟

يرى بعض الفقهاء أن الحكمة التي يهدف إليها المشرع من إقرار عطلة الأمومة هي حماية الطفولة والأمومة في أن واحد، لذلك هم يرون أن العاملة تستفيد من عطلة الأمومة حتى ولو لم تكن متزوجة أي كان المولود غير شرعي.

أما من حيث التعويض عن هذا العطلة نرى أن النص القانوني لا يحرم المرأة غير المتزوجة الإستفادة من التعويض على عطلة الأمومة بينما من الناحية العملية فهي محرومة من هذا التعويض .

2- التصريح بالحمل :

على العاملة أن تصرح للمستخدم بحملها كي لا تفاجئه بغيابها عن العمل، وحتى يتدارك غيابها عن مكان عملها بتشغيل عامل أو عاملة مكانها لحين رجوعها لمنصب عملها¹.

مدة عطلة الأمومة :

إن أغلب القوانين التي تعنى بالوظيفة العمومية كرست حقوق المرأة العاملة من خلال عدة مجالات أهمها منحها عطلة خاصة خلال فترة الحمل والولادة وتختلف مدتها وكيفياتها من دولة إلى أخرى ، وحسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر فإن المرأة العاملة الحق في عطلة أمومة مدتها 14 أسبوعا متتالية أو 98 يوما تحتسب ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل ، كما يمكن لها أن تستفيد من عطلة الأمومة قبل تاريخ الوضع المتوقع ب 42 يوم².

وعليه يمكن أن نميز بين نوعين من مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري :

المدة الرئيسية والمدة المضافة.

1 – المدة الرئيسية:

حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعا متتالية ، قبل وبعد الولادة على الأقل بستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة ، حيث نصت المادة 29 من

1 - رحوي فؤاد ، مرجع سابق .

2 - أحمد كانش ، عبد المومن مجدوب ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر و تونس، مرجع سابق ، 305.

القانون رقم 11/83 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 17/96 على ما يلي : على أن تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر 14 أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل (6) ستة أسابيع منها قبل تاريخ المحتمل للولادة¹.

وحددت المادة 39 من الأمر 133/66² على أن المرأة الموظفة لها الحق في عطلة أمومة تقدر بمدة شهرين.

كما مكنها المشرع من إمكانية إنقطاعها عن الوظيفة وجوبا من التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن تقل هذه المدة عن أسبوع.

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

وهو ما سار عليه المشرع المغربي حيث حددها ب 14 أسبوع بينما نلاحظ أن بعض التشريعات العربية منحت مدة أقل مقارنة بما منحتة إتفاقيات الدولية الأخرى.

أما المشرع المصري وقد منح هو الآخر للموظفة الحق في الإستفادة من إجازة الوضع لمدة أربعة أشهر من اليوم التالي للوضع، ولكن على عكس المشرع الجزائري منح هذه العطلة الخاصة للموظفة ثلاث مرات فقط في المسار الوظيفي لها ، وهو ما يتنافى والحياة الطبيعية للمرأة ، فما هو الوضع القانوني للمرأة التي تضع أكثر من ثلاث مرات؟

كما إكتفى المشرع المصري بمنح للموظفة إجازة أمومة تبدأ من اليوم التالي للوضع على عكس المشرع الجزائري الذي مكنها من عطلة الأمومة أسبوع قبل الوضع على الأقل، وبناء على ما سبق يمكن القول بأن أغلب قوانين الوظيفة العامة، قد قررت حماية قانونية للمرأة العاملة وذلك عن طريق حماية وظيفتها لأهميتها و دورها في المجتمع ، غير أن هذه الحماية تتباين من حيث المدة الممنوحة لها³.

بينما المشرع السوري حددها بستين يوما ونجد أن المشرع التونسي حدد مدة اقل مقارنة بباقي التشريعات وهي 30 يوما، أما المشرع الفرنسي فحددها بستة عشر أسبوعا.

ويمكن أن نقسم هذه المدة في التشريع الجزائري إلي مدة إختيارية : تختار فيها العاملة بين التوقف عن العمل أو مواصلته ، وهي ستة 06 أسابيع قبل التاريخ الإفتراضي للولادة ومدة إجبارية تجبر فيها على التوقف عن العمل ، حتى ولو أصرت على العودة، وهي سبعة أسابيع بعد الولادة ، وهو نفس التقسيم تضمنه قانون العمل الفرنسي ، إلا أن المشرع

1 - رحوي فؤاد ، مرجع سابق .

2 - المادة 39 من الأمر 133/66 .

3 - العيفاوي صبرينة ، سمغوني زكرياء ، وجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، ص 843.

الفرنسي جعل المدة الإختيارية هي ستة أسابيع قبل الولادة ، بينما المدة الإجبارية حددها بعشرة أسابيع بعد الولادة .

2 - تمديد المدة :

سبق وأن أشرنا أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري هي أربعة عشر أسبوعا، وتعتبر هذه قاعدة عامة تسري عليها جميع الموظفات ، إلا أنه قد يرد على هذه القاعدة إستثناء يتمثل في حالة تمديد المدة ، فالتحديد هنا خارج نطاق الموظفة، ويتمثل في الحالات التالية :

الخطأ في التاريخ :

إن تحديد تاريخ الولادة يكون عن طريق الشهادة الطبية ، وهو تاريخ إحتمالي ، يمكن أن يحصل خطأ في تقديره، فقد يقع التاريخ الحقيقي للولادة قبل التاريخ المفترض أو بعده، ففي هذه الحالة تمتد إلى التاريخ الحقيقي دون إنقاص من مدتها أما إذا تجاوزت التاريخ المفترض للولادة ، فتحسب العطلة من اليوم الحقيقي للولادة ، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 12 من الأمر 17/96.

تمديد لأسباب صحية متعلقة بالولادة:

يقصد به المرض الناتج عن الولادة الصعبة أو المضاعفات الناجمة عنها ، مما يجعل الموظفة في حالة صحية صعبة لا يمكنها الإلتحاق بالعمل.

أما عن المشرع الفرنسي فقد فرض تمديد عطلة الأمومة منها حالة ولادة التوأم إذ تمتد العطلة من 16 أسبوع إلى 18 أسبوع وتصل إلى 22 أسبوع في حالة الولادة المتعددة¹.

وتنص المادة 29 من القانون 11/83 على أنه إذا تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي تقدم تعويضات التأمين على المرض ، فتمديد عطلة الأمومة تكيف على أنها عطلة مرضية ، إلا أنها تحتفظ بنفس نسبة الأداءات النقدية والعينية المقررة في إطار التأمين على الأمومة².

حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة :

إن عطلة الأمومة لا تكفي بل لابد أن تتمتع الموظفة خلال هذه المدة ببعض الحقوق ، فعطلة الأمومة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للموظفة من جهة ومن جهة أخرى إلى الإستقرار المعيشي وذلك بتقديم لها في حالة إنقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تتضمن أمنها المعيشي وتقيها شر الحاجة، إذ تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين :

1 - رحوي فؤاد ، المرجع سابق .

2 - المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية ، المؤرخ في 02 يوليو 1983.

- إحتفاظ بمنصب العمل .

- التعويض خلال مدة العطلة.

الإحتفاظ بمنصب العمل:

أقر المشرع الجزائري حماية المرأة أثناء عطلة الأمومة بالإحتفاظ بمنصب عملها، بحيث تكون علاقة العمل خلال مدة الأمومة معلقة ، مما يستوجب عدم إتخاذ ضدها عقوبات تأديبية خلال هذه المدة ورجوعها إلى منصب عملها بعد انتهائها¹.

فإذا ما قام المسؤول الإداري بتسريح موظفة في حالة عطلة أمومة فقراره معيب بعيب المشروعية الداخلية المتمثلة في مخالفة القانون ، يحق للمعنية صاحبة المصلحة رفع دعوى إلغاء قرار تسريحها ، ونفس الموقف أخذ به المشرع المصري إذ لا يحق لصاحب العمل فصل المرأة أو إنهاء خدمتها فترة إجازة الوضع (طبقا للمادة 92 من القانون العمل الموحد)².

