

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

قانون العطل في الجزائر

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ:

- بن عودة نبيل

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب:

- مزاري محمد الأمين

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ.....مزيود بصيفي.....رئيسا

الأستاذ.....بن عودة نبيل.....مشرفا مقرا

الأستاذة.....بن عزوز صارة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 06./06./2023

إهداء

الحمد لله وكفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى أما بعد :

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هاته الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هاته التي هي ثمرة النجاح و الجهد بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أنار دربهما لكل العائلة الكريمة التي ساندتي في مشواري الدراسي من إخوة و أخوات إلى زملاء المشوار الدراسي " أيوب رححي " بعيش عبد النور " بن سلوى نصر الدين " محمد الأمين " قاضي عبد الغني " إلى كل قسم القانون العام تخصص قانون إداري و كل أخ و صديق من ساعدني و لو بكلمة طيبة و إلى أختي العزيزة و التي لا أنسى كل فضلها و مساعدتها " عساس ايمان " و حتى لا أنسى فضل الأب و الأخ و الصديق بمساعدته المعنوية السيد " عمرار ارزقي " الذي هو بمثابة قدوتي لي في حياتي المهنية و الاجتماعية و يكون قدوة لكل الأشخاص الذين يريدون الوصول إلى مبتغاهم بإرادتهم و إنشاء الله يكون في أعلى المراتب و أعلى المناصب في حياته المهنية.

كما نهدي هذا العمل إلى زملاء العمل خاصة أولهم " بن سلوى مصطفى " صالح عبد القادر " مسعود عمار " موفق مصطفى " سكران هواري " بن زكاة فاطمة " قسوم بوعلام " بن سكران زكريا " حفيظ لبوخ " قزقوز محمد " حمادوش امين " أمين عتو " عبد الرحمان حسين " الذي قدمولي كثير من النصائح مهما كانت طبيعتها و إلى كل من قدم لي التشجيع مهما بلغت درجته كما أتوجه بأحر التهاني إلى والدي الكرام وأخواتي " منصور " منصورية " أمال " خولة " الذي ساعدوني بكامل الدعاء طيلة مشواري الدراسي في الكلية الذي لا أنسى فضلها على و المستوى الذي أنا عليه

كما أهدي هاته المذكرة إلى روح أخي المرحوم الطاهرة مزارى سيد حمد تغمده الله و ادخله فسيح جناته

و حتى لا أنسى أصدقاء الدراسة و أصدقاء الصغر بطاهر خليل " حجيج العيد " بقنة عبد الرحمان " كبداني منصور " .

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله أولا و أخيرا

نشكر الله عز و جل الذي بالتوفيق منه و بفضلله تمكنا من إنجاز هاته المذكرة

نتقدم بجزيل الشكر إلى كل الأساتذة بكلية عبد الحميد ابن باديس للعلوم السياسية و الحقوق

بصلامندر

و أتقدم بالشكر إلى الأستاذ المؤطر الفاضل السيد

" بن عودة نبيل "

الذي ساهم و شارك معي بشكل كبير في هاته المذكرة الذي عملت بتوجيهاته و ملاحظاته و الانتقادات التوجيهية و كذلك على صبره طوالة مشوار لإنشاء هاته المذكرة و الذي كان لي الشرف الكبير إني أنجزت هاته المذكرة تحت إشرافه و تأطيره و الذي كان من نعمة الأساتذة من حيث التعامل مع الطالب و من حيث البساطة الذي سيكون قدوة للأجيال القادمة

قال الله تعالى " من يشكر فإنما يشكر لنفسه "

و حديث رسول الله ﷺ " من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز و جل "

مقدمة

لم يصل الموظف إلى أن يكون في هذه المكانة المرموقة و يهنأ بحياة كريمة في مجال وظيفته لولا التضحيات التي قدمها في إطار عمله من كفاح ونضال مستميت طوال عهود التاريخ الطويلة ، فقد كان ما يسمى بالحقوق منحة أو هبة يمنحها رب العمل أو السيد لعامله وقت ما يشاء ويمنعها عنه متى يشاء ، وذلك لمجرد نزوة عابرة أو هوى يبرز به سلطته و عظمته على الموظف الذي لم يكن له اعتبار أو قيمة في المجتمع آنذاك

فقد كان يعمل طوال النهار منذ بزوغ الفجر إلى أن تتوارى الشمس ، ورغم هذا الإرهاق و العناء الكبيرين ، قد يستدعى الأعمال أخرى أكثر جهدا و إرهاقا قد تؤدي بحياته أو إلى إعاقته لأن هم رب العمل هو استنفاد طاقته إلى أقصى حد ممكن بغية حصوله على ربح فاحش و تحقيق حاجته مهما كان الثمن ، و إن راحة الموظف يجعلها في آخر قائمة حساباته . وعليه فإن الموظف على مر العصور ناضل بكل ما يملك من قوة فكرية و جسدية لينال حقوقه المهضومة . خاصة ما تعلق بحقه في العطلة والتي أصبحت من أهم الحقوق التي يتمتع بها اليوم إلى جانب الحقوق الأخرى .

وبعد أن أصبح هذا الحق مكسبا أساسيا للموظف ، شرع رجال القانون في إرساء نظام قانوني خاص بها ، وفق أسس ومبادئ منظمة بحيث تضمن حق الموظف في هذه العطل ، كما أعطى الفقهاء لهذا الجانب بعض الاهتمام للأحكام والتنظيمات التي تحرص على هذا الحق من خلال إشارتهم إلى العطل إشارات طفيفة لا ترقى إلى مستوى الدراسة المرجوة التي تجعل الموظف في مكان أحسن و أفضل لما يصبو إليه .

ورغم ذلك ما زال هناك اختلاف في تطبيق هذه التنظيمات والقوانين المتعلقة بالعطل بصفة شاملة ومحكمة و هذا راجع للنظام الوظيفي في كل بلد على حدى ، ونظرا لأهمية هذا الموضوع الذي هو بحاجة إلى دراسة أكثر فعالية لأن النصوص الخاصة بهذا النظام الوظيفي ما زال بها بعض الغموض ولم تبلغ المستوى المطلوب الذي يتماشى وطموح الموظفين ، لذا

سنخصص هذا البحث لدراسة حق الموظف في الراحة ، وذلك من خلال التطرق لنظامها

القانوني في مجال الوظيفة العمومية

أسباب اختيار الموضوع : تتنوع بين الذاتية والموضوعية .

- أسباب ذاتية :

وقع اختياري لهذا الموضوع بالذات على اعتبار أن العطل كانت و لا تزال مطلباً إنسانياً سامياً وحقاً من الحقوق التي تطالب بها جميع النقابات المختلفة خاصة منها المتعلقة بالوظيفة العمومية التي تعتبر مرآة لنضال الطبقة الشغيلة ووسيلة لنيل هذه الحقوق ذلك لأنها تمكن الموظف من استعادة توازنه الصحي بدنياً و نفسياً وفكرياً تجعله يكون مؤهلاً للقيام بعمله على أحسن وجه كما يحق له أن يتحصل على راحة لنفسه و أولاده تجعله يعيش حياة سعيدة مثله مثل باقي البشر

- أسباب موضوعية :

عدم التطرق إليه من قبل المختصين من رجال القانون، والفقهاء بالشكل اللازم و الكافي ولم يكتبوا كثيراً في موضوع العطل كتابة مفصلة ودقيقة بل كانت دراستهم دراسة سطحية وقليلة ومنه فدراسة هذا الموضوع بشكل مفصل و دقيق من شأنه إثراء المكتبة الجامعية .

أهمية الموضوع :

إن أهمية العطل كانت دافعنا الأساسي إلى دراسة هذا الموضوع الحيوي الذي هو بحاجة إلى دراسة أعمق لأن النصوص القانونية الخاصة بهذا النظام لا تزال غامضة و تحتاج إلى توضيح أكثر يرقى إلى درجة تتلاءم و تطلعات الموظفين و أهدافهم و بذلك الوصول إلى مكانة أحسن و أرقى للموظف . بتحقيق نتائج إيجابية في ميدان عمله

أهداف الدراسة :

- التعرف على النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية وذلك من خلال التطرق لجميع النصوص القانونية الخاصة به و ابراز مدى دور المشرع في تنظيمه .

- توضيح الكيفيات و الإجراءات المتبعة لاستفادة الموظف من جميع أنواع العطل وفق

الشروط المحددة قانونا

- الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه انطلاقة محفزة للبحث و التوسع

أكثر في مجال العطل

الإشكالية الرئيسية المطروحة هي :

- مدى تمتع الموظف بحق العطل في مجال الوظيفة العمومية ؟

و إشكاليتين فرعيتين وهما :

- هل يستفيد الموظف من العطل متى شاء أم للإدارة الحق في تنظيم الاستفادة

منها ؟

- هل وفق المشرع الجزائري في تنظيم هذه العطل ؟

المنهج المتبع في الدراسة :

نعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي مع استخدام بعض المقارنة فنحلل النصوص القانونية ونستخرج منها القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري والخاصة بالعطل في مجال الوظيفة العمومية ثم نقارنها في حالات ضيقة بتشريع بعض قوانين الدول وهذا لإظهار الاختلاف بينهما و المنهج الذي سار عليه المشرع الجزائري في ميدان قانون الوظيفة العمومية

إذ أنه قد تأثر إلى حد بعيد بقانون الوظيف العمومي الفرنسي فقد أخذ عنه جملة من الأحكام و التي تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع نقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإطار القانوني للعطل حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان ماهية العطل ، وفي المبحث الثاني إلى أنواع العطل

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه مقارنة القانونية العطلة ببعض الوضعيات الأساسية للموظف في المبحث الأول سنتطرق مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية.، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى سلطات الإدارة في إقرار العطل.

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول

الإطار القانوني للعطل

تمهيد :

تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها وخصائصها و نظامها ، إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوان متعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة والإستجمام واستعادة النشاط ومنها ما ترتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية .

وعليه سنخصص هذا الفصل الدراسة العطل من حيث تحديد تعريفها والتعرض لمقاييسها ثم أهدافها من خلال ذكر الهدف الإقتصادي والاجتماعي والديني والتربوي والعلمي، ودراستها دراسة وافية حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية العطلة وألوية تقريرها واعتبارها حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها لتسيير موظفي الدولة وجميع الإدارات والمؤسسات وتتأكد أهمية العطلة في المجال الإقتصادي والاجتماعي والديني والتربوي والعلمي لأنها تأسست على أسس ومقاصد راقية منطقية ونظرية وعلمية.

كما سنتطرق للبحث عن مصادر العطل و التي تتمثل في النصوص القانونية والتنظيم الرسمي الذي تدير عليه الدولة حتى نرى شرعية هذه العطل وسلطة الإدارة في تنظيمها بحيث أحسنت في تطبيق القانون أم أساءت تطبيقه.

ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي :

المبحث الأول : ماهية العطل

المبحث الثاني : أنواع العطل

المبحث الأول : مفهوم العطل في التشريع الجزائري

لتحديدنا لمفهوم العطل لا بد من وضع تعريف دقيق وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية ذلك أن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريفها ، كما هو الشأن بالنسبة للفقه الذي لم يولي إهتماما بها . وبناءا على ذلك، فإن تحديد مفهوم العطلة سيتم من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي والإصطلاحي لها سواء القانوني أو الفقهي ومن ثم نقوم بتحديد أهدافها¹ .. **المطلب الأول تعريف العطل**

للتوصل إلى إعطاء تعريف دقيق وشامل للعطل لا بد من اختيار التعريف اللغوي و الإصطلاحي من حيث ما يلي:

الفرع الأول : تعريف العطل لغة

لقد عرف علماء اللغة العطلة بمعنى " عطل " وهو فقدان والترك والخلو من الشيء يقال عطلت امرأة إذا لم يكن عليها حلي ولم تلبس الزينة . كما نقله اللغويان الجوهري والصاغاني وقال الراغب أن العطل هو فقدان الزينة والشغل إذا ما عريت المرأة من الزينة فهي عاطل، وعن قول عائشة رضي الله عنها " كرهت أن تصلي المرأة عطلا ليس في جيدها قلادة"².

المرأة هي عاطل وعاطلة . جمع عاطلات وعواطل وعطل واعطال إذا كانت بلا حلي وعطل الرجل من المال أو الأدب والقوس من الوتر والفرس من الرسن إذا خلا منه وعطلت الحدود إذا كانت بلا حماية وتعطل الرجل بقي بلا عمل والعطلة البقاء بلا عمل والعطل هي العتق ويقال لشخص ما أحسن عطلة أي قوامه 10 يستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة

¹ - هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجارات_دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 18

² - مرتضى الزبيدي ، جواهر القاموس الجزء 8 ، دار مكتبة الحياة ، لبنان، 1982،ص، 105.

العطلة أنها تدل على الخلاص من الشيء أو تركه كما أنها ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه ويمكن أن نشير إلى أنه في بلدان المشرق العربي تستعمل كلمة الحق في الإجازة بدل العطلة وكان¹.

الإدارة أجازت للموظف ترك العمل فترة زمنية معينة، وهو معنى يختلط مع

الفرع الثاني : تعريف العطل اصطلاحا

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف العطل الا على سبيل الحصر ذلك سنحاول استقراء النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية و القانون العام الخاص بالعامل و القوانين الاجنبية الأخرى، و آراء الكتاب و الفقهاء من اجل استخراج تعريف قانوني للعطل. لقد نص الأمر 66/133 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 العمل².

و علبه بفهم من هذا الأمر بأن العطلة عبارة عن حالة نشاط الموظف، وبذلك إكتفت المادة ببيان ثلاثة أحكام للعطلة وهي :

- إن العطلة هي حالة نشاط الموظف

- إن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية

¹- ماجد راغب الحلو، القانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة، الازاريطه ، الاسكندرية، القاهرة، 2008،ص225

²- الامر 66-133 المؤرخ بتاريخ 02/06/1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966، ص 555

- إن الموظف يستفيد من ثلاثين يوما عطلة سنوية إذا قضى سنة كاملة في العمل و منه نلاحظ ان هذه المادة لم تشر الى طبيعة هذه العطلة و لا الى تنظيمها وخصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة.

ثم جاء الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص في مادته 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به¹. " ونصت المادة 55/03 من تعديل الدستور 2008 على أن " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كليات ممارسته². " بفهم من مضمون هاتين المادتين أن العطلة راحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف ويحدد القانون كليات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطل وانما يستخلص منه.

- إن العطلة هي عبارة عن فترة راحة

- إن العطلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدستور الجزائرية.