التعويض خلال مدة العطلة :

وقرر لها مجموعة من الإجراءات القانونية الواجبة الإتباع لكي تتحصل على كافة حقوقها المالية حيث إشتراط أن لا تكون الموظفة قد إنقطعت عن عملها للمدة المحددة بين التاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل والمقررة في الشهر الثالث من الحمل إلى غاية تاريخ الوضع سواء كانت عطلة الأمومة أو حقوق مالية المتعلقة بها³.

بالنسبة للحقوق المخولة لها في عطلة الأمومة بعنوان الحماية الإجتماعية في إطار قوانين الضمان الإجتماعي ، فهي تتعلق بالأداءات النقدية والأداءات العينية المقدمة بعنوان التأمين على الأمومة .

بالنسبة للأداءات النقدية وهي تخص المرأة الموظفة فقط دون زوجة المؤمن ذلك أنها تعد تعويض عن فقدانها الحق في الأجر خلال عطلة الأمومة المقدرة ب 14 أسبوعا⁴.

المادة 32 من الأمر 03/06 نصت بأنه : " 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 الطبية الأولى للحمل وتاريخ الوضع".

التعويضات اليومية تساوي 100 % من الأجر اليومي بعد إنقطاع اشتراك الضمان .

1 - رحوي فؤاد ، مرجع سابق.

2 - بن عمور عائشة ، عطلة الأمومة بين النص والواقع بمجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية ، مجلد 03 العدد 1 ، جامعة تيسمسيلت، 2016، ص 330.

3 - العيفاوي صبرينة ، سمغوني زكرياء، مرجع سابق، ص 483.

4 - سكينه زهرة ، مرجع سابق، ص 5 ص 6 .

وتستفيد الموظفة المرضعة إبتداءً من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (06) الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة¹.

الفرع الثالث : العطل الإستثنائية أو العارضة

نص المشرع الجزائري على مجموعة العطل الإستثنائية أو العارضة التي تصنف تحت طائلة العطل الخاصة وذلك في القانون 03/06 .

ونقصد بالعطل الإستثنائية أنها لا تمنح لكل الموظفين وفي كل الحالات ، بل تمنح فقط في حالات ، على عكس العطل السنوية في الحالات التي حددها المشرع على سبيل الحصر، فإذا وجد لدى الموظف حالة في هذه الحالات جاز له أن يطلب منحه الإجازة وهذه الحالات هي :

- 1 - ممثلي الحزب والنقابة الموكلين قانونا بمناسبة المؤتمرات الإتحادية والوطنية والدولية.
 - 2 - للموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة لدورات الجمعيات التي هم أعضاء فيها بشرط ألا تكون النيابة التي كلفوا بها لا تسمح بأن يضعوا في حالة إنتداب.
 - 3 - للموظفين الذي يحجون بين الله الحرام ولا يمنح هذا الإذن إلا مرة واحدة طوال المهنة ومدة هذه العطلة الدينية ثلاثين يوما متتالية².
- وحسب المرسوم 135/66 المؤرخ في 1966 حيث أشار إلي العطل الإستثنائية التي يتمتع بها الموظف والتي تكون على النحو التالي :

- وفاة أحد الزوجين أو الأصول أو الفروع المباشرة للموظف أو الحواشي لمدة 03 أيام .
- ولادة طفل لأحد الموظفين لمدة ثلاثة أيام.
- زواج الموظف عطلة لمدة ثلاثة أيام.
- المشاركة في الإمتحان أو المسابقة وذلك وفقا للمدة المحددة لهذا الإمتحان على أن لا تتجاوز هذه المدة عشرة أيام.
- خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاث أيام³.

وذكر المشرع الجزائري العطل الإستثنائية في الأمر 133/66 المؤرخ في 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في المادة 39 منه : " بأن الموظف الجزائري يتمتع بالعطل الإستثنائية التالية نذكر منها :

1 - المادة 214 من الأمر رقم 03/06.
 2 - محمد أنس قاسم ، مرجع سابق، ص 185.
 3 - المادة 04 من المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل ، المؤرخ في 02 جوان 1996 (ج.ر. عدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1983).

- لممثلي الجزائر في المباريات الرياضية الدولية.
 - الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشرة أيام .
 - للموظفين الجنوب في حدود عشرون يوما من كل سنة.
 - للموظفين العاملين في خارج البلاد في حدود عشرون يوما.
- في حدود ثلاثة أشهر بأجر العامل للموظف الذي مارس مهاما عليا ثم أنهيت مهامه ولم تسند إليه مهمة بشرط أن يكون قد مارس هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة (6) أشهر إن لم يسوي وضعيته¹.
- ويمكن المشرع الجزائري الموظف العام من رخص إستثنائية للغياب مدفوعة الأجر وتتمثل فيما يلي²:
- متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع الضرورات المصلحة أو المشاركة في الإمتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
 - للقيام بمهام التدريس.
 - للمشاركة في دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة إنتخابية إذا لم يكن في وضعية إنتداب لأداء المهام المرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في الدورات للتكوين النقابي.
 - المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
- وبالنظر إلى المشرع المصري نجد القانون 46/64 أنه قد قسم هذه العطل إلي أربعة أقسام وهي:
- إجازة العامل المخالط لمريض بمرض معدي .
 - إجازة العامل الذي يصاب بجرح أو بمرض بسبب تأدية وظيفته .
 - إجازة الحج وتمنح مرة واحدة في العمر.
 - إجازة الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى خارج البلاد³.
 - إجازة الزوجة الموظفة لمدة شهر كامل عند الولادة وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات خلال مراحل الحياة المهنية للزوجة الموظفة.
 - إجازة لأسباب تقدرها الإدارة لمدة ثلاث أيام وبدون أجر¹.

1 - فرحاني حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري 2014/2015، ص 38.

2 - المادة 208 و 209 من الأمر 03/06 .

3 - شفيق إمام ، مرجع سابق ، ص 240.

وفي تونس يمكن للموظفين التمتع بالعطل الإستثنائية المنصوص عليها في الفصل 40 من قانون الوظيفة العمومية ، وتمنح هذه العطل في حالات خاصة وتمارس الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية تمكنها من منح العطل أو رفضها².

ومما سبق يتضح أن المشرع الجزائري أعطى إهتماما كبيرا بالنسبة للعطل الإستثنائية من خلال تنوع هذه العطل سواء في الجانب العائلي أو المهني أو الديني مقارنة بالمشرع المصري الذي إقتصر على بعض الحالات فقط ولم يراعي المدة المناسبة والراتب المستحق للموظف بمناسبة الاستفادة من هذه العطل ، منها عطلة الحج فنرى أنها لا تكفي الموظف للقيام بهذه الشعيرة إذا ما أضفنا إليها فترات التحضير للسفر والرجوع منه فهي تستلزم مدة إضافية ، لذا وجب على المشرع الجزائري تغيير المدة وجعلها مناسبة وكافية لأداء مناسك الحج في أفضل الأحوال.

- **العطل العارضة** : يقصد بالعطل العارضة إنقطاع الموظف عن مكان العمل بظرف طارئ بحيث لا يتمكن من إخبار جهة عمله مسبقا بهذا الإنقطاع والحصول على موافقتها وحدد المشرع المصري مدة العطلة العارضة في المادة 64 من قانون العاملين المدنيين بالدولة بسبعة أيام في السنة³.

وبالنسبة للمشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى هذا النوع من العطل ولكن يمكن إدخال هذا النوع في عدد العطل الإستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري والتي أشرنا إليها سابقا ولهذا لا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قد أدخل هذه العطل في النص العام بحيث أقر بهذا النوع من العطل تحت إسم العطل الإستثنائية ولذا عند قيام ظروف إستثنائية وخطيرة لكن لم يبين ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها في المادة 87 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 وحدد مدتها بعشرة أيام⁴.