- يمارس هذا الحق ويستفيد منه المواطن حسب الاجراءات و الكيفيات القانونية و الشكليات المتبعة وفقا لتنظيم قانوني محدد ولنصوص قانونية خاصة بالعمل.

¹- الامر رقم 03/06 المؤرخ بتاريخ 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006، ص 17

²- مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008 ، دار بلقيس الجزائر، دون سنة نشر، ص، 20

أما بالرجوع للقانون رقم 78/12 المؤرخ في 05 أوت 1978 و المتضمن 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 للعامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع¹. يستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع يستريح فيها.

أما إذا استرشدنا ببعض القوانين الأجنبية فنجد القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف و الوظيفة العامة في فرنسا خاصة للقرار رقم 310/59 الخاص باللياقة الطبية وتنظيم الاجازات لم يشير إلى تعريف العطل سواء الخاصة منها بالتوظيف العمومي أو العمل وكيفية ممارستها و تحديد إجراءات الاستفادة منه².

المصري بمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد بأنه "تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع و بمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة و لا يجوز العامل أن ينقطع عن عمله الا إجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالقانون و طبقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة"³.

و نستخلص من هذا النصوص أن العطلة المسماة "إجازة" في عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانونا و من ثمة يمكن ان نستنتج العناصر التالية :

¹ - القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل الجردية الرسمية عدد 32، الصادرة سنة 1978-08-08

² - محمد انس قاسم منكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 2 ، 1989، ص 123.

³ - شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 2 ، 1989 ، ص 159

- أن العطلة في القانون المصري في حالة انقطاع مرخص عن العمل

- أنها رخصة تمنحها الإدارة الموظفة

- إن هذه العطلة محددة قانونا و مضبوطة بضوابط محددة

ومنه يمكن القول أن القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على قرار باقي التشريعات العربية إذا قد أشارت إليها إشارات غير مباشرة دون الاهتمام بجوانبها، الأمر الذي يساعد للباحث التعرف عليها و تحليل عناصرها

الفرع الثالث: التعريف الفقهي للعطل

لقد عرفها الاستاد ميسوم صبيح المدير السابق للمدرية العامة للتوظيف العمومي بعد أن تكلم عن نشاط الموظفين بأنها حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه¹.

و نستنتج من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة الا أنه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته، و لكن ما يؤخذ من هذا التعريف أنه ناقص لانه لم يثبت إن كان هذا الانقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة.

¹- ميسون صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي مطابع، الدستور التجارية ، عمان، 1985، ص 221

وقد جاء في تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاروة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم "بأنها رخصة تجيز للعامل الإنقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون¹.

فلعل ما يلاحظ من هذا التعريف هو تكييفها على أنها رخصة وأن إستخدامها بعد أمرا جوازيا بالنسبة للعامل وعلبه يؤخذ على هذا التعريف أنه لم بشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا وهي حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها وقد عرفها الأستاذ بيكار في مؤلفه القانون الإداري بأن العطلة هي ترك الموظف وظيفته مؤقتا دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة والموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري².

فيظهر من هذا التعريف العناصر التالية:

- إن العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف
- إن ترك الوظيفة يكون مؤقتا ولمدة معينة .
- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة أثناء هذه المدة.
- تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب .

ما يلاحظ أن هذا التعريف لم يتضمن العناصر التي تحدد مفهوم العطلة التي أشرنا إليها سابقا في التعاريف القانونية أو تعاريف الفقه ولهذا فهي تقتصر إلى بعض العناصر الأساسية التي يركز عليها مفهوم العطل، لذا سنحاول أن نساهم بتعريف العطلة ونقترحه في حدود علمنا وذلك من خلال لم جميع العناصر التي يفترض أن يتضمنها المفهوم الواسع للعطل.

¹ - هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق ، ص 19.

² - piquenard/le droit administratif/edition 2/paris/1970/p143_1

التعريف المقترح:

العطلة هي حق الموظف في الإدارة و تتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا، مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع إستفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري ، ومنه يستخلص من هذا التعريف المقترح بأن العطلة تحتوي على العناصر التالية:

العطلة حق دستوري¹ إن حق الموظف في العطلة من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين و بذلك أصبحت حقا مقررًا و ثابتًا ، إن العطلة هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية² التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتًا.

إن هذه الوضعية تخول للموظف أن يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن بقاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة: إن القول ان الموظف في عطلة يقتضي أن تبقى العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة قائمة .

تمتع الموظف بالمرتب: إن الموظف المستفيد من العطلة من حقه أن يتمتع بمرتبته كاملا رغم أنه لا يعمل في هذه الفترة وان العطلة ذات مدة معينة أي أن ترك الموظف لعمله يكون لمدة معينة . ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونيا كما أشرنا إليها سابقا.

¹ - الأمر رقم 76/97 المؤرخ بتاريخ 22/11/1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94 الصادرة بتاريخ 1976 ، ص 1304

² - نص المادة 129 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ، مصدر سابق، ص 12

المطلب الثاني: المصدر التشريعي للعطل

إن العطل مصادر اقراتها التشريعات بأنواعها المختلفة بالإضافة الى القضاء والفقهاء والعرف وعليه سنقوم في هذا المطلب بدراسة المصدر التشريعي للعطل من خلال "مصادر رسمية" (الفرع الاول " ومصادر غير رسمية " (الفرع الثاني).

الفرع الأول : المصادر الرسمية

وتتمثل في التشريع بأنواعه حيث نجد الدستور والقوانين والتنظيمات

أولا : الدستور:

بعد صدور اول دستور في الجزائر سنة 1962 نظم أجهزة الدولة ولم تنص موادها على المبدأ العام للعطل، لكن المشرع اقرار العطل للموظفين في هذه المرحلة من القانون الفرنسي الصادر في 04/02/1959 والخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدر للتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الامر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم تتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 62/182 المؤرخ في 31/12/1962¹.

* جاء دستور 1976 الصادر بالأمر 76/77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على ان "الحق في الراحة مضمون "

* اما دستور 1989 اكد في نص 52 منه " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون

كيفية ممارسته.

¹ - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط 2 ، سنة 1989، ص 146

* أما دستور 1996 أكد في نص المادة 55 منه " لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كفاءات ممارسته".

وأكد كذلك التعديل الدستوري لسنة 2008 من خلال قوانينه ومراسيمه التي اهتمت بحقوق الموظف في الراحة و العطل، كما ايضا نصت عليه التعديل الدستور لسنة 2016 على المبدأ العام للعطل من خلال المادة 69 .

نلاحظ ان المشرع الجزائري نص على الحق في الراحة في اغلب الدساتير من سنة 1976 ، 1989 ، 1996 ، 2008 ، 2016 ، ماعدا دستور 1962 الذي لم تنص مواده على المبدأ العام للعطل .

ثانيا : القوانين :

جاء الأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ونص على حقوق الموظف من العطلة وهذا حسب المادة 39 منه التي جاءت فيها " للموظف القائم بالخدمة الحق :

- في عطلة سنوية مع الاجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة
- في عطلة مرضية أقصاها ستة اشهر أثناء فترة اثني عشر شهرا متتالية - في عطلة الامد الطويل أثناء المرض
- في عطلة استثنائية لا تخصم من العطلة السنوية .¹

نلاحظ أن هذا الأمر اقر فيه المشرع على تقرير حق العطلة بجميع أصنافها .

¹ - المادة 39 من الامر 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ص 550

- نص المشرع في قانون 12-78 مؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي بين في المادة 79 من " يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع " وكذلك المادة 81 من القانون 12-78 على انه " يعد يوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل مدفوعة الأجر أيام راحة قانونية "

- جاء قانون رقم 08-81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعطل السنوية الذي يهدف إلى تحديد الأحكام المتعلقة بنظام العطل السنوية للعمال في جميع قطاعات النشاط

- حيث نص المادة 03 منه على انه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الآخر من طرف الهيئة صاحبة العمل " وكذلك المادة 05 منه نصت على " تقاس العطلة مدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة ."

- جاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ونص على العطل المرضية وعطلة الأمومة خاصة في المواد، 14، 13، 23، 28 .

- أما قانون الوظيفة العمومية في الأمر 03/06 الذي كرس حق الموظف في العطلة السنوية وهذا حسب المادة 194 إلى المادة 206 .

ثالثا : التنظيمات :

بوجود القوانين التي نصت على اقرار العطل نجد أيضا المراسيم والتنظيمات التي تعتبر هي الأخرى مصدرا مدعما للعطل وتندرج ضمن القوانين وهي في الأصل المراسيم رئاسية ومراسيم التنفيذية نذكر مهنا :

- المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الآخر لفائدة البارزين او الفرق الرياضية، وقد تكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذي يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كميّيات منح العطل لهم.¹
- ثم صدر المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والاستثنائية .
- ثم صدر المرسوم 69-13 المؤرخ في 02 اوت 1969 والمتضمن العطل السنوية الاستثنائية الممنوحة لفائدة اعضاء النخبة الرياضية.
- ثم صدر المرسوم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية .
- ان جميع التنظيمات والمراسيم اعتماد المشرع فيها على العطل الاستثنائية سواء الرئاسية او التنفيذية نجد فيها المصدر الاساسي للعطل لأنها جاءت بالتفصيل والتدقيق لإحكام العطل.

¹- المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الآخر لفائدة البارزين او الفرق الرياضية، الجريدة الرسمية عدد 39 الصادر في 09 اكتوبر 1964 ص 611

الفرع الثاني: المصادر الغير الرسمية

وتتمثل في كل من القضاء والعرف والفقهاء تمكن للموظف أن يستمد منهم حقه في العطل ، إذ يمكن للمشرع أن يسند إليهم عند إصداره لأي قانون يخص العطل.

أولاً : القضاء :

الطبيعة الخاصة لقواعد القانون من حيث عدم تقنينه وظروف نشأته وتعدد مجالات نشاطه، فأصبح القضاء مصدراً من مصادر القانون .

- برغم ان القضاء يعتبر هيكل بفصل في الخصوم عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الإداري إلا انه مصدراً ثانياً بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام، و خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الإداري¹، ولذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في اغلب الأحيان قضاء إنشائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية معينة هاما تستخلص منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضاً لمعرفة كيف تفسر هذه

المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف.

- ولا يمكن القول ان القضاء انه يصدر النصوص القانونية و لكن دوره يتمثل في التفسير وبيان مواطن المخالفة وقد نجد بعض أحكامه فيما يخص تطبيق نظام العطل فيوضح للإدارة خطأها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها ولا يظلم احد الموظفين يتطرق قانوني تعسفي ولكن لا يمكن يعد القضاء مصدراً رئيسياً وإنما مصدراً استثنائي يسترشد به المشرع في اقرار العطل لصالح الموظف.

¹ - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 2007 ، ص 17

ثانيا : العرف :

يأتي العرف في مرتبة ادني من مرتبة القواعد القانونية المكتوبة وهو مجموعة القواعد التي اعتادت الإدارة على اتباعها في أداء نشاط معين ¹.

إذا العرف عيار عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة ويكمل ما نقص منها فرغم الأهمية القليلة للعرف في مجال القانون الإداري وذلك نظرا لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به من غموض وخلاف يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر والمكمل ².

كما ان نشاط الإدارة التي اعتادت إتباع أداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط وتستمر فتصبح ملزمة بها ، او كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على اتباعه في مزاوله نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقرر قانونا ³

إذا فان العرف فلا يعد مصدرا أساسيا للعطل ولكن هذا لا يمنع المشرع اقتراح عطل استثنائية او زيادة العطلة السنوية نظرا لظروف منطقة معينة

ثالثا : الفقه :

وعلى الرغم من اهمية العمل الفقهي يبقي مجرد اجتهاد شخصي ليست له أية قوة إلزامية لذا يعتبر مصدرا رسميا للقانون الإداري بل مجرد مصدر تفسير ، ذلك يمكن القول ان الفقه ليس مصدرا مباشرا للعطل بمختلف انواعها .

¹ - عبد الغني بسيوني عبد الله القضاء الاداري ومجلس شورى الدولة اللبناني ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت سنة 1999 ، ص32.

² - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري ، دار الجامعية الجديدة، القاهرة ، سنة 2008، ص 27.

³ - علاء الدين عشى ، مدخل القانون الاداري ، دار الهدى ، الجزائر ، سنة 2012 م، ص 27

يمكن القول أن دور الفقها هو التعليق على احكام القضاء وشرح القوانين من خلال نقدها و بيان مصدرها وخلفياتها كما يبينون نقاط الخطأ والصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الواقع ومقتضيات ظروف العمل والتطورات الإدارية ، ومن ثم يسترشد المشرع بهذه الآراء الفقهية سواء كانت قانونية او اجتماعية او فلسفية قصد تفادي النقص الموجود في النصوص القانونية ، ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وانما تعد مصدر احتياطي لها.

نستخلص أن مصدر العطل تنحصر اساسا في التشريع بأنواعه الى جانب مشاركة القضاء اما العرف والفقهاء وجدنا فيهما المصدر الاحتياطي للعطل رغم انهما لم يشيروا اليها بدقة واضحة ومفصلة.

الفرع الثالث: التميز بين نظام العطل وبعض المفاهيم المتشابهة

من خلال دارستنا للعطل يبدو أن هناك تشابها بينها وبين بعض الوضعيات القانونية لذلك نجري مقارنة وجيزة بينهما لنبين الفرق الموجود بين هذه الوضعيات القانونية والعطلة حتى يتبين لنا خصائص كل وضعية ومن ثم التمييز بين كل وضعية والعطلة.

قسمنا هذا المطلب الى ثلاثة فروع على النحو الآتي:

أولا : العطلة و وضعية الخدمة الوطنية

جاء الامر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية انه يوضع الموظف المستدعى إلى الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" ويحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه طلب الاستقادة

من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.¹

وهذا ما نصت عليه المادة 154 فقرة واحد و إثنان من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن هذه العطلة تتشابه مع وضعية الخدمة الوطنية من حيث أن الموظف يحتفظ بأقدميته ويستفيد من الترقية والتقاعد مثل ما هو الحال عليه في العطلة إلا أنهما يختلفان من حيث ما يلي: إن الموظف المستدعي للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبه خلاف العطلة التي يبقى الموظف يستفيد من مرتبه .

- تختلف وضعية الخدمة الوطنية عن العطلة من حيث المدة

- أن الموظف المستفيد من العطلة لا يمارس أي نشاط وظيفي في حين أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستدعي ليقوم بأعمال لصالح المؤسسة العسكرية.