أما عن أسباب العطل العارضة هي لا شك أن الموظف لا يستطيع أن يتحكم في كل الظروف المتصلة به لدرجة تمكنه من المواظبة في الحضور إلى عمله الوظيفي يوميا وبانتظام دون إنقطاع غير محسوب إذ قد تكون هناك أسباب طارئة تمنعه من الحضور إلى عمله فنذكر منها :

- يفاجئ الموظف بمرض أحد أفراد عائلته بمرض شديد لا يتحمل الإنتظار.

- وفاة أحد أقارب الموظف فجأة فينسى نفسه وعمله من هول ما لم به.

1 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10 .
2 - احمد كانش ، عبد المؤمن مجدوب ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس ، مرجع سابق ص 310.
3 - يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق ، ص 160.
4 - نصت المادة 89 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- قد يقع خلاف بين الزوجين فتترك الزوجة بيتها لمسؤولية الزوج فيحتاج لبعض الوقت لتدبير شؤون بيته¹.

وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي أهمية بالغة للعطل العارضة بحيث أدرجها ضمن العطل الإستثنائية ، لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من العطل ويبين طبيعتها حتى يتسنى للموظف معرفتها وتمييزها عن العطل الإستثنائية على غرار بعض التشريعات كالقانون المصري مثلا.

المبحث الثاني : الوضعيات المشابهة للعطلة

اعتمد المشرع الجزائري نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة أساسا، الذي يقوم على العلاقة اللائحية التنظيمية بين الموظف والإدارة ، ونظام المسار المهني الخاضع لقانون أساسي ينظم كل ما يتعلق به ، إلا أنه قد تتدخل في حياته ظروف إستثنائية أثناء المسار المهني تتطلب تفرغ تام للإنشغال والإلمام بمقتضياتها والعمل على مسارتها، فقد نظم المشرع وضعيات قانونية أساسية تسمح للموظف بأن يكون متفرغا لكي يستطيع التعامل مع الظروف المستجدة ، وهذه الوضعيات تؤدي إلى خروج الموظف بصفة مؤقتة وكلية من قطاع الوظيفة العمومية ليخضع إلى نظام قانوني خاص سواء المتعلق بالخدمة الوطنية أو خارج إطار .

كما يتفرغ لقضاء أغراض شخصية أو لأسباب صحية أو دراسية بالنسبة لوضعية الإحالة على الإستداع².

سنتطرق في هذا المبحث إلى كل وضعية من الوضعيات القانونية ونبين خصائصها وأوجه التشابه والاختلاف بينها وبين العطلة.

المطلب الأول : وضعية الإنتداب ووضعية خارج الإطار

الفرع الأول : وضعية الإنتداب

إن الوضعية الإنتداب من الوضعيات القانونية الأساسية والهامة في الحياة المهنية للموظف ، التي تنتج عنها حالات مختلفة روعيت فيها المصلحة العامة والظروف الشخصية للموظف العام ، مما أدى إلى ظهور تباين وإختلاف في تحديد مفهوم وضعية الإنتداب سواء من الناحية الفقهية والقضائية أو ما ورد في النصوص القانونية، وللوقوف على ضبط المقصود من وضعية الإنتداب سنتطرق إلى مفاهيم وضعية الإنتداب فقها وتشريرا وقضاء³.

أولا : تعريف وضعية الإنتداب

- 1 - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق، ص 326.
- 2 - مراكشي محمد الشريف ، أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفة الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، 2018/2019، ص 29.
- 3 - عوماري فاطمة الزهراء ، الإنتداب في التشريع الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلد الفكر للدراسات القانونية والسياسية ، خميس مليانة ، 2018 ، ص 26.

1 – التعريف الفقهي لوضعية الإنتداب:

عرفه هاشمي خرفي : الإنتداب هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي إلا أنه يبقى مستفيدا في هذه الوضعية من حقوقه في الترقية والتقاعد¹.

وعرفه نواف كعنان: هو قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته أو في وظيفة أخرى في دائرته الأصلية(الإنتداب الجزئي) أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به (الإنتداب الكلي)².

كما عرفه مازن ليلو راضي : يقصد بالندب أي يسند إلى الموظف مؤقتا وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع إحتفاظه بدرجته الوظيفية ومرتبها³.

كما عرف بأنه وضع الموظف الدائم الذي أعفي مؤقتا من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أو وظيفة أخرى على أن يحتفظ بحقه في الراتب والتدرج والترقية والترفع والتقاعد من إدارته الأصلية⁴.

إن وضعية الإنتداب هي حالة الموظف الذي يوضع خارج إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات وفي التقاعد في الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁵، كما يجب التنبيه إلى أن الإنتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة.

2 – التعريف القانوني لوضعية الإنتداب

تم تعريفه في المادة 41 من الأمر 133/66 تحت ما يسمى "الإلحاق" بأنه : الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطاره الأصلي ولكنه يواصل الإستفادة من هذا الإطار من حقوقه في الترقية والتقاعد⁶.

وفي المادة 64 من القانون رقم 12/78 على انه: "حالة نشاط ويتم حسب الشروط التي يحددها التشريع"⁷.

1 - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب ، دار هومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2010، ص 169.

2 - نواف كعنان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص 78.

3 - مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 249.

4 - فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت لبنان ، 1991 - ص 279.

5 - سعد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010، ص 285.

6 - المادة 41 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 02 جوان 1966 ،(ج.ر.رقم 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966).

7 - المادة 64 من القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، المؤرخ في 05 أوت 1978، (ج.ر.العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 08/ أوت 1978).

والأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه: " حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تنتمي إليه"¹.

3 – التعريف القضائي لوضعية الإنتداب:

من بين التعريفات التي وردت في الإجتهد القضائي لوضعية الإنتداب أنه: " تكليف الموظف العام لمدة مؤقتة بمهام وظيفة أخرى عن وظيفته التي يباشر مهامها ، سواء أكان ذلك بالإضافة إلى وظيفته أم التفرغ للقيام بمهام الوظيفة التي إنتدب للقيام بأعبائها"².

كما أن إنتداب الموظف لأداء الوظيفة المنتدب إليها لا يعتبر تعيينا فيها ، وإنما هو إجراء مؤقت بطبيعته تفرضه الوظيفة المنتدب إليها ولا يترتب عليه الإنتظام في سلك وظائف الجهة المنتدب إليها ولا يكسبه حقا على إحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة مادامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفته الأصلية والتي لم تنفصم علاقته لمجرد الإنتداب أصلا ، بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة ويعتبر من عداد الجهة التي يتبعها³.

ثانيا : أنواع الإنتداب

أولا : الإنتداب بقوة القانون

ويلجأ إلي هذا النوع من الإنتداب وفقا لأحكام المادة 134 من الأمر رقم 03/06 على أنه: " يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسته :

- وظيفة عضو في الحكومة.
- عهدة إنتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة .
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية.
- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁴.

1 - المادة 133 من الأمر رقم 03/06.

2 - مراكشي محمد الشريف ، مرجع سابق ، ص 32.

3 - عوماري فاطمة الزهراء ، مرجع سابق، ص 30.

4 - سعيد مقدم، مرجع سابق ، ص 286

ثانيا : الإنتداب الإرادي (بطلب من الموظف)

الإنتداب الإرادي هو حالة الإنتداب التي يوضع فيها الموظف بناء على طلبه ، وفق الحالات المنصوص عليها في الماد 135 من الأمر 03/06 ، وتسمح هذه الحالات للموظف بتلبية إنشغلاته المتعلقة أساسا بتحسين وضعيته المهنية أو الإجتماعية ، وأيضا من أجل إكتساب خبرات مهنية جديدة. ويتميز الإنتداب الإرادي بكونه محصور المدة بين 06 اشهر كحد أدنى و 5 سنوات كحد أقصى¹.

وتتمثل حالات الإنتداب الإرادي لتمكينه من ممارسة :

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة حكومية أخرى و/ أو رتبة غير رتبته الأصلية .
- وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه .
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات الدولية².