مع الإشارة أن المشرع قد عاد إلى التسمية المعتمدة في الأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 لتكييف هذه الوضعية على أنها وضعية قيام بالخدمة بعد أن استعمل مصطلح "الخدمة الوطنية" في أحكام المرسوم رقم 5 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²

ومن الآثار المترتبة على وضع الموظف في حالة القيام بالخدمة الوطنية نذكر ما

يلي:

- الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد "إذا كان موظفا مرسما"

¹ - المادة 154 من الأمر رقم 2006 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 14

² - رشيد حباني، دليل الموظف في الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر سنة 2012 ، ص 65.

- اما اذا لم يكن مرسما لعدم اكتمال فترة التربص مثلا، فانه بعد اكتمالها وترسيمه، يكون من حقه الاستفاداة بعد اذ ان فترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات ، ولا يحق له في هذه الوضعية من الاستفاداة من أي راتب عن الفترة المنقضية في اطار الخدمة الوطنية

وبالرجوع الى احكام المادة 117 من المرسوم رقم 5985 التي تنص انها " تدجل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة على اساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75".

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الاصلية بقوه القانون.¹

ثانيا : العطلة و الانتداب

طبقا للمادة 133 من الامر 06-03 ان الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكة الاصيلي او إدارته مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الاقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد عن المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها وفي بقاء استفادته من مرتبه كاملا أو بناء على طلب المعني كما يجب التنبيه الى ان الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة²

فمن خلال مفهوم الانتداب يمكن أن نميز بينه وبين العطلة في مايلي : أن الانتداب هو حالة نشاط الموظف إذ يستمر في الاستفاداة من جميع المزايا والحقوق المرتبطة بمنصبه كما هو الحالة في العطلة إلا أن هذه الأخيرة لا يمارس فيها أي نشاط في حين أن الموظف المنتدب يبقى يمارس نشاطه في مؤسسة غير مؤسسته أو في سلك نوعي غير سلكه النوعي

¹- فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2006 ص 10

²- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه ، الجزائر ، سنة 2004، ص 44

الذي ينتمي اليه أن الانتداب يتم بقرار من الإدارة المستخدمة ويخضع لرأي لجنة تسيير الموظفين في بعض الحالات في حين أن العطلة السنوية غير معنية بذلك.

إن للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراء هذه الاستقادة او عدم اجرائها إلا في حالات خاصة تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة¹

في حين ان العطلة هي حق ثابت للموظف لا تملك الإدارة اية سلطة عليها الا في حالات تنظيم جدول الاستقادة وتحديد تاريخها مقتضيات العمل، وان الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الاقل اجر المنصب لرتبته الاصلية في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من ادارته فلا ينقص او يزيد².

انتداب بقوة القانون يتم انتداب الموظف بقوة القانون حسب ما ورد في المادة 134 من الامر 03-06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- لتمكينه من ممارسة :

-وظيفة عضو في الحكومة

- عهدة انتخابية دائمة او منصب عال في مؤسسة او ادارة عمومية غير تلك التي ينتمي اليها.

- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به

¹ - المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية مصدر سابق ص 351

² - عبد الرحمن سالم المرجع التشريع المدرسي ، مطبعة دار الهدى، الجزائر ، سنة 2000 ص 68

- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الاساسية الخاصة
- تمثيل الدولة في مؤسسات او هيئات دولية
- متابعة تكوين او دراسات اذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة او الإدارة العمومية التي ينتمي اليها
- انتداب بناءا على طلب المعني : يتم تقرير هذه الوظيفة طبقا للمادة 135 من الأمر 03-06 وبعد موافقة الهيئة المستخدمة و الهيئة المستقبلة لتمكينه من ممارسة
- نشاطات لدى مؤسسة او الإدارة عمومية اخرى و / أو في رتبته الاصلية
- وظائف تأطير لدى المؤسسات او الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها او جزءا منه
- مهمة في اطار التعاون أو لدى مؤسسات او هيئات دولية.

جاء المادة 136 من الأمر 03-06 ان مدة الانتداب بناء على طلب المعني ستة 06 اشهر والمدة القصوى قدرها 5 سنوات.

ثالثا : العطلة و وضعية خارج الإطار

وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استتفاذ حقوقه في الانتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الاطار إلا الموظفون المنتمون الى الفوج (أ) المنصوص في المادة 8 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية والتي تضم مجموع الموظفين

الحائزين مستوى التأهيل ،وان هذه الوضعية التي لا يمكن تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجات.¹

وتكرس وضعية خارج الاطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحيات

التعيين، ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد انقضاء المدة المقررة وإن كان زائدا على العدد يظهر ان الوضعية تتشابه مع العطلة في غياب الموظف عن وظيفته ومغادرته لها بغياب مرخص ولكن تختلف عنها فيها يلي:

- أن الوضعية خارج الاطار ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الاستفادة منها

- بقرار فردي من السلطة المخولة قانونا.

- الوضعية خارج الاطار تتقيد بمجموعة من الشروط لا تتوفر إلا في قلة من الموظفين، هذا ما لم نجده في العطلة فشرروطها سهلة وتخص كافة الموظفين.

- ان العطلة لها مدة معينة في حين ان هذه الوضعية ليس لها مدة معينة

- ان الموظف في هذه الوضعية يفقد حقه في المرتب والترقية والتقاعد وجميع الامتيازات خلافا للعطل التي فيها الموظف مستفيدا من الحقوق المقررة للموظفين.

- إن الموظف خارج الاطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري او إدارته اما في العطل يبقى

الموظف خاضعا لإدارته يمكن للموظف خارج الاطار ان يعود الى وظيفته عند اول شعور للمنصب، اما في العطلة يستأنف عمله مباشرة

¹- هاشمي خرفي ، مصدر سابق ص 179

رابعاً: العطلة و وضعية الإحالة على الاستيداع

إن الاستيداع هو الايقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الاقدمية وفي الترقية في الدرجات و التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الاصلية عند تاريخ إحالته على

الاستيداع¹، ما يلاحظ أن الاحالة على الاستيداع تتشابه مع العطلة في كون كلا منها غياب عن العمل إلا انهما يختلفان من حيث الأوجه التالية:

- أن الاحالة على الاستيداع يستفيد منها الموظف بمقرر من المؤسسة المستخدمة أخذ رأي لجنة تسيير الموظفين.

- إن الاحالة على الاستيداع يفقد فيها الموظف مرتبه ويتوقف فيها حساب الاقدمية وترقيته ولا تحسب هذه المدة من مدة التقاعد في حين أن العطلة حالة من حالات النشاط يحتفظ فيها الموظف بكل المزايا والحقوق المقررة للموظف.

- إن الاحالة على الاستيداع تمنح بشرط أن يكون الموظف مثبت في رتبته في حين أن العطلة لا يشترط فيها هذا الشرط.²

الاستيداع بقوة القانون : يكون الاستيداع بناء على قوة القانون في الحالات التالية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف او زوجة او احد الانباء المتكفل بهم لحادث او الاعاقة او مرض خطير.

¹ - المادة 145 من الامر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص13

² - سليمان الطماوي ، مرجع سابق ص 743

- السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمسة سنوات السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته. لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .
- اذا عين زوج الموظف في ممثليه جزائرية في الخارج او مؤسسة او هيئة دولية او كلف بمهمة تعاون.
- يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفاداة من الانتداب بل تمكنه من وضعية احالة الاستيداع بقوة القانون حسب المادة 147 من الامر 03-06 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- الاحالة بطلب الموظف بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الاوضاع الاتية:

- لمتابعة دراسات او القيام ببحوث ذات طابع متصل بالمصالح العام

- لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الاقدمية في الرتبة¹

وان الاحالة على الاستيداع تعد حقا للموظف في بعض الحالات ذات الأهمية القصوى أما في الحالات الأخرى فترجع للجنة تسيير الموظفين التي لها كامل السلطة التقديرية في تقرير استفادة الموظف من هذا الاجراء أو عدم استفادته من خلافا للعطلة التي تعد حقا ثابتا للموظف ولا يتقيد الا بشرط القيام بالخدمة في المؤسسة.

إن مدة العطلة حددت في حالة العطل السنوية عند إتمام سنة كاملة من الخدمة بثلاثين يوما هذا ما أشرنا اليه سابقا ، اما الاحالة على الاستيداع فتحدد بسنة قابلة للتجديد

¹ - هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 176

أربع مرات في نفس المدة إلا عندما تبررها أغراض شخصية حيث لا يمكن تجديدها إلا في حدود سنتين .

أن الموظف المحال على الاستيداع حتى تستطيع إدارته أو مؤسسته إدماجه لأبد أن يقدم طلب إعادته إلى منصب الأصلي أو تحديد المدة المنقضية شهرا على الأقل قبل انقضاء الاحالة على الاستيداع ، في حين أن الموظف في العطلة يعود إلى عمله بمجرد انتهاء عطلته من دون قيد أو شرط ويباشر مهامه أو عمله.

المبحث الثاني : انواع العطل

إن العطلة التي يستفيد منها الموظف نجد مصدرها الرسمي في التشريع بما في ذلك الدستور والقوانين والتنظيمات لأن هذا الحق عندما يتقرر للموظف وأصبح حقا ثانيا بمقتضى القانون والأنظمة وهي تختلف عن الوضعيات القانونية من حيث نظامها الخاص وعناصرها.

وأن العطل بأنواعها مختلفة ولكل نوع مميزاته وخصائصه التي ينفرد بها عن غيره من العطل ومن ثم كان المشرع الجزائري حريصا على تنظيم كل نوع بنصوص قانونية خاصة وإحكام قانونية محددة.

وعليه سنقوم في هذا المبحث بدراسة أنواع العطل المختلفة التي يتمتع بها الموظف ولمزيد من التفصيل من اجل الإلمام بالموضوع قسمنا هذا المبحث الى مطالبين على النحو التالي:

المطلب الأول: العطل العامة

المطلب الثاني: العطلة الخاصة

المطلب الأول: العطل العامة

تمنح الإدارة للموظف الذي تتوفر فيه الشروط قانونا ان يستفيد من عطلة ينقطع فيها عن العمل ليستريح.

لذلك خصص المشرع عطلا عامة يستفيد منها كل الموظفين حيث تنوع هذا العطل بين العطلة السنوية وعطلة نهاية الاسبوع وعطلة الأعياد الرسمية، ومن ثم نقوم بدراسة كل نوع منها من خلال التطرق لإحكامها وإجراءاتها وكيفية تنظيمها.

حيث قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع هي :

الفرع الأول: العطلة السنوية

الفرع الثاني: عطلة الأسبوعية

الفرع الثالث: عطلة الأعياد والمناسبات الرسمية

الفرع الأول: العطلة السنوية

يهدف المشرع الجزائري بالعطل السنوية تعويض للموظف عن عناء العمل لتجديد نشاطه واسترجاع حيويته لما يمكنه من استئناف العمل وزيادة الإنتاج¹.

وقد نصت المادة 39 من الأمر 06-03 على "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

وأكد المشرع هذا الحق بنصوص المواد 194 الى المادة 206 من نفس الأمر 06-03 وعليه نصت المادة 194 منه إشارة إلى أن " للموظف الحق في عطلة سنوية

¹ - احمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة بن عكرون الجزائر سنة 2005، ص 250

مدفوعة الأجر " وعليه من خلال ما أشار إليه المشرع حاولنا إعطاء تعريف للعطلة السنوية كالتالي: " أجازة تمنح للموظف لقيامه بالخدمة مدة سنة كاملة لأجل الراحة من العمل وتكون مدتها ثلاثون يوما مدفوعة الأجر .

كما نصت المادة 169 من الأمر 03-06 انه تمنح العطلة السنوية على أساس المؤدي خلال الفترة التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة الى 30 يونيو من سنة العطلة. وأعطى المشرع ضمانا للموظف يتضمن عدم جواز إنهاء علاقة العمل او إيقافها إثناء العطلة السنوية حسب المادة 200 من نفس الأمر على " لا يجوز إنهاء علاقة العمل او إيقافها إثناء العطلة السنوية الأجر

وجاءت المادة 197 من نفس الأمر على " تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تجاوز المدة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل "

وعليه سنتخلص أن للموظف الحق في ثلاثين يوما متتالية عطلة سنوية عن كل سنة خدمة كما أن هناك فئة من الموظفين تمنح لهم عطلة إضافية تقدر بعشرون يوما في بعض الأحيان عشرة أيام هذا بالنسبة للعمال الجنوب والعاملين في المصالح الخارجية وهو ما جاء به القرار الصادر عن وزير الداخلية المؤرخ في 24/04/1967 والذي حدد فيه شروط منح عطلة إضافية للموظفين والأعوان المباشرين للعمل في بعض دوائر الجنوب. ونصت المادة 195 من الأمر 03-06 على مايلي: * يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية ، تحدد كفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم .

ومنح المشرع الجزائري للإدارة حق تمديد هذه العطلة وذلك ان بعض القطاعات ذات النشاطات المرهقة خاصة في قطاع التعليم بمختلف مراحلها وكذلك مناطق العمل التي تتميز بجو مؤثر على نشاط الموظف وكذلك الموظفين في ولايات الجنوب أو الأماكن المعزولة ، إذا أصبح هذا التمديد وفقا لقانون العطل السنوية رقم 81-08 في المادة 07 من منه للموظفين متى توفرت الأسباب الداعية الى ذلك بعد ان كان مقصورا على فئة معينة فقط في ولايات الجنوب وقد خول المشرع ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رqn 95-28¹ ما يلاحظ من كل ذلك ان المشرع قد وفق حينما راع هذه الاعتبارات واهتم بطبيعة النشاط الممارس لان العطلة الإضافية سوف يعود بالنفع في اداء العمل وعلى الإدارة وعليه يفهم من خلال ما أشار إليه المشرع الجزائري بان العطلة السنوية هي :

- عطلة للقيام بالخدمة مدة سنة كاملة

- عطلة مدتها ثلاثون يوما

- عطلة مدفوعة الأجر

ومنه نستخلص إن كل موظف وموظفة في وضعية قائم بالخدمة وقضيا سنة كاملة من الخدمة لهما حق من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما.