ثالثا : إجراءات الإحالة على وضعية الإنتداب

يقصد بإجراءات الإحالة على الإنتداب تلك المراحل القانونية التي تقوم بها السلطة المعنية وفق النصوص والتنظيمات ذات الصلة بالوضعية ، وكذا الشروط الواجب توافرها للإستفادة من هذه الوضعية.

وتتم إحالة الموظف على الإنتداب بقرار أو مقرر إداري فردي يصدر عن السلطة المؤهلة ، والسلطة المؤهلة هي تلك التي تمارس صلاحيات التعيين والتسيير الإداري كالوزير في الإدارة المركزية والوالي في الولاية.

وبما أن وضعية الإنتداب من المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف ، فإن إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بخصوصها يعد أمرا إلزاميا ، غير أن هذه الإستشارة في تقديرنا تكون مقصورة على حالات الإنتداب الإرادي دون الإنتداب بقوة القانون.

1 – شروط الإحالة على الإنتداب :

وتتعلق شروط الإحالة على الإنتداب بأمرين، الأمر الأول مرتبط بالموظف المنتدب والأمر الثاني بالإدارة المعنية بالإنتداب .

– شروط الإنتداب الخاصة بالموظف :

هناك جملة من الشروط لابد من توافرها حتى يكون الموظف في وضعية تسمح له بالإستفادة من الإنتداب وهي³.

1 - عوماري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 37

2 - سعد مقدم ، مرجع سابق، ص 286.

3 - عوماري فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 39.

- أن يتمتع العون طالب الإنتداب بصفة الموظف ، وبغض النظر عن الجدل الفقهي الدائر حول تعريف الموظف الذي لا يتسع المقام لسرده ، إلا أن الفاصل في الأمر هو التعريف التشريعي الذي جاء فيه بأنه يعتبر موظفا : " كل عون عين في الوظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري"¹.

وعليه يتم إستبعاد المتربصين أولا بحكم أنهم لم يرسموا بعد، مما يعني عدم تمتعهم بصفة الموظف ، ويستبعد أيضا الأعوان المتعاقدون من نطاق المستفيدين من الإنتداب كونهم ليسوا موظفين.

- أن يكون الموظف في حالة الخدمة الفعلية في السلك الأصلي ، ويعني ذلك أنه لا يجوز إنتداب الموظفين المحالين على الإستيداع ، أو الموجودين في الحالة الخدمة الوطنية أو كذا المحالين على عطلة مرضية طويلة المدى.

ب - شروط الإنتداب المتعلقة بالجهة الإدارية المعنية :

ضمانا للسير الحسن للمصالح الإدارية للمؤسسات العمومية لابد من توفر جملة من الشروط لتجسيد عملية إنتداب الموظفين بين الهيئات المختلفة وهي :

- إحترام النسب القانونية لعدد الموظفين الذين يمكنهم الإستفادة من الإنتداب والتي تحددها القوانين الأساسية الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين ، وهذا تقاديا لإفراغ الإدارة العمومية من الموظفين .

- أن تكون حركة الإنتداب بين القطاعات العمومية ، ومن في حكمها ، وبالتالي لا نتصور إنتداب موظف لممارسة نشاطات في القطاع الخاص.

- أن لا يكون هناك تعارض بين مهام الرتب في حالة الإنتداب ، فمثلا لا يمكن انتداب موظف لممارس مهام الطبيب للاختلافات البيئية بين الرتب و المهام².

2 - أهداف الإنتداب

إن للانتداب أهداف تتحقق بها مصالح كل من المرفق العمومي والموظف المنتدب وينبغي في قرار إنتداب الموظف أن يستهدف تحقيق دواعي العمل الإداري لدى الجهة الإدارية المنتدب إليها ، فإذا إبتغى سوى ذلك من الغايات كان يستهدف معاقبة الموظف ، كان القرار مشوبا بعيب إساءة إستعمال السلطة مما يجعله قابلا للإلغاء.

1 - المادة 136 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2 - عوماري فاطمة الزهراء ، مرجع سابق ، ص 40.

- الإنتداب والحق في تحسين المستوى العلمي والأدائي، وهو حق نجده في العديد من النصوص التنظيمية أهمها المرسوم التنفيذي رقم 92/96 المؤرخ في 03 مارس 1996 والمتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم¹.

3 - آثار الإنتداب ونهايته :

ويرتب الإنتداب مجموعة من الآثار وهي كالتالي :

3 - 1 آثار الإنتداب :

- يخضع الموظف المنتدب إليه من حيث الحقوق المخولة له قانونا ، ومن حيث التقسيم أيضا وبالتالي لا يفقد المنتدب حقوقه في الراتب ، الأقدمية ، الترقية وغيرها من الحقوق التي منطها صفة الموظف.

و في مسألة التقييم ظهرت مواقف مختلفة على أساس : هل الموظف يتم تقييمه في مؤسسة الأصلية أم في المؤسسة المنتدب إليها؟ والمنطق في هذه المسألة أن الإدارة المنتدب إليها هي الأحق بتقديره وتقييم مردودية العمل ومجهود الذي يقوم به.

وعلى العموم حسب ما فعل المشرع بإسناده صلاحية التقييم إلي الجهة المنتدب إليه الموظف كونها الأقرب منه والأقدر على ملاحظة أدائه ونشاطه خلال فترة الإنتداب².

- يجتاز الموظف فترة الإنتداب التي تكون محددة بالمهمة التي انتدب من أجلها ، إذا كان انتدبا بقوة القانون، فيما تكون محصورة بين 6 أشهر و5 سنوات في حالة الإنتداب الإرادي³.

- يعاد إدماج الموظف في سلكه بقوة القانون عند نهاية فترة إنتدابه ، ولو كان زائدا عن العدد حسب ما جاء في المادة 138.

3 - 2 حالة إنتهاء الإنتداب:

- من الناحية المبدئية :

يعتبر الإنتداب كوضعية من الوضعيات القانونية للموظف قابلة للإلغاء .

- من الناحية العملية :

فإن الإدارة الأصلية المستخدمة للموظف ، ملزمة بقوة القانون بإعادة إدماجه في سلكه الأصلي عند إنتضاء إنتدابه ، ولو كان زائدا عن العدد⁴.

1 - مراكشي محمد الشريف ، مرجع سابق ، ص 38.

2 - عوماري فاطمة الزهراء ، مرجع سابق، ص ص 40-41.

3 - المادة 136 و 138 من الأمر 03/06 ،

4 - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب ، دار هومه ، للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 175.

رابعا : مقارنة وضعية الإنتداب بالعطلة :

من خلال تطرقنا لكل من الإنتداب والعطل يمكننا ذكر أوجه التشابه والاختلاف كالتالي¹:

- إن الإنتداب هو حالة نشاط الموظف إذ يستمر في الإستفادة من جميع المزايا والحقوق المرتبطة بمنصبه كما هو الحال في العطلة إلا أن هذه الأخيرة لا تمارس فيها أي نشاط في حين أن الموظف المنتدب يبقى يمارس نشاطه في مؤسسة غير مؤسسته أو في سلك نوعي غير سلكه النوعي الذي ينتمي إليه.

- إن الإنتداب يتم بقرار من الإدارة المستخدمة ويخضع لرأي لجنة الموظفين في بعض الحالات في حين أن العطلة السنوية غير معنية بذلك.

- إن للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراء هذه الإستفادة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة والتي تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة، في حين أن العطلة هي حق ثابت للموظف لا تملك الإدارة أية سلطة عليها إلا في حالات تنظيم جدول الإستفادة وتحديد تاريخها حسب مقتضيات العمل.

- يجب أن يكون الموظف المراد إنتدابه مثبتا خلافا للعطلة.

- إن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الأقل أجر المنصب لرتبته الأصلية ، في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من إدارته فلا ينقص أو يزيد².

الفرع الثاني : وضعية خارج الإطار

هي إجراء جديد إستحدثه الأمر رقم 03/06 وسيتم التعرف على هذه الوضعية من خلال التطرق لتعريفها وإجراءات تجسيدها والفئات المعنية بها³.