وذلك حسب المادة 204 من الأمر 06-03 حدد فترات عمل لتحديد العطلة

السنوية :

- فترات العملي الفعلي المؤدي

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 1995 يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية العاملين بولايات دار - تامراست - تندوف نشار - الجريدة الرسمية عدد 04 الصادر بتاريخ 29/01/1995 ص 07

- فترة العطلة السنوية

- فترة الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة

- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و 192 أعلاه ويقصد بها أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر، المادة (192) يوم كامل للراحة الأسبوعية ، المادة 192)

- فترات عطلة الأمومة او المرض حوادث العمل

- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية او التجنيد ثابتة¹

ونصت المادة 205 من الأمر السابق بأنه " لا يمكن بأي حالة تعويض العطلة السنوية براتب"

كما انه يمنع تأجيلها كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى الا إذا دعت الضرورة لذلك فانه يمكن للإدارة جدولتها او تأجيلها او تجزئتها في حدود سنتين حسب المادة 206 من الأمر 03-06 .

إجراءات منح العطلة السنوية: لقد نظم المشرع الجزائري العطل السنوية على اساس محدد لا يمكن الخروج عليه، إلا استثناءا كما ألزم الإدارة بوضع برنامج سنوي للعطل في جميع الادارات والقطاعات تمنح العطل السنوية حسب ما نصت عليه المادة 12 من القانون 81/08 المتعلق بالعطل السنوية على اساس العمل المحقق خلال الفترة المرجعية التي تمتد من اول جويلية من السابقة للعطلة الى غاية ثلاثين جوان من سنة العطلة الحالية .

وهذه المادة هي تطبيق 83 من القانون الاساسي العام للعامل 78/12 وتهدف المادة الى تحديد الأسس التي تمنح على أساسها العطلة السنوية والامر يتعلق بالفترة المرجعية

¹ - المادة 204 و 205 و 206 من الأمر 06/03 مرجع سابق ص 18

للعمل المؤدى ، والمقصود بها أن بداية الحق في العطلة يبدأ من اول جويلية من السنة الى غاية 30 جوان من السنة الجارية وهذا عن طريق:

وضع برنامج سنوي للعطل السنوية حيث نص المشرع في المادة 13 من القانون 08-81 على انه " يجب أن يتم منح العطل السنوية المدفوعة الآخر وفقا لبرنامج أخذ العطل، يتم إعداده بعد مشاوره ممثلي المال، وبمراعاة متطلبات الخدمة والمصلحة العامة والإنتاج والإنتاجية وكذلك مصالح العمال مسك سجل العطل من الاجراءات القانونية المتعلقة بالعطل السنوية أن تقوم الإدارة بمسك سجل العطل السنوية، وعدم إهمال هذا الاجراء على مستوى مصلحة تسيير الموظفين، ويمكن الرجوع اليه في اي وقت من طرف لجان المراقبة من الاطلاع على هذا السجل فيعرفوا ان موظفين استفادة من حقوقهم في العطلة السنوية.¹

الفرع الثاني: العطل الأسبوعية

أعطي المشرع في الأمر 06-03 ونصت المادة 191 على انه * للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير انه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك .

كما أن الإطار القانوني للعطلة الاسبوعية نصت عليه القانون رقم 90-11 المؤرخ

في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه وما يعدها إلى المادة 52 من مجمله * للعامل الحق في الراحة الأسبوعية مدة يوم كامل في الأسبوع وتكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا

¹ - جلول فيساج ، رسالة سابقة ، ص 136

استدعت الضرورة ذلك.¹

ونلاحظ من هاتين المادتين مايلي:

- ان للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا

- ان هذه الراحة تكون يوم الجمعة

- يمكن ان يؤجل هذه الراحة الأسبوعية الى يوم في إطار تنظيم العمل أو إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك

ما نلاحظه أن المشرع اقر انه لكل موظف الحق في راحة أسبوعيا وان تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة.

كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية الذي نص في مادته الثالثة على انه * يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد الى يوم الخميس

من المرسوم التنفيذي السابق يفهم من نص المادة أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس إي أن يومي الجمعة والسبت أصبحا يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة وبالتالي نستطيع القول ان المشرع حفز الموظف من خلال منحه يومين راحة أسبوعية من أجل استرجاع قوه العقلية وحيويته الجسدية في قدرته على العمل.

¹ - عبد الرحمان سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى الجزائر ، سنة 2000 ، ص88.

الفرع الثالث: عطل الأعياد والمناسبات الرسمية

نجد أن الأمر 133-66 والأمر 03-06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي لم يشر في موادهما إلى هذا النوع من العطل .

- إما قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية والذي تشمل قائمة الأعياد الوطنية والأعياد الدينية.¹

قائمة الأعياد الوطنية :

اول ماي	عيد العمال	يوم واحد
أول جانفي	رأس السنة الميلادية	يوم واحد
05 جويلية	عيد الاستقلال	يوم واحد
اول نوفمبر	عيد الثورة	يوم واحد

قائمة الأعياد الدينية:

عاشوراء	يوم واحد
المولد النبوي الشريف	يوم واحد
عيد الفطر	يومان الأول منه والثاني
عيد الاضحى	يومان الأول منه والثاني

¹ - قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 اوت 1963 ص 776

كما اقرأ أيضا المشرع ترسيم راس السنة الامازيغية عيد وطينا وعطلة مدفوعة الآخر

الموافق لـ 12 خانفي من كل سنة

المطلب الثاني: العطل الخاصة

بالإضافة إلى العطل العامة، يمكن أن يتمتع الموظف بعطل أخرى تتمثل في العطل الخاصة كون رهينة بوقت العمل فلا يستحقها الموظف إذا امضي الخدمة الفعلية، أما العطل الخاصة فهي رهينة بالإحداث التي تتحدد بموجبها ، والعطل العامة تتميز بالطابع الدوري على عكس العطل الخاصة.

وبناء عليه سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع تكون على النحو التالي:

الفرع الاول: العطل المرضية

الفرع الثاني : عطلة الأمومة

الفرع الثالث: العطل الاستثنائية والعارضة

الفرع الأول: العطل المرضية

أشار المشرع إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 66-133 فأعطى للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة 06 اشهر، ويتقاضى الموظف خلال ثلاثة اشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال الثلاثة اشهر الباقية مع الاحتفاظ بالمنح العائلية والتعويضات.

وكما نصت المادة 39-02 من الأمر 66-133 على مايلي على حق الموظف

القائم بالخدمة في عطلة مرضية.

وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل فإنه يحال على الاستيداع او على التقاعد.¹

- ولم يختلف عنه الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي اعتبرها من حقوق الموظف رغم انه لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها حيث نصت المادة 201 من الأمر 03-06 على * 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

كذلك 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 الطبيعية²

- أما إذا كان المرض نتيجة عن العمل أو بسببه، أو بسبب عمل للصالح العام او من اجل إنقاذ شخص، فان الموظف يحفظ بأجر كامل كما يجوز له استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض .

- كما أشار المشرع في الفقرة الثالثة من نفس المادة إلى العطل الطويلة الأمد في حاله الأمراض الخطيرة كإصابة الموظف بأمراض خطيرة - كالسل والمرض العقلي و السرطان فالموظف يتقاضى الأجر كاملا لمدة ثلاثة سنوات الأولى ونصف المرتب خلال السنتين الآخرين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية.

¹ - احمد سنة ، مرجع سابق ، ص86

² - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 231

وبعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطيع الموظف العودة الى العمل فإنه يحال على التقاعد أو على المعاش .¹

- نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق بشرح كلى للعطل المرضية و حوادث العمل في الأمر 03-06 ولذا نأمل في أن ينظر المشرع في هذا الجانب بكل إنسانية وذلك بمراعاة لحالة المريض وخاصة المتقدم من السن، عكس إن المشرع المصري في هذه الحالة أي حالة الأمراض المزمنة قد منح الموظف عطلة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفي وتستقر حالته تمكنه من العودة إلى عمله².

- **شروط منح العطلة المرضية:** إن حصول الموظف على العطلة المرضية يعود أساسا إلى توفر شروط معينة ومحددة التي اضطر الموظف من اجلها الانقطاع عن العمل وأداء مهامه، وهذه الشروط هي :

شروط مادية للعطلة المرضية: أن الإدارة لا تستطيع أن ترفض فحص الوقائع المادية التي يقوم عليها حق الموظف في العطلة المرضية ، ومن ثم تستطيع أن تقرر الاستفادة من هذا الحق او رفضه ، فإذا أصدرت الإدارة قرارا بعدم الاعتراف بالاستفادة من هذا الحق دون تفحص الوقائع المادية تعتبر قد ارتكبت خطأ يتمثل في التعسف في استعمال السلطة³.

- إذا نشأت الواقعة المادية فإنه يتوجب فحصها لأن الإدارة تمتلك سلطة واسعة في هذا المجال ، ماعدا ما يتعلق بمرض الموظف إذا أنقص شخص ، او التضحية من اجل مصلحة عامة أو سبب العمل ، لأن الإدارة في هذه الحالات ليس لها الحق في فحص

¹ - احمد سنة، المرجع سابق ص 87

² - شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ط2 سنة 1989 ص 105.

³ - علي خطار طنطاوي، الوجيز في القانون الاداري ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، الاردن سنة 2003 ص 268

الوقائع المادية ، ولا بد أن تدفع للموظف مرتبا كاملا إذا قدم لها شهادة مرضية تثبت عجزه عن العمل.

الشروط الموضوعية للعطلة المرضية إن الشرط الوحيد للاستفادة من العطلة المرضية يتمثل في تقديم شهادة طبية مع طلبه ، نلاحظ أن المشرع سواء في القانون 83-11 والمرسوم 84-27¹ لم يعط للإدارة السلطة في وضع الموظف في عطلة مرضية تلقائيا ماعدا ما تعلق بالإمراض الوبائية التي يدخل فيها الموظف إجباريا للمستشفى مثل التهاب السحايا الحج

المشرع الجزائري لم يقيد الموظف بتقديم شهادة طبية من عند طبيب محلف ، بل سهل له الأمر وسمح له بأن تكون الشهادة الطبية المثبتة للمرض مسلمة من عند طبيب مختص.

أما بالنسبة لتمديد العطلة المرضية وتجديدها يخضع لشروط عامة وخاصة وتعتبر الشروط عندما يستغل الموظف كامل حقوقه في العطلة ، من خلال تقديم الموظف طلبا لإدارة لتمديد عطلته يمنع الإدارة أن توقع عليه أي عقوبة تأديبية كفصله او رفض هذا التمديد ويقدم هذا الطلب فقبل أن تنتهي عطلته المرضية بتقديم الطلب إلى إدارته مع الزمية تقديم الشهادة الطبية لتمديد العطلة المرضية السابقة الى غاية انتهاء 48 ساعة.²

لابد للموظف الذي يريد الحصول على العطلة المرضية تقديم طلب لإدارة عن طريق رئيس المصلحة ، أو مباشرة عند الضرورة طلبا يوضح فيه انه مصاب بمرض المنصوص عليها قانونا في مدة 48 ساعة ، إلا في حالة القوة القاهرة فإنه لا يعتد بهذه المدة ولكن تبقى

¹ - المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق

بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984

² - حسان فرحاتي، مرجع سابق ص 25

المدة سارية المفعول الى غاية زوال القوة القاهرة حسب المادة 24 من المرسوم رقم 84-27 ، وإذا كان الموظف خارج الوطن فانه يقدم طلب العطلة المرضية عن طريق السفارة الجزائرية المتواجدة في ذلك البلد

خول المشرع الجزائري للإدارة العمومية إمكانية قيام بإجراء او مراقبة طبية على الموظف المعني بالعطلة المرضية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا ، وذلك من اجل التأكد من صحة الواقعة المرضية ، لأنه في كثير من الاحيان يتحايل الموظفون عليها من اجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض وفي ذلك مضرة لسير المرفق العام بانتظام واطراد ، وذن شك سيتأثر سيره لعدم التنبؤ مسبقا بالحالات المرضية الطارئة او الحوادث بالخصوص إذا كان الموظف المصاب يكون رئيسا في الإدارة فمن الصعوبة استخلافه فسوف يتعطل اداء المرفق .

الفرع الثاني : عطلة الأمومة

ان أول مرسوم نص على عطلة الأمومة، للموظفة حق ف ذلك والتي وصفت مولودها، حيث ان المرسوم 84-27 قد نص على ذلك مادته 16 .

- إذا تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها الموظفة فهي عبارة عن أيام للراحة مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الحمل والولادة والمشرع اهتم بهذه العطلة واعتبرها

حقا دستوريا لأنها عنصر من عناصر الأسرة بموجب المادة 58 من الدستور 1996

- كذلك نجد إن القوانين تعترف للموظف بالحق في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة.¹

¹ - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق ، ص 234

- ونجد في ذلك انه لم يختلف الأمر 66-133 في المادة 39-4 منه حيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة ، وأيضا حدد شروط استحقاق الموظفة من عطلة الأمومة ونصت على مايلي (إن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين على استحقاق المرتب).

- وذلك الأمر رقم 06-03 في مادته 213 تستفيد المرأة الموظفة خلال الفترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وحقا للتشريع المعمول به.

- اهتم المشرع الجزائري اهتما واضحا من رفع هذه المدة من شهرين (60) يوما الى 98 يوما وذلك في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مادته 29-01 منه (تستحق التعويضية اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة إثناءها عن عملها ذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية) .

نلاحظ إن المشرع الجزائري اخذ بالتطور الاجتماعي ومراعاة منه لحالة الموظفة الحامل قد رفع هذه المدة من شهرين 60 يوما إلى 98 يوما دليلا على اهتمام المشرع بعطلة الأمومة وحالة المرأة العاملة ، وتبدأ هذه المدة متى انقطعت الموظفة عن ممارسة نشاطها الوظيفي، حيث منحها تعريض نقدي يعادل أجرها كاملا عن مدة عطلة الأمومة إلا إن دفع هذا التعويض يكون متاجرا من صندوق الضمان الاجتماعي، ويعود يومي بنسبة 100% من الأجر اليوم بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة .

وأعطى المشرع حماية قانونية للموظفة في عطلة الأمومة وتتمثل في:

- الاحتفاظ بمنصب العمل

- تعويض العاملة او الموظفة خلال مدة العطلة.

الفرع الثالث: العطل الاستثنائية والعارضة

جاء الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه (بان للموظف الجزائري يتمتع بالعطل الاستثنائية التالية :

- لممثلي الحزب والنقابات في الاتحادات الوطنية والدولية
- الموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموعة المدة المحددة للدورة .
- لممثلي الجزائر في المباريات الرياضية والدولية
- الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشرة ايام
- لموظفي الجنوب في حدود عشرون يوما من كل سنة
- للموظفين العاملين في خارج البلاد
- في حدود عشرون يوما في حدود ثلاثة اشهر بأجر العامل للموظف الذي مارس مهامه عليا ثم أنهيت مهامه و لم الوظيفة لمدة ستستد اليه مهمة بشتراط ان يكون قد مارسه هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة اشهر أن لم يسوى وضعيته كما جاء المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والتعلق بالعطل حيث أشار هذا المرسوم إلى العطل الاستثنائية التي يتمتع بها الموظف على النحو التالي:

ثلاثة ايام	فاة احد الزوجين و الأصول او الفروع المباشرة للموظف او الحواشي
ثلاثة ايام	ولادة طفل لأحد الموظفين
ثلاثة ايام	زواج الموظف

- المشاركة في الامتحان او مسابقة وذلك وفقا للمدة المحددة لهذا الامتحان على ان لا تتجاوز هذه المدة عشرة أيام ، خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاثة أيام¹

نلاحظ ان الأمر 03-06 ان المشرع الجزائري لم تتكلم عن العطل الاستثنائية بل أعطاهما الحق في غياب وهذه ما جاءت به المادة 212 من الأمر السابق على (للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: - زواج الموظف ، ازدياد طفل للموظف ، ختان ابن الموظف، زواج احد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف ، وفاة احد الفروع او الأصول

- مرسوم تنفيذي رقم 2006 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته الجريدة الرسمية عدد 15 صادرة 21 مارس 2020

- عطلة استثنائية مقرر من طرف رئيس الجمهورية مدتها 14 عشر يوما لبعض القطاعات

الإدارية

- نظرا لوجود جدل كبير بخصوص التدابير الاستثنائية المتخذة من طرف الدولة الجزائرية لمواجهة فيروس كورونا والمتعلقة أساسا بوضع 50% على الاقل من مستخدمي المؤسسات العمومية والإدارية في عطل استثنائية وهذا تطبيقا لنص المادة 06 والمادة 08 من مرسوم تنفيذي رقم 69-20 مؤرخ في 21 مارس 2020 حيث أعطيت الأولوية لفئة النساء العاملات

¹- شفيق امام ، نظام العاملين، وفقا لقانون رقم 64-46 المؤرخ سنة 1964 مكتبة القاهرة مصر ، ص 240

اللاتي لهن أبناء صغار او النساء الحوامل وكذلك أصحاب الأمراض المزمنة وكذا من يعانون من هشاشة صحية فاني أوضح انه يفهم من المواد اعلاه.¹

- أن هذه العطلة أملتها ظروف استثنائية وهي إجبارية ولا علاقة لها بالعطلة السنوية
- ذكرت المادة 06 مصطلح مدفوعة الأجر وهذا دليل آخر أنها لا علاقة لها بالعطل السنوية التي هي أصلا مدفوعة الأجر قانونا
- أن الأولية لفئة النساء الحوامل وكذا اللواتي لهن أطفال صغار بالإضافة الى فئة المرضى.
- أن تقليص عدد المستخدمين يكون بنسبة 50% على الأقل حيث يمكن ان تكون النسبة أكثر من النصف لأن كل مرفق له خصوصية .

العطل العارضة:

ان المشرع لم يشير صراحة إلى هذا النوع من العطل ولكن يمكن إدخال هذا النوع في عدد العطل الاستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري والتي اشرنا إليها سابقا ولهذا لا نستطيع القول بان المشرع قد ادخل هذه العطل الاستثنائية ذلك عن قيام ظروف استثنائية وخطيرة لكن بين ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها في المادة 87 من المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 وإنما حدد مدتها بعشرة ايام.

¹ - المادة 06 والمادة 08 من مرسوم تنفيذي رقم 69-20 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته الجريدة الرسمية عدد 15 صادرة 21 مارس 2020

إذا يقصد بالعطل العارضة انقطاع الموظف عن مكان العمل يطرف طارئ بحيث لا يمكن من إخبار جهة عمله مثل المرض شديد مرض احد أبنائه، وفاة احد أقاربه، رفع خلاف بين الموظف وزوجته.¹

إلا أنه نجد المشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى هذا النوع من العطل ولكن هذا النوع في عدد العطل الاستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري ولهذا لا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قد أدخل هذه العطل في النص العام بحيث أقر بهذا النوع العطل تحت اسم العطل وذلك عند قيام ظروف استثنائية وخطيرة لكن لم يتبين ماهية هذه الظروف ولم الاستثنائية يظهر طبيعتها .²

إن العطل العارضة نشأت بسبب مفاجئ منعت الموظف من ابلاغ رؤسائه، ألا انه لا يمكن للموظف ان العطلة يجمع العارضة مع عطلة أخرى أي كانت سنوية ، مرضية أمومة ، لأنه يظهر تحايل الموظف علة تمديد عطلته العادية بطرق عش.

كما أن العطل العارضة شرعت لمجابهة ظروف طارئة التي يتعرض لها الموظف في حياته الخاصة والتي تضطره للانقطاع عن عمله فجأة ، ولذلك نص المشرع على ان هذه الحق يسقط بمضي سنة ولا يمكن المطالبة به.

¹ - ماجد راغب حلو ، مرجع سابق ص 326

² - فرحاتي حسان، مرجع سابق، ص 40

الفصل الثاني

مقارنة القانونية العطلّة ببعض الوضعيات الأساسية للموظف

إن العطل حق تقرر للموظف وأصبح حقا ثابتا بمقتضى القوانين والأنظمة تختلف وهي عن الوضعيات القانونية من حيث نظامها الخاص وعناصرها المتميزة إلا أن بعض قوانين الدول أطلقت على هذه الأخيرة إسم العطل بدون مرتب في حين أنها لا تدخل في مفهوم العطل.

وبناء عليه سنتطرق في هذا الفصل لدراسة مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية الخاصة بالموظف وذلك من حيث تشابههما واختلافهما من خلال توقف الموظف عن أداء وظيفته، ثم نتطرق إلى السلطات الإدارية التي منحها المشرع للرئيس الإداري لتمكينه من تنظيم إستفادة الموظف من عطلته والمحافظة على السير الحسن للمصالح الإدارية، كما نتطرق إلى التكلم عن دور الإدارة في منح وتأديب وترقية الموظف أثناء العطلة، وما هي الإجراءات التي تتخذها الإدارة في ذلك، ولهذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين يكونا على النحو الآتي :

المبحث الأول : مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية :

المبحث الثاني : دور الإدارة في إقرار وترقية وتأديب الموظف بمناسبة العطلة:

المبحث الأول: مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية :

من خلال دراستنا للعطل يبدو أن هناك تشابها بينها وبين بعض الوضعيات القانونية لذلك نجري مقارنة وجيزة بينهما لنبين الفرق الموجود بين هذه الوضعيات القانونية والعطلة حتى يتبين لنا خصائص كل وضعية ومن ثم التمييز بين كل وضعية والعطلة .

المطلب الأول : العطلة ووضعية الإنتداب وخارج الإطار :

نخصه لدراسة الوضعيتين التاليتين:

1- العطلة ووضعية الإنتداب : إن الإنتداب هو حالة الموظف الذي خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد عن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها وفي بقاء إستفادته من مرتبه كاملا¹

فمن خلال مفهوم الإنتداب يمكن أن نميز بينه وبين العطلة ما يلي:

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 يمارس 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.

¹ - المادة 131 من الأمر رقم 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 12.

إن للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراء هذه الإستفادة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة والتي تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة¹ ، 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 كما أشرنا إلى ذلك سابقا. وإن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلة يساوي على الأقل أجر المنصب لرتبته الأصلية² في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من فلا ينقص أو يزيد إدارته.

2- العطلة ووضعية خارج الإطار : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد إستفاد حقوقه في الإنتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي ولا يستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن أن تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجات.

وتكرس وضعية "خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد إنقضاء المدة المقررة وإن كان زائدا على العدد³.

ما يلاحظ أن هذه الوضعية تتشابه مع العطلة في غياب الموظف عن وظيفته ومغادرته لها بغياب مرخص ولكن تختلف عنها فيما يلي:

¹ - المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية مصدر سابق، ص 351.

² - عبد الرحمن سالم، مرجع سابق، ص 68.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 179.

- إن هذه الوضعية ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الإستفادة منها بقرار فردي من السلطة المخولة قانونا.

- في وضعية تنقيد بمجموعة من الشروط لا تتوفر إلا في قلة من الموظفين ، هذا ما لم نجده العطلة فشرطها سهلة وتخص كافة الموظفين.

إن هذه الوضعية ليس لها مدة معينة في حين أن العطلة لها مدة معينة قانونا. إن الموظف في هذه الوضعية يفقد حقه في المرتب والترقية والتقاعد وجميع الإمتيازات خلافا للعطل التي يبقى فيها الموظف مستفيدا من الحقوق المقررة للموظفين. إن الموظف خارج الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري أو إدارته خلافا للعطل التي يبقى فيها الموظف خاضعا لإدارته ويمكن للموظف الموضوع خارج الإطار أن يعود إلى وظيفته عند أول شغور للمنصب في حين أن الموظف المستفيد من العطلة أن يستأنف عمله بمجرد إنتهائها.

المطلب الثاني: العطلة ووضعيته الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية

نخصص هذا المطلب لدراسة العطلة بإعتبارها وضعية خدمة فعلية يغيب فيها الموظف عن عمله أياما معدودة ومحسوبة ومقارنتها بوضعيتين قانونيتين وهما الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية باعتبارهما حالتين غياب عن المنصب الأصلي وذلك من أجل الوصول إلى معرفة نقاط التشابه والإختلاف بينهما

الفرع الأول : العطلة ووضعية الإحالة على الإستيداع

لقد نصت المادة 145 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الإحالة على الإستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في

الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع.¹

ما يلاحظ أن الإحالة على الإستيداع تتشابه مع العطلة في كون كلا منها غياب عن العمل إلا أنهما يختلفان من حيث الأوجه التالية:

- إن الإحالة على الإستيداع يفقد فيها الموظف مرتبه ويتوقف فيها حساب أقدميته وترقيته ولا تحسب هذه المدة من مدة التقاعد في حين أن العطلة حالة من حالات النشاط يحتفظ فيها الموظف بكل المزايا والحقوق المقررة للموظف.

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

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

الإحالة بطلب الموظف بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع الآتية:

- لمتابعة دراسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام.

- لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة.³

أما الحالة الثانية تتمثل في : الإحالة القانونية : في هذه الحالة تكون الإحالة على الإستيداع حقا قانونيا (بقوة القانون أو تلقائي) في الحالات الآتية : لفائدة الموظفين إثر تعيين أزواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج أو إنتدابهم إلى هيئات أو إلى القيام بمهمة

¹ - المادة 145 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص13.

² - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 743.

³ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 176.

تعاون لتمكين الموظف من تربية ولده أقل من خمس سنوات أو أصيب بعاهة تستلزم علاجاً مستمراً.

- عند مرض خطير أو حادث أصاب زوج الموظف أو أحد أقاربه.

لصالح الموظف الذي يضطر لاتباع زوجته بحكم تغيير هذا الأخير لمقر سكنه لأسباب مهنية ولمكان بعيد عن المكان الذي يمارس فيه وظائفه

وإن الإحالة على الاستيداع تعد حقاً للموظف في بعض الحالات ذات الأهمية القصوى أما في الحالات الأخرى فترجع للجنة الموظفين التي لها كامل السلطة التقديرية في تقرير إستفادة الموظف من هذا الإجراء أو عدم إستفادته منه خلافاً للعطلة التي تعد حقاً ثابتاً للموظف ولا يتقيد إلا بشرط القيام بالخدمة في المؤسسة.

إن مدة العطلة حددت في حالة العطل السنوية عند إتمام سنة كاملة من الخدمة بثلاثين يوماً هذا ما أشرنا إليه سابقاً أما الإحالة على الإستيداع فتحدد بسنة قابلة للتجديد أربع مرات في نفس المدة إلا عندما تبررها أغراض شخصية حيث لا يمكن تجديدها إلا في حدود سنتين. إن الموظف المحال على الاستيداع حتى تستطيع إدارته أو مؤسسته إدماجه لا بد أن يقدم طلب إعادته إلى منصبه الأصلي أو تحديد المدة المنقضية شهراً على الأقل قبل إنقضاء الإحالة على الاستيداع¹، في حين أن الموظف في العطلة يعود إلى عمله بمجرد إنتهاء عطلته من دون قيد أو شرط.

¹ - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 177.

الفرع الثاني : العطلة ووضعيات الخدمة الوطنية:

يوضع الموظف المستدعى إلى الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" ويحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه طلب الإستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية"3 وهذا ما نصت عليه المادة 154 فقرة واحد و إثتان من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن هذه العطلة تتشابه مع وضعية الخدمة الوطنية من حيث أن الموظف يحتفظ بأقدميته ويستفيد من الترقية والتقاعد مثل ما هو الحال عليه في العطلة إلا أنهما يختلفان من حيث ما يلي:

- إن الموظف المستدعى للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبه خلافا للعطلة التي يبقى الموظف يستفيد من مرتبه.

- تختلف 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 .

الفرع الثالث: العطلة وبعض الوضعيات في القانون العربية:

لقد نص القانون المصري على بعض الوضعيات القانونية التي يستطيع الموظف أن يغيب فيها عن عمله وبدون أجر لذا سنختار وضعيتين قانونيتين ونقوم بدراستهما ومقارنتهما بالعطلة لمعرفة أوجه الشبه والإختلاف بينهما.

أولا : العطلة ووضعية لرعاية الطفل

لقد نص على هذه الوضعية قانون العاملين المصري في المادة 70 منه حيث قضت من أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها، وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ".¹

فقد تتشابه هذه الوضعية مع العطلة على إعتبار أن كلا الوضعيتين يغيب فيهما الموظف عن عمله بتغيب مرخص ولكنهما يختلفان من حيث ما يلي:

إن الموظف في هذه الوضعية يفقد جميع حقوقه في المرتب والتقاعد خلافا للعطلة التي يبقى الموظف مستفيدا من جميع الحقوق المقررة للموظفين العطلة تختلف مدتها حسب أنواعها في حين أن هذه الوضعية مدتها سنتان وتمنح ثلاث مرات في الحياة الوظيفية.

إن هدف هذه الوضعية يكمن في رعاية طفل في حين أن العطلة كما رأينا سابقا لها أهداف إقتصادية واجتماعية وإنسانية وتربوية ودينية وعلمية.

¹ - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 240.