أولا : تعريف وضعية خارج الإطار

1 - تعريف القانوني :

عرف المشرع الجزائري هذه الوضعية وفق الأمر رقم 03/06 بنص المادة 140 التي جاء فيها: " وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب"⁴.

1 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص ص 287-288.

2 - فرحاني حسان ، مرجع سابق ، ص ص 43-44.

3 - مراكشي محمد الشريف ، مرجع سابق، ص 45.

4 - المادة 140 من الأمر رقم 03/06 .

ويفهم من هذه المادة أن وضعية خارج الإطار تكون بطلب الموظف بعد إستنفاده حقه في الإنتداب وهذه الوضعية مرتبطة ولاحقة لوضعية الإحالة على الإنتداب.

2 - التعريف الفقهي :

عرفها فوزي حبيش بأنها: " حالة الموظف الذي يوضع بصورة مؤقتة خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه وبالتالي خارج الإدارة التي يعمل فيها"¹.

ويقول سعيد مقدم: " هي من الناحية الإجرائية لا تختلف عن الإنتداب فكلاهما يتم بقرار إداري فردي من السلطة المخولة"².

ثانيا : الفئات المعنية بهذه الوضعية وإجراءات تجسيدها

1 - بالرجوع إلي نص المادة 141 من الأمر رقم 03/06 فإن الفئات المعنية بهذه الوضعية هم الموظفون المنتمون إلي الفوج "أ" المنصوص عليه في المادة 08 من نفس الأمر، بحيث تظم المجموعة "أ" الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات والتصور أو كل مستوى تأهيل مماثل والصنفين من الصنف 11 إلى 17 بالإضافة إلى 07 أقسام فرعية خارج الصنف.

وتجدر الإشارة إلى أن وضعية خارج الإطار قد تمت الإشارة إليها ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 230/90 في المادة 17 منه.

حيث جعلها حكرا على الوالي الذي يتم تكليفه بمهمة لدى الإدارات المركزية أو هيئات عمومية أخرى لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد إستثنائيا لمدة سنتين 02 ، ويعين الوالي خارج الإطار كوال بمرسوم رئاسي بناء على إقتراح وزير الداخلية.

ونلاحظ أن الإستقاة من هذه الوضعية لا تكون إلا لموظفين يمتازون بمؤهلات عالية ووضعهم ضمن وضعية خارج الإطار من شأنه أن يسمح للإدارة باستغلال كفاءتهم وخبرتهم لصالح سير الإدارات والمرافق العمومية ، والرفع من مردوديتها وفعاليتها³.

2 - تكرر وضعية خارج الإطار بقرار فردي من السلطة المؤهلة أي التي لها صلاحية التعيين وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 99/90 وأيضا المادة 141 من الأمر رقم 03/06⁴ وذلك إذا توافرت مجموعة من الشروط التي هي كالاتي :

- يستفيد من وضعية خارج الإطار الموظف العمومي الذي إستنفذ حقه في الإنتداب .

1 - فوزي حبيش ، مرجع سابق، ص 281.

2 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 288.

3 - مراكشي محمد شريف ، مرجع سابق، ص 47.

4 - المادة 141 من الأمر 03/06 .

- الوضع خارج الإطار لا يتم إلا بطلب من موظف، أي بناء على رغبته، فلا يجبر الموظف عليه فهو من الحقوق الإرادية للموظف العمومي.
- لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفين المنتمون إلى المجموعة "أ".
- يباشر الموظف المحال على الوضع خارج إطار عمله في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الوضع خارج الإطار محدد بنسب معينة حسب خصوصية كل سلك.
- لا تجوز إعاة الموظف الموجود في وضعية خارج الإطار إلى جهة إدارية أخرى.

ثالثا : مدة الإحالة على وضعية خارج الإطار

حيث تم الإشارة إليها في الفقرة الثانية من المادة 141 من الأمر 03/06 حيث نصت: " تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات ¹ .

نلاحظ في هذه المادة أنها لم تحدد الحد الأدنى لهذه الوضعية.

رابعا : مقارنة وضعية خارج الإطار بالعطلة

يمكن إستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما من خلال ما إرتأينا إليه سابقا :

وضعية خارج الإطار تتشابه مع العطلة في غياب الموظف عن وظيفته ومغادرته لها بغياب مرخص.

وتختلف عنها فيما يلي :

- إن هذه الوضعية ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الإستفادة منها بقرار فردي من السلطة المخولة له قانونا .
- وضعية خارج الإطار تنقيد بمجموعة من الشروط لا تتوفر إلا في قلة من الموظفين ، هذا ما لم نجده في العطلة فشروطها سهلة وتخص كافة الموظفين.
- إن هذه الوضعية ليس لها مدة معينة في حين أن العطلة لها مدة معينة قانونا.
- الموظف في هذه الوضعية يفقد حقه في المرتب والترقية والتقاعد وجميع الإمتيازات خلافا للعطلة التي يبقى فيها الموظف مستفيد من الحقوق المقررة للموظفين .
- الموظف خارج الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري أو إدارته خلافا للعطلة التي يبقى فيها الموظف خاضعا لإدارته ويمكن للموظف الموضوع خارج الإطار أن يعود إلى وظيفته

1 - المادة 141 من الأمر 03/06 .

عند أول شغور للمنصب في حين أن الموظف المستفيد من العطلة أن يستأنف عمله بمجرد إنتهائها¹.

المطلب الثاني : وضعية الإحالة على الإستداع ووضعية الخدمة الوطنية

الفرع الأول : وضعية الإحالة على الإستداع

لجأ المشرع الجزائري إلى تنظيم وضعية قانونية للموظف مراعاة لظروفه الشخصية والذاتية التي قد يمر بها من أجل التفرغ لقضائها حتى ينعكس بالإيجاب على أدائه الوظيفي بعد إنتهاء مدة الإحالة على الإستداع².

والإستداع هي الحالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف عن العمل .

وهي الوضعية التي تؤدي إلى :

- توقيف راتب الموظف .

- وحقوقه في الأقدمية في الدرجات و في التقاعد .

والإنقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقدته لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الإستداع بل يحتفظ بها كاملة ، غاية ما هنالك أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة إدماج في رتبته بعد إنقضاء مدة الإستداع³.

وجاء في المادة 127 من الأمر رقم 03/06 بأن الموظف يوضع في إحدى الوضعيات القانونية ومنها وضعية الإحالة على الإستداع⁴.

أولا : تعريف الإحالة على الإستداع

حسب المادة 145 من الأمر 03/06 فإن الإستداع هو إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي الدرجات والتقاعد ، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستداع.

1 - فرحاني حسان ، مرجع سابق،ص ص 44-45.

2 - مراكشي محمد الشريف، مرجع سابق ،ص 41.

3 - سعيد مقدم ، مرجع سابق ،ص 289.

4 - المواد 127-145 ومن الأمر 03-06

وعرفه فوزي حبيش : "الإستيداع هو وضع الموظف الدائم خارج ملاك إدارته الأصلية ، بصورة مؤقتة مع فقدان الحق في الراتب والتدرج والترقية والترفيح وحساب التقاعد في المدة التي يقضيها في الإستيداع ، ولا تعتبر فترة الإستيداع مدة خدمة فعلية للموظف"¹.
وتعريف الأستاذ هاشمي خرفي مشابها للتعاريف السابقة .

ويظهر لنا من خلال التعاريف السابقة بأن الإحالة على الإستيداع هو وضعية تختلف عن الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى للموظف العمومي ، فهي تمنح الموظف إمكانية تعليق علاقته الوظيفية بالإدارة وفق ما تقتضيه ظروف حياته الشخصية أو العائلية أو المهنية، دون أن تنقطع علاقته بها نهائياً².

ثانيا : أنواع الإستيداع

وللإستيداع نوعان ، استيداع بقوة القانون واستيداع إرادي أي بطلب المعني.