ثانياً: العطلة والوضعية المستندة إلى سبب مقبول:

لقد نصت المادة 69 فقرة ثانية من قانون العاملين المصري على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقاً للقواعد التي تتبعها".

ولما كانت الإجازة الخاصة بدون مرتب تتميز عن غيرها من الإجازات التي يحصل عليها الموظف فإن مدتها يمكن أن تطول فتصل إلى سنوات وتكون بغير أجر، فإن القوانين تجيز غالباً بشأنها بعض الأمور التي لا تجيزها بالنسبة للإجازات الأخرى. فيجوز للموظف أن يعمل خلال هذه الإجازة لدى الغير بأجر أو بغير أجر وأن يعمل لحسابه الخاص.

يجوز للإدارة شغل وظيفة الموظف الذي يمنح إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل - في العادة عن سنة ودرجة الموظف في هذه الحالة خالية ولا يدفع لشاغلها الأصلي¹.

نلاحظ أن هذه الوضعية تتشابه مع العطلة في أن كلاهما يغيب فيها الموظف عن عمله بغياب مرخص ولكنهما تختلفان من حيث:

- إن الموظف في هذه الحالة يفقد مرتبه وحقه في الترقية والتقاعد.

- إن هذه العطلة تختلف حسب أنواعها في حين أن هذه الحالة مدتها لا تقل عن سنة. يجوز للموظف في هذه الحالة العمل بأجر أو بدون أجر في حين لا يجوز له في العطل الأخرى.

تمنح هذه الحالة لأسباب يبيدها الموظف وتقدرها السلطة في حين أن العطلة تمنح خلافاً لذلك كما رأينا سابقاً.

¹ - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 242.

الفرع رابع: العطلة ووضعية لرعاية الطفل :

لقد نص على هذه الوضعية قانون العاملين المصري في المادة 70 منه حيث قضت من أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها، وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ¹.

فقد تتشابه هذه الوضعية مع العطلة على إعتبار أن كلا الوضعيتين يغيب فيهما الموظف عن عمله بتغيب مرخص ولكنهما يختلفان من حيث ما يلي:

- إن الموظف في هذه الوضعية يفقد جميع حقوقه في المرتب والتقاعد خلافا للعطلة التي يبقى الموظف مستفيدا من جميع الحقوق المقررة للموظفين .

- العطلة تختلف مدتها حسب أنواعها في حين أن هذه الوضعية مدتها سنتان وتمنح ثلاث مرات في الحياة الوظيفية .

- إن هدف هذه الوضعية يكمن في رعاية طفل في حين أن العطلة كما رأينا سابقا لها أهداف إقتصادية واجتماعية وإنسانية وتربوية ودينية وعلمية...

الفرع الخامس : العطلة والوضعية المستندة إلى سبب مقبول:

لقد نصت المادة 69 فقرة ثانية من قانون العاملين المصري على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التي تتبعها".

ولما كانت الإجازة الخاصة بدون مرتب تتميز عن غيرها من الإجازات التي يحصل عليها الموظف فإن مدتها يمكن أن تطول فتصل إلى سنوات وتكون بغير أجر، فإن القوانين

¹ - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 240.

تجيز غالبا بشأنها بعض الأمور التي لا تجيزها بالنسبة للإجازات الأخرى. فيجوز للموظف أن يعمل خلال هذه الإجازة لدى الغير بأجر أو بغير أجر وأن يعمل الحسابه الخاص.

يجوز للإدارة شغل وظيفة الموظف الذي يمنح إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل في العادة عن سنة ودرجة الموظف في هذه الحالة خالية ولا يدفع لشاغلها الأصلي¹.

نلاحظ أن هذه الوضعية تتشابه مع العطلة في أن كلاهما يغيب فيها الموظف عن عمله بغياب مرخص ولكنهما تختلفان من حيث:

* إن الموظف في هذه الحالة يفقد مرتبه وحقه في الترقية والتقاعد.

* إن هذه العطلة تختلف حسب أنواعها في حين أن هذه الحالة مدتها لا تقل عن سنة.

* يجوز للموظف في هذه الحالة العمل بأجر أو بدون أجر في حين لا يجوز له في العطل الأخرى.

* تمنح هذه الحالة لأسباب يبيدها الموظف وتقدرها السلطة في حين أن العطلة تمنح خلافا لذلك كما رأينا سابقا .

¹- ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 242.

المبحث الأول : سلطات الإدارة في إقرار العطلة للموظف :

لقد منح المشرع الجزائري للإدارة سلطة التقديرية في منح العطل للموظف لضمان حسن المرافق العام ، حيث تنظيم و تنسيق الطاقات داخل الإدارة حتى لا تكون هنا خلال في تسييرها كما خول المشرع للرئيس الإدارة منح هذه العطل باختلافها إجراءات معينة من ناحية برنامج العطل متى كان ذلك ممكنا وفقا لرغبات هذا الموظف أو ذلك لما لم يتعارض مع المصلحة العامة أو مقتضات الخدمة .

و إن منح العطل هي ملك للإدارة حقا كاملا الصلاحيات و السلطة في قرارها أو عدم إقرارها و بتخلي فيها سلطة الإدارة واضحة جلية في قراراتها .

من أجل الإلمام بهذا المبحث قسمنا إلى مطلبين هما :

المطلب الأول: المعايير التي تتخذها الإدارة في منح العطل

في هذا المطلب سنحاول إن نبين المعايير إلى تستند عليها العطل ومدى السلطات

الإداري التي منح المشرع الرئيس الإداري في منح هذه العطل ، ان هذا المعايير أتجدها الإدارة وسيلة في منح للموظف حق العطلة وان الإدارة تملك حق تنظيمها وتحديد المدة التي يستفيد الموظف من العطلة لأسميا في العطلة السنوية ومدى تحكم هذه المعايير داخل الإدارة من اجل معرفة هذه المعايير قسمنه إلى ثلاثة فروع وهي:

الفرع الأول : معايير الأقدمية

الفرع الثاني : معايير السن

الفرع الثالث: الجمع بين المعيارين

الفرع الأول : معايير الأقدمية

إن المشرع استعنا بهذا المعيار في تحديد حق الموظف في العطلة السنوية من حيث مدتها أو حتى في بعض العطل المرضية في المدة التي يقضاها الموظف إثناء خدمته أو بعبارة أوضح المدة التي قضاها في وظيفته منذ التحاق بالوظيفة أو مكان العمل فإذا أحصيت المدة وحددت تحديدا¹.

إن هذا المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء على أقدمية في الخدمة وإن كان بعض الأحيان يوضح مبدأ عام لجميع الموظفين تم تزايد هذه المدة من العطلة لمن له أقدمية في الوظيفة²

إن هذا المعيار تتخذه بعض الدول العالم في إقرار العطل لأسميا منها العطل السنوية للموظف وتتخلف باختلاف مدة الأقدمية في التوظيف وتن هذه المعيار يخدم الإدارة أكثر من ما يخدم الموظف لأن الإدارة خاصة في الدول الصناعية تستخدم الموظف طوال السنة ولا يستفيد إلا من أيام معدودات ولا يبلغ تلك الأقدمية³

الأقدمية في العطل السنوية

يجب إن يكون الموظف متوفرا على الأقدمية بقدر بستة اشهر متصلة من الفعلي في نفس الإدارة ، ما لم يتضمن عقد الشغل او النظام الداخلي مقتضيات أكثر أهمية ويراد بمدة

¹- عبد السلام ذيب، عقد العمل محددة المدة، المجلة القضائية العدد الأول، لسنة 2001 ، ص 15.

²- جلول فيساخ مرجع سابق ص 91

³- محمد جمال الكفافي ، الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، القاهرة، دار الثقافة للنشر، ط1، سنة 2006

الشغل المتصلة الفترة التي يكون فيها الموظف مرتبطا بعمله¹ وذلك بالرجوع الى نص المادة 196 من الأمر 03/06 نجد انه " تمنح العطلة السنوية على أساس المؤدي...".²

فقد حاول المشرع الجزائري إن يرسى مبدأ المساواة في حق العطلة السنوية بين جميع الموظفين ولم يفرق بين كبير أو صغير، لأن كل موظف كانت وضعيته وسلوكه يطمح إن يستمتع بهذا الحق³.

يستحق الموظف العمومي عطلة سنوية تختلف مدتها بحسب الفئة الوظيفية، وكأصل

عام

تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التراجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة الى 30 يونيو من سنة العطلة وتحدد مدتها كحد أقصى 30 يوما كاملا حسب ما جاء في نص المادة 196 من الأمر 03/06.⁴

كما إن القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية نجد انه ذكر في مادته 05 بأنه "تقاس العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف من الشهر من الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز هذه المدة بثلاثين يوما في السنة الواحد للعمل"⁵

إما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف تحسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة حسب ما جاء في نص المادة 196 فقرة 02 اما بالرجوع

¹- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجازات دراسة تحليلية للاعلاقات الفردية 16 دار فنديل للشر سنة 2011 ص126.

²- المادة 196 الامر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، نفس السابق ص 17

³- بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محد اخضر بسكرة، سنة 2014/2013 ص 43

⁴- المادة 196، الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، مرجع السابق ص 17

⁵- المادة 05، قانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر السابق ص 887.

للمادة 198 / 02 تعتبر كل فترة عمل تتعدى 15 يوما معادلة الشهر من العمل لهم، وبذلك تكون العطلة السنوية المفتوحة لهم هي 15 يوما بعد سنة من العمل¹.

يلاحظ على هذا المعيار لم يقره المشرع بل حدد كيفية الاستفادة من العطلة السنوية، وان معيار الأقدمية اعتمده بعض الدول العالم انه يركز على عامل السن وهذا غير صائب لان التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الأخرى.

الأقدمية في العطل المرضية وعطلة الأمومة

إن حصول الموظف على العطلة المرضية يعود أساسا إلى توفر شروط معينة وحددة التي اضطر الموظف من اجلها عن العمل وأداء مهامه ، نجد المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية باعتبارها حق مكتسب للموظف ولم يشترط مبدأ الأقدمية فيها .

لقد نصت المادة 39 من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية بان للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة مرضية مدتها أقصاها ستة 06 اشهر إثناء فترة اثني عشر شهرا متتالية، وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه، ويتقاضى الموظف أجرته كاملة لمدة ثلاثة اشهر وخلال الثلاثة اشهر الموالية لها يخفض مرتبه إلى النصف²

أن هذا المعيار بالنسبة للعطل المرضية يعطي للإدارة السلطة في تقدير صعوبة العمل والأقدمية في تقرير هذا الحق.

وذلك لم تقرر المشرع الأقدمية في عطلة الأمومة بل هي حق مشروع لكل امرأة عاملة هي في حالة وضع الحمل.

¹ - المادتين 02/196 و 02/198 من الأمر 03/06 نفس المرجع ص 17-18.

² - المادة 39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف ، مصدر سابق ص 550

الأقدمية بالنسبة للعطل الاستثنائية العطل العارضة

جاء الأمر 133-06 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على جميع العطل الاستثنائية، وان الأقدمية في هذه العطل إقرار المشرع للسلطة الإدارية في منح العطل .

الفرع الثاني : معايير السن

أن هذا المعيار يقصد انه مدة العطلة تعطى للموظف وفقا للسن والسؤال المطروح: هل ان المشرع الجزائري اخذ بها المعيار ما إذا كان الموظف عجوزا ان له مدة معينة من العطلة وان الموظف الصغير السن له من عطلة خاصة به من العطلة؟

حسب الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يذكر المشرع معيار السن في منح العطل للموظفين حيث انه وإثناء ترسيم الموظف في عمله تمنح عليه عطلة سنوية بعد انقضاء تسعة اشهر لتثبيته في رتبته ، و يلاحظ على هذا المعيار أنه يركز على عامل السن، و هو معيار غير صائب لأن التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الأخرى و إعطائها مدة أطول أو أقصر فيه إجحاف لفئة دون أخرى رغم أنهم يقومون بنفس العمل و قد يكون هذا التمييز بين الموظفين سبباً في تقاعس أدائهم و عدم إتقانهم للعمل¹ ، لأن من الموظفين من يحتاج إلى فترة طويلة من العطلة و لا يحتاجها الصغير لعدم انشغاله بمشاكل العائلة و قد يكون العكس، و عليه فإن هذا المعيار يستغل طاقة الموظف بحجة السن و عاطفة الرحمة و الإنسانية، لأنه يمكن معالجة هذه الأمور علاجاً آخر، رغم أن هذا المعيار يظهر أنه يراعي فروق السن و من ثم يحقق العدل بين الموظفين و يحافظ على إنسانيتهم إلا أنه يتسم بالعيوب التالية:

¹- جلول فيساج، مرجع سابق ص 93

- إن التركيز على الموظف الصغير السن أو الكبير لا مبرر له فقد يكون الصغير مقبلا على العمل .

- أكثر من نظيره الكبير لأنه أحسن حالا منه وقد يكون الموظف المسن أقوى جسما و أنشط فكرا و أوفر صحة من الموظف المتوسط السن لأن الإنسان لا يقاس بسنه، فكم من موظف مسن شيخ ما زال عوده قويا نشطا و كم من موظف شاب لم يبق فيه إلا الهيكل قائما.

- إذا كان هذا هو الأمر فيمكن علاجه بتقليل الساعات للصغير و تخفيف العمل عنه و إحالة العاجز على التقاعد لاسيما و إن العالم يشكو بطالة و الإحالة على البطالة لذوي السن الكبيرة و العجز فرصة لذوي البطالة أما أن يكون التمييز على أساس السن فهو ظلم بين و تصرف غير عادل و تمييز بدون وجه بين فئات الموظفين.

الفرع الثالث: الجمع بين المعيارين

حدد المشرع الجزائري شروط في توظيف من هذه الشروط السن وذلك الخبرة " الاقدمية " في منصب وجاء الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية تشرح كيفية حقوق الموظف وواجباته في أداء العمل المناط إليه وان منح العطل للموظف يتطلب أداء لمنح مختلف العطل هذا اتجاه نبيل و معيار حكيم لأنه أقر مبدأ المساواة بين جميع الموظفين في أخذ مدة عطلة موحدة وبعد ذلك ينتهج سبلا مبررة كما يلي: ¹

- إرساء مبدأ المساواة بين جميع فئات الموظفين .

- يعطى لصاحب الوظيفة الشاقة أو الخطيرة مدة أكثر من غيره و هذا مراعاة من المشرع لطبيعة العمل.