1 – الإستيداع بقوة القانون :

يمكن للموظف أن يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات التالية :

- حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.
- للسماح للموظف بالإلتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
- حالة تعيين "زوج الموظف" في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون ، إذ لا يمكن الإستفادة في هذه الحالة من الإنتداب، بل بتمكينه من وضعية الإستيداع بقوة القانون³.
- والسماح للزوجة الموظفة بترتيبة طفل يقل عمره عن خمس(5) سنوات⁴

2 – الإستيداع الإرادي :

يمكن للموظف لأسباب معينة أن يلتبس من الإدارة الإستفادة من الإحالة على الإستيداع ويمكن أن نذكر منها ما يلي⁵:

- يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية ، لاسيما للقيام بدراسة أو أعمال بحث بطلب منه بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية .

1 - فوزي حبيش، مرجع سابق، ص 176.

2 - رشيد جباري ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012 ، ص 70.

3 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 290.

4 - المواد 146 و 147 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

5 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 290.

ثالثا : مدة الإحالة على الإستيداع

تمنح الإحالة على الإستيداع في الحالات المنصوص عليها في المواد 146 (الإحالة على الإستيداع بقوة القانون) لمدة دنيا قدرها (6) أشهر ، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5)سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

- وتمنح الإحالة على الإستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة(6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف¹.

تكرس الإحالة على الإستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة .

رابعا : مقارنة وضعية الإحالة على الإستيداع بالعطلة

من خلال التطرق لكل من ووضعية الإحالة على الإستيداع والعطلة يمكننا إستخراج أوجه التشابه والإختلاف بينهما:

- ما يلاحظ أن الإحالة على الإستيداع تتشابه مع العطلة في كون كل منهما غياب عن العمل، إلا أنهما يختلفان من حيث الأوجه التالية :

- إن الحالة على الإستيداع يفقد فيها الموظف مرتبه ويتوقف فيها حساب أقدميته وترقيته ولا تحسب هذه المدة من المدة التعاقدية، في حين أن العطلة حالة من حالات النشاط ويحتفظ فيها الموظف بكل المزايا والحقوق المقررة للموظف .

- الإحالة على الإستيداع تمنح بشرط أن يكون الموظف مثبت في رتبته²، في حين أن العطلة لا تشترط فيها هذا الشرط كما رأينا سابقا .

- الإحالة على الإستيداع يستفيد منها الموظف بمقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين.

- إن الموظف المحال على الإستيداع حتى تستطيع إدارته أو مؤسسته إدماجه لا بد أن يقدم طلب إعادته إلى منصبه الأصلي أو تحديد المدة المنقضية بشهر على الأقل قبل إنقضاء الإحالة على الإستيداع ، في حين أن الموظف في العطلة يعود إلى عمله بمجرد إنتهاء عطلته من دون قيد أو شرط.

- مدة العطلة حددت في حالة العطل السنوية عند إتمام سنة كاملة من الخدمة بثلاثين يوما هذا ما أشرنا إليه سابقا أما الإحالة على الإستيداع فتحدد بنسبة قابلة للتجديد أربع مرات في نفس المدة إلا عندما تبررها أغراض شخصية حيث لا يمكن تحديدها إلا في حدود سنتين¹.

1 - المواد 146 و 148 من الأمر رقم 03/06 ، مرجع سابق.

2 - سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 743.

الفرع الثاني : وضعية الخدمة الوطنية

يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية².

أولا : تعريف الخدمة الوطنية

ككل الوضعيات القانونية الأساسية، عرف المشرع الجزائري الخدمة الوطنية في كل القوانين والنصوص المنظمة للوظيفة العمومية ، وذلك تماشيا مع التطورات الحاصلة فيها ابتداء من الأمر رقم 133/66 وإنتهاء بالأمر رقم 03/06.

– نصت المادة 03 من القانون 14- 06³ على أن: "الخدمة الوطنية وضعية من الوضعيات القانونية الأساسية التي يحال عليها الموظفون العموميون والأعوان المتعاقدون بمناسبة أدائهم لوظائفهم ، كما أنها واجب وطني ملزم لكل مواطن يبلغ من العمر 20 سنة فأكثر ويتمتع بقواه العقلية والبدنية إذ يستدعى لأداء الفحص الطبي المؤهل للخدمة الوطنية ببلوغ السن 19 سنة.

ولم يعرفها المشرع الجزائري وإنما أشار إليها كوضعية قانونية يكون عليها الموظف العمومي تحت مسمى الخدمة الوطنية وذلك بنص المادة 154 من الأمر رقم 03/06 حيث تنص: "يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى (الخدمة الوطنية)"⁴.

ثانيا : إجراءات الإحالة على وضعية الخدمة الوطنية.

حسب المادة 145 من الأمر رقم 103/74⁵ فإن أول إجراء هو قيام المؤسسة العسكرية بإستدعاء الشخص (الموظف) لأداء واجب الخدمة الوطنية وذلك عند بلوغه السن القانوني أول مرة ، أو بعد إنتهاء مدة التأجيل لفترة أو أكثر ، بعدها يقدم الموظف الوثيقة التي تثبت إستدعائه لأداء واجب الخدمة الوطنية أو الإستدعاء في إطار الإحتياط أو الصيانة أو التحسين للمسؤول المباشر لديه حيث يتم إطلاع الهيئة أو الإدارة صاحبة صلاحية التعيين بذلك فتكون هي المخولة بإصدار قرار الإحالة على الخدمة الوطنية ، ويتم إستخلافه بموظف آخر أو يبقى منصبه شاغرا في بعض الإدارات ، ولا تملك الإدارة السلطة التقديرية في الرفض .

1 - فرحاني حسان ، مرجع سابق ، ص 46.
 2 - سعيد مقدم ، مرجع سابق، ص 292.
 3 - المادة 03 من القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية المؤرخ في 13 أوت 2014 ، ج.ر. عدد 48 ، الصادرة 2014/08/10.
 4 - المادة 154 من الأمر 03/06 .
 5 - الأمر رقم 103/74 المتضمن قانون الخدمة الوطنية المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، ج.ر. عدد 99 سنة 1974 والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 01/83 المؤرخ في 12 فيفري 1983 . ج.ر ، عدد 7 سنة 1983.

ثالثا : الآثار المترتبة على وضعية الخدمة الوطنية وفي حالة إنتهاؤها

من الآثار المترتبة على وضع الموظف في حالة قيام بالخدمة الوطنية نذكر ما يلي :
~الإحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد (إذا كان موظفا مرسما).

أما إذا لم يكن مرسما لعدم إكمال فترة التربص مثلا ، فإنه بعد إكمالها وترسيمه ، يكون من حقه الإستفادة بعدئذ من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية بإعتمادها في الترقية في الدرجات.

- لا يحق له في هذه الوضعية الإستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في إطار الخدمة الوطنية عند إنقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد ، بل وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل إليه وذلك بنص المادة 155 و.ع¹.

رابعا : مقارنة وضعية الخدمة الوطنية بالعطلة

نلاحظ أوجه تشابه وإختلاف وبينهما نذكرهم كالتالي:

- تتشابه وضعية الخدمة الوطنية مع العطلة من حيث أن الموظف يبقى يحتفظ بأقدميته ويستفيد من الترقية والتقاعد ، إلا أنهما يختلفان من حيث :
- أن الموظف المستدعي للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبته خلافا للعطلة والتي يبقى الموظف يستفيد من مرتبه.
- وتختلف وضعية الخدمة الوطنية عن العطلة من حيث المدة .
- إن الموظف المستفيد من العطلة لا يمارس أي نشاط وظيفي في حين أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستدعى ليقوم بأعمال لصالح المؤسسة العسكرية .

1 - سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 289.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع تبين لنا أن نظام العطل في قانون الوظيفة العمومي الجزائري يتماشى مع نظام المسار المهني والذي يعتمد على العلاقة اللائحية بين الموظف العام والإدارة والذي يستوجب عدة حقوق وواجبات منها حق الموظف في الراحة بعد قضاء فترة عمل معينة، ولهذا نستخلص عدة نتائج أهمها :

- إن الموظف العام هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها وهذا ما يستوجب على المشرع أن يسن قوانين تحفظ لهم حقهم في العطل وتضمن السير الحسن والفائدة المرجوة من علاقة كل طرف بالأخر .

- تعتبر العطل بكل أنواعها سواء كانت عامة أو خاصة من أهم المكتسبات التي تحصل عليها الموظف العام.

- سعي المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة ، حيث نجد أن المشرع الجزائري منح للإدارة سلطة تقديرية وتنظيمية في منح العطلة للموظف فبإمكانها تجزئة العطلة السنوية أو إرجائها أو إستدعاء الموظف أثناء عطلته للضرورة ، حتى وإن كان حق التوقف ممنوح له بقوة القانون ، ذلك من أجل إستمرارية المرفق العمومي والسير الحسن له و حفاظا على المصلحة العامة .

- إن المشرع الجزائري تعامل بمرونة كبيرة في تحديد مدة العطلة السنوية وذلك وفق مقتضيات وظروف العمل التي يعمل فيها كل موظف والتي تختلف من منطقة إلى أخرى ومن مهنة إلى أخرى.

- منح المشرع الجزائري المرأة العاملة حق الإستفادة من العطل المترتبة عن الولادة سواء كانت عطلة الولادة أو عطلة الأمومة أو راحة الرضاعة جاءت تماشيا مع التوجيهات والتشريعات العالمية في هذا الشأن و تكريسا لمبدأ حقوق المرأة .

- إن العطل لها نظامها وعناصرها المتميزة التي تختلف عن بعض الوضعيات القانونية والأخرى وأن بعض الدول أطلقت إسم العطل على بعض الوضعيات القانونية وأسستها بالإجازة بدون مرتب في حين أنها وضعيات قانونية لاتدخل في مفهوم العطل .

- كما أن الموظف خلال عطلته السنوية إذا ما أصيب بمرض يمكنه توقيف عطلته السنوية والإستفادة من العطلة المرضية .

وبناء على ما سبق يمكننا القول أن المشرع الجزائري قد كفل حق الموظف وأقر له جميع أنواع العطل المعروفة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وكان منصفا نوعا ما رغم هذا إلا أنه يوجد بعض النقائص والفراغات القانونية وعليه يمكننا ذكر بعض الإقتراحات:

-
- على المشرع الجزائري أن يضبط مفهوم العطل وذلك من خلال إعطاء تعريف جامع للعطل وإعادة صياغة " ضرورة المصلحة " ومن أجل مراعاة الظروف الصحية والطارئة التي تصيب الموظف ، وحتى لا تستطيع الإدارة أن تتعسف ضده .
- إعادة النظر في القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعطل وإحكامها إحكاما جيدا بحيث يضمن التوازن لكل الأطراف (الموظف والإدارة).
- منح الموظف الحق في تربية طفله على غرار الموظفة، ذلك أن الموظف قد تصاب زوجته بمرض أو إعاقة تصعب عليها القيام بتربية الطفل، كما أنها قد تتوفى، لذلك على المشرع أن يراعي هذه الظروف ويسعى لضبط قوانين تتماشى معها .

قائمة المراجع :

القرآن الكريم

أولاً : الكتب

- 01- أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002.
- 02- ابن منظور ، لسان العرب ، مجلد 06 صادر ، بيروت 1996 ،
- 03- احمد سي علي، مدخل للعلوم القانونية دار الاكاديمية الطبعة الأولى الجزائر 2012-2011.
- 04- أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، الطبعة السادسة ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012.
- 05- أحمية احمد سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الإتفاقي " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر
- 06- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة ، 2011،
- 07- أنس جعفر الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2007.
- 08- الشريف صلاح الدين، كمون ماهر، المختصر في قانون الوظيفة العمومية، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس ، 2001،
- 09- الشريف صلاح الدين ، كمون طاهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية ، الجزء السادس ، نظام العطل في الوظيفة العمومية ، دار اسهامات في أدبيات المؤسسة ، تونس 2006،
- 10- المرتضى الزبيدي ، جوهر القاموس ج8، دار مكتبة الحياة، لبنان، 1982،
- 11- المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة 26، لبنان، دار المشرق 1986،
- 12- جلال مصطفى القرشي ، قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ،
- 13- جيلفورد. ترجمة يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، ط3، دار المعارف، مصر، 1969
- 14- درويش، العلقامي، فضل الله، التشريعات والقوانين نظرة تكاملية، مركز الكتاب للنشر، القام: 2004،
- 15- رشيد جباني ، دليل الموظف والوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر ، 2012
- 16- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.
- 17- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي، مصر 1975،
- 18- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي، القاهرة، 2007،
- 19- شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة (2006-2007)،
- 20- عبد الكريم زيدان، المدخل لدراسة الشريعة ، ط11 مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1410هـ 1989م
- 21- عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000
- 22- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى الجزائر 2012،

- 23- علي خاطر شنتاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة 01 الأردن ، 2003 ،
- 24 - فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت لبنان ، 1991 -
- 25- ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة القاهرة، 2008، ص 225.
- 26- محمد أنس الشريف قاسم، مذكرة في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية، 1989،
- 27- ميسوم صبيح ،المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية ، عمان ، 1985.
- 28- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب ، دار هومه ، للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 175.
- 29- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإنجازات- دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، عمان، دار قنديل للنشر، 2011،
- ثانيا : الرسائل والمذكرات**
- 1- ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر3 كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، ، 2016/2015،
- 2- دخوش مرزاققة، نظام العطل في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق جامعة المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019-2018.
- 3- مراكشي محمد الشريف ، أسباب إنقطاع العلاقة الوظيفة الدائمة والمؤقتة وأثرها على المسار المهني للموظف العمومي ، مذكرة ماستر ، تخصص قانون إداري ، 2019/2018،
- 4- فيساح جلول ،النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ،بحث لنيل شهادة الماجيستر كلية الحقوق بن عكنون ،جامعة الجزائر، 2002.
- 5- فرحاني حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري 2015/2014،

ثالثا : المقالات

- 1- أحمد كانش عبد المؤمن مجدوب ،دفا تر السياسة و القانون ، المجلد 12 العدد 02 ، 2020.
- 2- مجدوب عبد المؤمن ، كانش أحمد، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس ،دفا تر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 2، جامعة ورقلة ، جوان 2020.
- 3- العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03-06 وقانون الخدمة المدنية المصرية رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية المجلد 8، عدد 1 ، جامعة لغواط ، جانفي 2022.
- 4- بزي ز محمد، حقوق وواجبات الموظف الدولي، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المجلد1،العدد 1، جامعة الجزائر ديسمبر 2013.
- 5- راشدي حدوهم دليلة ، مزوار إسمهان ، قراءة في مفهوم العجز كشرط للإستفادة من العطلة المرضية ، المجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، المجلد 09 العدد 01 جامعة وهران ، 2007 ،
- 6- رحوي فؤاد ، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري – دراسة مقارنة – مجلة نظرة على القانون الإجتماعي ، المجلد 03 ، العدد 01 ، جامعة وهران ، 2007
- 7- شافعي أمال، داسي نورة، الحماية القانونية للمتربص في التشريع الوظيفي الجزائري مجلة القانون المجلد 10، العدد01 ، جامعة غليزان، 2021،
- 8- علاء الدين عبد الفتاح عبد الحميد علي أبو العز، العرف وأثر العمل به في مسائل الأحوال الشخصية دراسة فقهية مقارنة، مجلة التراث ، المجلد 09، العدد 01، جامعة الجلفة مارس 2019.
- 9- عمار عباس ،محطات بارزة في تطور الدساتير الجزائرية مجلة المحكمة الدستورية ،المجلد01،العدد02، ،جامعة معسكر ، ديسمبر 2013،
- 10- عوماري فاطمة الزهراء ، الإنتداب في التشريع الوظيفة العمومية الجزائري ، مجلد الفكر للدراسات القانونية والسياسية ، خميس مليانة ، 2018 ،
- 11- مازة عبلة ، دور الطبيب المعالج والمستشار في منح العطلة المرضية ، مجلة قانون العمل و التشغيل ، المجلد 05 ، العدد 01 ، جامعة عبد الحميد ابن باديس جامعة مستغانم ، 2016.
- 12- مهدي بخدة ، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري ، مجلة القانون ، المجلد 07 العدد 02 ، جامعة غليزان .
- 13- مهدي بخدة ، النظام القانوني للأعياد ،مجلة القانون ، مجلد 06 ، العدد 01 جامعة غليزان ، سنة 2010
- 14- موصدق علي بن ديدة نجاه، آليات تدخل الإدارة في التنظيم المسار المهني للموظف وأثار ذلك على المصلحة العامة ، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن المجلد 07 ، العدد 1 ، جامعة سيدي بالعابس، جوان 2021 .
- 15- هاجر العربي ،الدستور ومكانة الحقوق والحريات ،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية المجلد08،العدد02، جامعة شلف ، جويلية 2016 .