¹- جلول فيساج، مرجع سابق ص 93

- فيه سبيل أو وسيلة إلى مكافأة الموظف الذي قضى مدة أكثر من غيره، مدة معتبرة في المؤسسة فيعطى أيام زائدة فضلا عن مدة عطلته السنوية، و هذا فيه من الاعتناء بالموظف وتحفيزه الشيء الكثير خلافا للمعيارين السابقين فكلاهما يعود أثرهما بالسلب على الموظف، خاصة و أننا في عصر حضاري متطور و إنساني يرفع شأن الموظفين.

إن هذا المعيار يعطي للإدارة السلطة في تقدير صعوبة العمل و الأقدمية في تقرير هذا الحق وقد يتساءل البعض عن معيار العطلة المرضية و على أي أساس تقاس هذه العطلة. إن توضيح هذا التساؤل يمكن أن نشير إليه في أن العطلة المرضية تستند إلى قاعدة الغرم بالغرم لأن الموظف الذي عمل مدة زمنية في المؤسسة و أصبح في تعداد موظفيها و قدم خدمات جلييلة لها أيا كان نوعها و استفادت منه إدارته فإنها تصبح مدينة له إذا مرض و يجب عليها أن تعطيه مدة زمنية، تحدد حسب الشهادة الطبية المتبته للمرض المقعد عطلة يستريح فيها و يعالج نفسه مع دفع مرتب له.

المطلب الثاني: دور الإدارة إتجاه الموظف بمناسبة العطلة :

نخصص هذا المبحث لدراسة السلطات التي قررها المشرع للرئيس الإداري في مجال الوظيفة العمومية لتكييف الأوضاع حسبما يظهر له لأنه يتصل بالموظفين إتصالا مباشرا و من ثم يصدر قراراته بالقبول أو الرفض، ثم نتكلم عن تأديب الموظف ومدى سلطة الإدارة في إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف وهو في عطلة وأخيرا نتكلم عن ترقية الموظف أثناء العطلة، وعن مدى مشاركة الإدارة للموظف حتى ولو كان متمتعا بعطلته، وبناءا عليه سنقسم هذا المبحث فيما يلي :

الفرع الأول : دور الإدارة في إقرار العطلة للموظف

قرر المشرع الجزائري سلطات واسعة في مجال إعطاء الموظفين عطلة سنوية من حيث إمكانية تقسيطها أو إرجائها أو إعداد جدول سنوي للعطل مستندا في ذلك لمعيار المصلحة العامة وضرورة العمل وهذا ما أشرنا إليه سابقا، ومن ثم يمكن للإدارة أن تتعسف في استعمال هذا الحق وتقف بالمرصاد لهذا الموظف خاصة إذا كان هناك نزاع بينه وبين الإدارة كما أن الإدارة لها سلطة التقدير في حالة العطل الإستثنائية وعليه سنتناول ما يلي :

سلطات الإدارة في منح الموظف العطلة السنوية :

لقد أشارت المادة 39 فقرة واحد وإثنان من الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن القائم بالخدمة له الحق في عطلة سنوية مدتها ثلاثين يوما متتابعة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطلة السنوية أو إرجائها إذا اقتضت المصلحة ذلك"¹

هذا النص يظهر لنا أن المشرع وإن كان قد كفل للموظف حقه في عطلة سنوية بناء على العمل المؤدي فإنه لم يخول له حق التصرف المطلق في هذا الحق يتصرف فيه كيفما ووقتما شاء وإنما منح الإدارة ممثلة المصلحة العامة سلطة تنظيم هذا الحق ولها كامل الصلاحية في هذا الشأن لأن المشرع أستعمل عبارة " مطلق الحرية على إعتبار أن الإدارة أعلم بالصالح العام وأن الرئيس الإداري حريص كل الحرص على أن يسير إدارته بانتظام وإحكام وهو المسئول الأول على التسيير كما أن النص يبين أن الإدارة لها سلطة تقسيط العطلة ولا تعطي إلا وفقا للمصلحة العامة لا سيما إذا رأت أن الموظف إذا إستمتع بعطلة كاملة سيؤثر ذلك على المصلحة العامة ويخل بنظام سير العمل ويسبب مشاكل لها، لكن إستعمال الإدارة لهذا الحق يجب أن يكون بتبرير كافي من خلال بيان كل الوسائل التي

¹ - المادة 39/1-2 من الأمر رقم 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص50

دعت إلى هذا التصرف وإلا أصبحت متعسفة، إن لم يكن لها أي مبرر يدعو إلى ذلك، ولكن في أغلب الأحيان يكون التبرير لغير صالح الموظف كما أن الإدارة لها سلطة إستدعاء الموظف وهو في عطلة لضرورة مصلحة الخدمة¹.

إن هذا الإجراء قد قرره المشرع لصالح الإدارة حتى ولو كان الموظف قد أخذ عطلته وهو في حالة إستجمام بعيدا عن العمل مستمتعا بشؤونه الخاصة إذ يمكن استدعاؤه للقيام بعمل على أن يكون هذا العمل ضروريا ومستعجلا وذا أهمية بالغة في التسيير ولا ينتظر التأخير والضرورة قائمة، إذ أن الإدارة قد يطلب منها شيء مستعجل يكون الموظف المكلف بها موجود في عطلة فتستدعيه للقيام بهذا العمل المستعجل وتقطع عطلته.

وبناء على ذلك فإن المشرع قد تكفل بصياغة نصوص محكمة ومحددة لتنظيم العطل حفاظا على مصلحة الموظفين وحتى لا تكون سلطات الإدارة واسعة قد تضر بالموظف وذلك بتحديد مفهوم المصلحة العامة لاستعمالها الصحيح من طرف الإدارة لأنها تحتاج إلى دقة وتحديد سلطات الإدارة وتقييد حرياتهما.

إذ أن المشرع قد نص في كثير من النصوص مثل النص على حق الأزواج العاملين في أخذ العطلة معا وفي تاريخ واحد وإحاطة حق الموظف في العطلة بضوابط وإن كانت غامضة.

أما عن سلطات الإدارة في العطل المرضية فيلاحظ أن المشرع قد قلل من سلطة الإدارة فيها لأنها تتعلق بصحة الموظف بل خول لها حق طلب إثبات المرض². وتعيين طبيب للتأشير والموافقة على مدة العطلة المرضية ولها سلطة في مراقبة الموظف ومدى خضوعه للإلتزامات المذكورة في القانون - مثل الخضوع للفحوصات والكشوف الطبية وكل

¹ - المادة 11 من القانون رقم 81/08 المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر سابق، ص 887.

² - المادة 10 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، مصدر سابق، ص 1794.

التدابير التي تقرها هيئة الضمان الإجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج والإمتناع عن كل نشاط غير مرخص به، كما أن قائمة الأمراض الطويلة الأمد تحدد عن طريق الإدارة إما بمرسوم أو قرار وزاري مشترك، والحال نفسه بالنسبة لعطلة الولادة إذ قد أوجب المشرع على المرأة الحامل وحتى تستفيد من عطلتها أو حقوقها أن يتم ذلك على يد طبيب أو قابلة.

ونفس الأمر بالنسبة للعطل الاستثنائية، فإن المشرع قد خول للإدارة أوسع سلطة وألزم الموظف بجملة من الشروط إذ استعمل لفظ " الجواز " في نص المادة الرابعة من المرسوم رقم 66-135 والمتضمن العطل على أنه " يجوز أن تمنح للموظفين العطل الإستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة والثلاثين فقرة خامسة من الأمر 66-133 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمشار إليها سابقا، حيث يخول هذا النص للإدارة سلطة واسعة في تقدير هذه العطلة والزام الموظف بتقديم جميع الوسائل الإثباتية للإستفادة من هذه العطلة ولكن قد أستدرك المشرع في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية حين نص في المادة 89 منه " على أن للموظف الحق في الغيابات والعطل الشرعية والغيابات الخاصة المدفوعة الأجر " إذ قد منح للإدارة حق المراقبة بتوفر الشروط المطلوبة في هذه العطل وهي:

- لا بد من إثبات أن هناك أسبابا خطيرة تدعو إلى ذلك

- العاملين في مناطق الجنوب.

ممارسة وظيفة تحتوي على مشقة عالية من التعب العصبي والجسدي والفكري أو الإلتساخ أو الخطر .

وأما بالنسبة للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فنجد في نص مادته 208 أن المشرع قد إستبدل مصطلح العطل الإستثنائية برخص للتغيب دون

فقدان الراتب بحيث ألزم الموظف بتقديم مبرر مسبق للإستفادة من هذه الرخصة فهذا من شأنه أن يعطي للإدارة سلطة في تقديرها ومنه يمكن القول أن سلطة الإدارة تضيق وتتسع من حال إلى آخر حسب مقتضيات العمل ووفقا لأحكام القانون.

الفرع الثاني : ترقية الموظف أثناء العطلة :

إن الموظف المستفيد من العطلة أيا كان نوعها يعتبر في حالة نشاط و هذا ما أشرنا إليه سابقا ولكن السؤال المطروح: هل تستطيع الإدارة ترقية الموظف خلال عطلته سواء كانت سنوية أو مرضية أو إستثنائية من درجة إلى درجة أعلى منها أو من رتبة إلى رتبة أعلى منها. يمكن تعريف الترقية بما إستقر عليه القضاء الإداري بأنها تقليد الموظف درجة أعلى من الدرجة المستفيد منها في السلم الإداري وتترتب على هذه الترقية زيادة في المرتب ولذا فإن الترقية لها وزنها وأهميتها وتطورها فهي أكثر أهمية من المنح والمكافآت لأنها تزيد من سلطات الموظف وتبعاته وترفع مرتبه وهي قد يحصل عليها الموظف عن طريق أقدميته أو عن طريق مسابقة أو إمتحان مهني أو يتم عن طريق الإختبار لاجتهاد الموظف في عمله وتقانيه وإخلاصه أو الترقية عن طريق المؤهل كحصول الموظف على شهادة عليا أعلى من شهادته فيكافئ الموظف على أساس هذه الشهادة .¹

إن الإدارة حفاظا على الكفاءات الممتازة وتشجيع المجتهدين العاملين فإنها تعمل على ترقية الموظف سواء الترقية في الرتبة أو منحه أية علاوة أو مكافأة تشجيعية مادامت العطلة حالة خدمة ولا يوجد ما يمنع ذلك إن كان إسم الموظف مسجلا في قائمة التأهيل الخاصة بالترقيات وتتوفر فيه الشروط المطلوبة قانونا² إذ أن ترقية الموظف يشترط فيها عدة شروط نوجزها فيما يلي :

¹ - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 470.

² - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 191.

- أن تكون الترقية للدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف عطلة
 - أن تكون الترقية لوظيفة شاغرة أي خالية .
 - أن تكون ترقية الموظف لوظيفة من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تندرج فيها وظيفته.
 - أن تتوفر في الموظف شروط تشغل الوظيفة الشاغرة.
 - أن يجتاز الموظف بنجاح التدريب الذي تتيحه الإدارة التي يعمل بها.
 - أن يكون الموظف قد أمضى الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء في الدرجة التي يشغلها قبل الترقية
 - أن يكون الموظف على مستوى لائق من الكفاءة في عمله يبرر ترقيته.
 - أن يجتاز الموظف الإمتحان الذي قد تستلزمه القوانين أو اللوائح للترقية في بعض الوظائف في الدرجة الأعلى.
- ألا يكون العامل في إعاره أو إجازة بدون مرتب تجاوزت مدتها أربع سنوات متصلة¹ ومنه فالترقية لا تتطلب حضور الموظف في إدارته أو مؤسسته إذ يمكن أن يرقى وهو في ويبلغ له عند عودته إلى العمل على ما تحصل عليه من ترقيات أو إمتيازات وقد تكون فرحته كبيرة بهذه الترقية فيستعيد نشاطه وحيويته ويتحقق الأمر كذلك بالنسبة للعطل المرضية والإستثنائية أو عندما يعود إلى عمله بعد آدائه واجبا أما إن لم يكن الموظف في خدمة فعلية كحالة الإستيداع مثلا أو العطل بدون مرتب فلا يمكن ترقيته وذلك لعدم توفر الشروط المطلوبة للترقية.

¹ - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 267265

ما يلاحظ أن المشرع لم يمنع الإدارة من ترقية الموظف وهو في عطلته متى توفرت الشروط اللازمة بحيث ترك للإدارة سلطة التقدير والملائمة لإقرار هذا الحق للموظف

الفرع الثالث: تأديب الموظف أثناء العطلة :

لقد أشرنا سابقا أن الموظف المستفيد من العطلة يعتبر في حالة خدمة فعلية ويترتب عن ذلك تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين من مرتب وترقية وعلاوات ومنح ومكافآت وما إلى ذلك مما قرره القانون للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المقررة لذلك.

ولكن التساؤل المطروح مدى سلطة الإدارة في إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد موظف وهو في عطلة عند إرتكابه خطأ مهنيا أثناء تمتعه بعطلة ما أيا كان نوعها وما هي العقوبة المطبقة عليه.

إن الوظيفة ليست مجموعة من المزايا والحقوق يتمتع بها شاغلها بل هي أيضا مجموعة من التكاليف والواجبات يلتزم بها الموظف باحترامها والعمل على تنفيذها، وهذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف قد تكون واجبات إيجابية كالإلتزام بالقيام بأعمال معينة وأما أن تكون واجبات سلبية كالإلتزام بعدم ممارسة بعض الأعمال المتنافية مع الوظيفة أو عدم إفشاء أسرار أو واجب التحفظ ، وهذه الإلتزامات بنوعها لا تقبل بطبيعتها حصرا ولا تحديدا ويرجع في ذلك إلى عدة إمتيازات تكمن في الوظيفة ذاتها، إذ أن لكل مجموعة من الوظائف طبيعتها التي تفرض على الموظف قدرا من اليقظة و الوعي والتصرف كذلك فإن للوظيفة وقارها الأمر الذي يقيد صاحبها في الإلتزام بسلوك حسن في تصرفاته الخاصة بالإنتماء مستوى يليق بكرامة وظيفته ويتناسب قدرها.¹

¹ - إبراهيم محمد السيد، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار المعارف، مصر، طبعة 1975، ص 455.