- 16- يحي ثوري ، دور العرف في إقرار الحقوق المعنوية ، مجلة الحقوق و الحريات ، المجلد 09 ، العدد 02 ، جامعة بسكرة ، أكتوبر 2021.
- 17- سكيبة زهرة الحالات المرضية المرتبطة بالحمل و الوضع (بين تأمين الأمومة و التأمين على المرض ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد 09 ، العدد 01 ، جامعة وهران ، 2007
- 18- بن عمور عائشة ، عطلة الأمومة بين النص والواقع بمجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية ، مجلد 03 العدد 1 ، جامعة تسيمسيلت، 2016،

رابعا : النصوص القانونية

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (الجريدة الرسمية رقم 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996).

القوانين :

- القانون رقم 278/63 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المؤرخ في بتاريخ 1963/07/26 ، ج.ر، عدد "53 الصادرة بتاريخ 1963 08/02.
- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل المؤرخ في 1978/08/05 (الجريدة الرسمية ، العدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978).
- القانون 81-08 المتعلق بالعتل السنوية المؤرخة في 27 جوان 1981 (الجريدة الرسمية ، عدد 26 ، الصادرة في 30 جوان 1981) .
- القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28 ، الصادرة في 05 جويلية 1983.
- القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق لـ 02 يوليو 1983 .
- القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990 .
- القانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية المؤرخ في 13 أوت 2014 ، ج.ر. عدد 48 ، الصادرة 2014/08/10.

الأوامر :

- 1-الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 1966/06/02 (الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادر في 1966/06/08).
- 2 - الأمر رقم 74/103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية ، الجريدة الرسمية. عدد 99 سنة 1974 والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 83/01 المؤرخ في 12 فيفري 1983 . الجريدة الرسمية ، عدد 7 سنة 1983.
- 3-الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 (الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006)

المراسيم :

- 1- مرسوم 289-64 المتعلق بالعتل الإستثنائية المدفوعة الأجر (الجريدة الرسمية ، عدد 49 الصادرة في 13/09/1964) .
- 2- المرسوم التنفيذي 135-66 المتعلق بالعتل (الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة في 08 جوان 1966).
- 3- مرسوم 184-82 المتعلق بالراحات القانونية المؤرخ في 15 ماي 1982.
- 4- المرسوم التنفيذي 59-85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985 (الجريدة الرسمية ، عدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985).
- 05- مرسوم رئاسي رقم 438-96 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في انتفاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996
- 6- المرسوم التنفيذي 244-09 ، المتعلق بتنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية ، المؤرخ في 22 جويلية 2009 .
- 7- المرسوم 13-69 المتعلق بالعتل الإستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتخبات الرياضية لتحضير المقابلات الرياضية المؤرخ في 02/08/1969.

المراجع باللغة الفرنسية :

-prquesord ; le droit administratif , ed bn2 , paris ; 1970 ,

إهداء

شكر

01	مقدمة
06	الفصل الأول : الإطار العام للعطل في مجال الوظيفة العامة الجزائري
07	المبحث الأول: ماهية نظام العطل وأهدافها
07	المطلب الأول: مفهوم العطلة:
07	الفرع الأول: تعريف العطلة
14	الفرع الثاني: معايير العطلة
20	الفرع الثالث: مقارنة العطلة بين قانون العمل وقانون الوظيف العمومي
32	المطلب الثاني: أهداف العطل:
32	الفرع الأول: الهدف الإنساني والاجتماعي والاقتصادي
36	الفرع الثاني:الهدف الديني والتربوي والعلمي
39	المبحث الثاني:مصادر العطل
39	المطلب الأول:المصادر الرسمية
39	الفرع الأول:الدستور(التشريع الأساسي)
41	الفرع الثاني:القوانين(التشريع العادي)
42	الفرع الثالث: التنظيمات (التشريع الفرعي)
43	المطلب الثاني: المصادر الغير الرسمية:
44	الفرع الأول : القضاء
44	الفرع الثاني: الفقه
46	الفرع الثالث : العرف
48	الفصل الثاني : أنواع العطل والوضعيات المشابهة لها
49	المبحث الأول : أنواع العطل

49	المطلب الأول : العطل العامة
50	الفرع الأول : العطلة السنوية
56	الفرع الثاني : العطل الأسبوعية .
60	الفرع الثالث : عطل الأعياد الرسمية .
64	المطلب الثاني : العطل الخاصة
64	الفرع الأول : العطلة المرضية .
70	الفرع الثاني : عطلة الأمومة .
80	الفرع الثالث : العطل الإستثنائية أو العارضة
84	المبحث الثاني : الوضعيات المشابهة للعطلة
85	المطلب الأول : الإنتداب ووضعيات خارج الإطار
85	الفرع الأول : الإنتداب
93	الفرع الثاني : وضعيات خارج الإطار
96	المطلب الثاني : الإحالة على الإستداع ووضعيات الخدمة الوطنية
96	الفرع الأول : الإحالة على الإستداع
100	الفرع الثاني : وضعيات الخدمة الوطنية
103	خاتمة
105	قائمة المراجع

ملخص مذكرة الماستر

تطرقت هذه الدراسة إلى حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف العام وهو الحق في العطل وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث تحتل العطل مكانة بارزة من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف اليوم، فهي تمسه وتؤثر عليه تأثيرا بالغا من نواحي عديدة ، يتصل بعضها بالجوانب الشخصية و الصحية والنفسية للموظف وعائلته .

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية العطل بالنسبة للموظف العام التي يستفيد منها نتيجة الظروف التي تطرأ عليه والتي تجعله في حاجة ماسة إلى فترة راحة يجدد فيها نشاطه بعد كل فترة عمل .

وتهدف أيضا إلى معرفة أنواع العطل التي خولها القانون الجزائري للموظف العام وتنقسم إلى عدة أنواع: عطل عامة ومنها العطل السنوية وأيام الراحة الأسبوعية وعطلة وأعياد الرسمية، وعطل خاصة كالعطل المرضية و عطلة الأمومة و العطل الإستثنائية والعارضة، كما أشرنا إلى بعض الوضعيات التي تتشابه نوعا ما مع العطل كالإنتداب ووضعية الإحالة على الإستيداع .

الكلمات المفتاحية :

1/ العطل 2/ الوظيفة العمومية 3/ الراحة

Abstract of The master thesis

This study touched on one of the basic rights enjoyed by the public employee, which is the right to holidays according to the General Basic Law of the Public Service. Some of them relate to the personal, health and psychological aspects of the employee and his family.

This study aims to highlight the importance of holidays for the public employee who benefits from them as a result of the circumstances that occur to him and that make him in his pilgrimage urgent to a period of rest in which he renews his activity after each work period.

It also aims to know the types of holidays that are authorized by Algerian law for the public servant and are divided into several types of public holidays, including annual holidays, weekly rest days, and official holidays and holidays. And special holidays such as sick holidays, vacation, maternity leave, exceptional and casual holidays.

Learn more about this source text You must indicate the source text for additional information Send feedback Side panels

key words:

1/ holidays 2/ public office 3/ rest