ومنه فإذا كان الموظف في عطلة واستدعته إدارته لضرورة تقتضيها متطلبات العمل فله أن يستجيب إلى طلب إدارته فإن رفض ذلك يمكن لإدارته أن توقع عليه عقوبة تأديبية لرفض أداء العمل المكلف به رغم إستدعائه قانونا ولضرورة العمل وهذا ما أشارت إليه المادة الحادي عشر من قانون العطل السنوية رقم 81-08 حيث نصت على أنه " يمكن إستدعاء العامل وهو في عطلة لضرورة ملحة للخدمة وفقا للشروط تحدد بمرسوم" ولم يختلف عن الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الأمر الذي يبين أن الإدارة قد قرر لها القانون إستدعاء الموظف وهو في عطلته لان من حقها ذلك فإن أبى وعصى فلا يمكنها أن تبقى مكتوفة الأيدي ، وتترك العمل لأهواء ونزوات الموظفين لأن هذه السلطة إنما أعطيت لها لضرورة المصلحة وهذا ما يخول إتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف المخالف ما شاءت من العقوبات التأديبية مثل الإنذار والتوبيخ والخصم من المرتب من يوم إلى ثلاثة أيام وهي عقوبات الدرجة الأولى أو تتخذ ضده عقوبات من الدرجة الثانية مثل الخصم من المرتب من أربعة أيام إلى ثمانية أيام والشطب من قائمة التأهيل...الخ.

ولابد أن تكون هذه العقوبات مبررة ومسببة إبعادا للتعسف وإنصافا للموظف وإذا كان القانون قد ألزم الإدارة بتسبيب قراراتها في حالة تأديب الموظف الذي يكون في حالة عمل فإنه يستلزم أيضا التسبيب للقرار في هذه الحالة الخاصة وهي عطلة الراحة والإستجمام لأن في الأصل أن يعاقب الموظف وهو في محيط العمل وأما في هذه الحالة فهو خارج نطاق العمل.

لذا قد إستقر إجتهد المحكمة الإدارية العليا المصرية على أن الموظف الذي يرتكب خطأ يمكن تأديبه ولو كان المجال الذي ارتكبه فيه خارج نطاق العمل الوظيفي مادام أنه

يكون في حد ذاته سلوكا معيناً ينعكس آثاره على كرامة الوظيفة مما يقلل من هيبتها ويزعزع الإطمئنان إلى إستقامة القائم بمبادئها أو شك في نزاهة ونقاء سيرته¹

العوامل التي أُلجأتها إلى ذلك إرتد عن الإسلام وقد رأَت الجهة الإدارية المختصة أن الردة أمر لا يتفق مع النظام العام في مصر التي تعتبر الدين الإسلامي دين الدولة الرسمي ، وأن تصرفات ذلك الموظف لا تتفق مع ما يجب عليه من الإحترام لدينه ولأعمال وظيفته، ولذلك اعتبرت المحكمة ما ارتكبه ذلك الموظف سلوكا خطيرا يخل بالقانون 1 كما عوقب مدرس لقيامه بعلاقات غير شرعية مع مدرسة حيث كان يذهب إلى مكتبها فذلك يعتبر مخالفا للقانون الذي يحكم وظيفته كذلك إذا مارس الموظف نشاطا أثناء وظيفته كالتجارة أو الصناعة أو غير ذلك من الوظائف و المهن التي تدر عليه ربحا ونبه إلى ذلك الحظر ولكنه لم يتراجع عن ذلك فإن الإدارة لها أن تؤدبه إستنادا إلى حكم المادة الرابعة من قانون العطل السنوية رقم 81/08 سواء كان لنفسه خاصة أو لغيره كما أن إفشاء سر الوظيفة ولو كان هذا السر المهني يضر بالمصلحة العامة للإدارة أو المؤسسة أو يلحق أضرارا بوظيفته.²

¹ - ابراهيم محمد السيد، مرجع سابق، ص 468.

² - ابراهيم محمد السيد، مرجع سابق، ص 499.

خاتمة

بعد أن تعرضنا في دراستنا هذه الموضوع حق الموظف العام في العطلة في الوظيفة العامة بجميع أنواعها في التشريع الجزائري، يتبين أن هذه العطلة لها أهميتها في القانون الإداري كحق مقرر للموظف العام إلى جانب الحقوق الأخرى المقررة بمقتضى القانون و الأنظمة الإدارية الأخرى.

و كما هو معلوم بأن الموظف العام حينما يستريح فترة من الزمن يستعيد نشاطه يصبح قادرا على الإنتاج مرة أخرى مما ينعكس على مردود الإدارة أو المؤسسة التي يعمل بها وهي أحد الأهداف الاقتصادية المترتبة على الحق في العطلة، كما أنه يستطيع أن يقوم بجميع واجباته الاجتماعية و الدينية المختلفة مما ينعكس على نفسيته و يحفزها و من ثم يكون مردوده ايجابيا اتجاه إدارته.

كما نجد أن المشرع الجزائري لم يقدّم تعريف للعطل و إنما قام للإشارة إليها فقط من خلال القوانين و التنظيمات، وقد اعتمد معيار المساواة بين جميع الموظفين في التحصل على حقهم في العطلة وتم استبعاد المعايير الأخرى التي يعتد بها في حقوق أخرى كمعيار الأقدمية مثلا.

إلا أننا نجد أن سلطات الإدارة واسعة في منح و تجزئة العطلة السنوية و إرجائها و استدعاء الموظف للمصلحة، فنجد بعض الموظفين لا يتحصلون على عطلتهم السنوية إلا بعد إرجائها، الشيء الذي يعد تقصيرا و هضما لحقوق الموظف المشروعة قانونا.

كما أن سلطات الإدارة تمتد إلى مسار الموظف العام حتى خلال العطلة، حيث أنها تستطيع أن تراقبه و وتقوم بترقيقته و توقع عليه عقوبات تأديبية كما لو كان في حالة خدمة.

بالإضافة إلى أن التنازل عن العطلة أو أخذ أي تعويض عنها يلقي جزاء كبيرا عقابا شديدا لأن ذلك من النظام العام ويعد اتفاقا باطلا لأن ذلك يبعدها عن الأهداف التي شرعت لأجلها

كما نجد أيضا أن المشرع الجزائري بذلك قد أقر للموظف العام كل أنواع العطل المعروفة في أنظمة الوظيفة العمومية.

وبناء على ما سبق نستطيع القول أن المشرع الجزائري قد اعتنى بالموظف إعتناء كبيرا وأقر له بجميع أنواع العطل المعروفة في القانون الاساسي للوظيفة العمومية

وفي ختام هذا البحث فإننا نوصي بالآتي:

إعادة النظر في الأحكام المتعلقة بالوظيفة العمومية سواء كانت قوانين أو تنظيمات

ومحاولة حصرها و تفصيلها حتى يتسنى فهمها فهما دقيقا دون تأويل.

إيجاد صيغة قانونية لضبط برنامج الجدول السنوي للعطل الخاص بالموظفين، حيث أننا نجد أن توزيع العطل يخضع لمعايير ذاتية و آراء شخصية حتى يتم ضبطه بإحكام طبقا للقانون.

إعادة النظر في مسألة ضرورة المصلحة و تكييفها قانونا و إبعادها عن سلطة الإدارة التقديرية، حتى لا تكون أداة لتعسف الإدارة ضد الموظف.

إعادة النظر في ضبط بعض المصطلحات كرخص الغياب مثلا و التي تعد عطلة، بالإضافة إلى ضبط رخص المسابقات و الامتحانات التي من شأنها مساعدة الموظف العام في تكوينه أو إكمال دراسته.

إعادة النظر في استفاضة الموظف من مرتبه في حالة مرضه أو بسبب حادث عمل، حتى يرى بأن الإدارة التي يعمل بها لم تتخل عنه و قامت بمواساته، وذلك تحت شروط صارمة تؤدي بها إلى فرض عقوبات عليه في حالة التحايل أو مزاوله نشاط مهني آخر مهما كان نوعه أثناء مرضه.

قائمة المراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

النصوص القانونية

1 - القوانين

- القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل
الجردية الرسمية عدد 32، الصادرة سنة 1978-08-08

- قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد
الرسمية الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 اوت 1963 ص 776

2 - الأوامر

- الامر 66-133 المؤرخ بتاريخ 02/06/1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة
الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

- الامر رقم 06/03 المؤرخ بتاريخ 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي العام
للوظيفة، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة بتاريخ 16/07/2006 .

- الامر رقم 76/97 المؤرخ بتاريخ 22/11/1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية
الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94 الصادرة بتاريخ 1976 .

3 - النصوص التنظيمية

أ المراسيم الرئاسي

- المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من
القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة بتاريخ 14
فيفري 1984

ب - المراسيم التنفيذية

- مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 1995 يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية العاملين بولايات دار - تامراست - تندوف نشار- الجريدة الرسمية عدد 04 الصادر بتاريخ 29/01/1995 .

- مرسوم تنفيذي رقم 69-20 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته الجريدة الرسمية عدد 15 صادرة 21 مارس 2020

ثانيا : المراجع

1 - المؤلفات

1. هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجارات_دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011
2. مرتضى الزبيدي ، جواهر القاموس الجزء 8 ، دار مكتبة الحياة ، لبنان، 1982
3. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة، الازاريطة ، الاسكندرية، القاهرة، 2008
4. - مولود ديدان دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008 ، دار بلقيس الجزائر، دون سنة نشر.
5. - محمد انس قاسم مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة 2 ، 1989.
6. - شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، الطبعة 2 ، 1989 .

7. - ميسون صبيح، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي مطابع، الدستور التجارية ، عمان، 1985.
8. - محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط 2 ، سنة 1989.
9. - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي ، القاهرة ، سنة 2007 .
10. - عبد الغني بسيوني عبد الله القضاء الإداري ومجلس شوري الدولة اللبناني ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت سنة 1999 .
11. - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعية الجديدة، القاهرة ، سنة 2008.
12. - علاء الدين عشق ، مدخل القانون الإداري ، دار الهدى ، الجزائر ، سنة 2012 م.
13. - رشيد حباني، دليل الموظف في الوظيفة العمومية ، دار النجاح للكتاب ، الجزائر سنة 2012 .
14. - فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2006 .
15. - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه ، الجزائر ، سنة 2004.
16. - عبد الرحمن سالم المرجع التشريع المدرسي ، مطبعة دار الهدى، الجزائر ، سنة 2000.
17. - عبد الرحمان سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى الجزائر ، سنة 2000

18. - شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ط2 سنة 1989
19. - علي خطار طنطاوي، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، الاردن سنة 2003 ص 268
20. - شفيق امام ، نظام العاملين، وفقا لقانون رقم 64-46 المؤرخ سنة 1964 مكتبة القاهرة مصر .
21. - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
22. - ابراهيم محمد السيد، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار المعارف، مصر، طبعة 1975.

2 - الرسائل والمذكرات العلمية

أ -رسائل ماجستير

- احمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة بن عكرون الجزائر سنة 2005.

ثالثا : المراجع الإلكترونية

-piquenard/le droit administratif/edition 2/paris/1970/p143_1

الفهرس

إهداء

شكر و تقدير

01.....	مقدمة
06.....	الفصل الأول: الإطار القانوني للعطل
07.....	المبحث الأول: ماهية العطل
07.....	المطلب الأول : التعريف بالعطل
07.....	الفرع الأول تعريف العطل لغة
08.....	الفرع الثاني : تعريف العطل اصطلاحا
11.....	الفرع الثالث: التعريف الفقهي للعطل
14.....	المطلب الثاني: المصدر التشريعي للعطل
14.....	الفرع الاول : مصادر الرسمية
17.....	الفرع الثاني : مصادر غير رسمية
20.....	الفرع الثالث : التميز بين نظام العطل وبعض المفاهيم المتشابهة
29.....	المبحث الثاني : أنواع العطل
30.....	المطلب الأول: العطل العامة
30.....	الفرع الاول : العطل السنوية
34.....	الفرع الثاني : العطل الأسبوعية

الفرع الثالث : عطل الأعياد والمناسبات الرسمية.....	36.....
المطلب الثاني: العطل الخاصة.....	37.....
الفرع الاول العطل المرضية.....	37.....
الفرع الثاني : عطلة الأمومة.....	41.....
الفرع الثالث : العطل الاستثنائية والعارضة.....	43.....
الفصل الثاني : مقارنة القانونية العطلة ببعض الوضعيات الأساسية للموظف ...	48.....
المبحث الأول: مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية.....	49.....
المطلب الأول : العطلة ووضعية الإنتداب وخارج الإطار .	49.....
المطلب الثاني: العطلة ووضيعتي الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.....	51.....
الفرع الأول : العطلة ووضعية الإحالة على الاستيداع.....	51.....
الفرع الثاني : العطلة ووضعية الخدمة الوطنية.....	54.....
الفرع الثالث: العطلة وبعض الوضعيات في العربية.....	55.....
الفرع رابع : العطلة ووضعية لرعاية الطفل.....	57.....
الفرع الخامس : العطلة والوضعية المستتدة إلى سبب مقبول.....	57.....
المبحث الثاني : سلطات الإدارة في إقرار العطل.....	59.....
الطلب الأول: المعايير التي تتخذها الإدارة في منح العطل.....	59.....
الفرع الأول : معايير الأقدمية.....	60.....

- 63..... الفرع الثاني : معاير السن
- 64..... الفرع الثالث: الجمع بين المعيارين
- 65..... المطلب الثاني: دور الادارة إتجاه الموظف بمناسبة العطلة
- 66..... الفرع الأول: دور الإدارة في إقرار العطلة للموظف
- 69..... الفرع الثاني: ترقية الموظف اثناء العطلة
- 70..... الفرع الثالث: تأديب الموظف اثناء العطلة
- 75..... الخاتمة
- 78..... قائمة المراجع

ملخص مذكرة الماستر

ومن خلال دراستنا لموضوع العطل والراحت يتبين لنا أنها من أهم الحقوق التي يحتاجها العامل من خلال الجوانب الأساسية التي تهدف إليها، للعطل مكانة بارزة محق من الحقوق التي يتمتع بها الموظف البومي فهي تؤثر عليه تأثيرا بالغا من عدة نواحي كما هي متصلة أيضا بالجوانب الشخصية و الصحية و النفسية له لذلك نظر المشرع إلى أهميتها فتولى تنظيمها و معالجة جميع المسائل المرتبطة بها من اجل تحقيق قدر كبير من التوازن بين مصلحة الموظف و الإدارة، فقد قرر المشرع عددا من العطل مستندا إلى اعتبارات متباينة فالبعض منها متصل بحاجات الموظف و ظروفه أما البعض الآخر متعلق بمصلحة الإدارة و ظروف العمل.

لذلك و حفاظا على حق الموظف في العطل و نظرا للضرورات الأساسية للإدارة و يجب إعادة النظر في الكثير من الأحكام و الإجراءات المتعلقة بهذه العطل لتتماشى وفقا لمتطلبات الإدارة من جهة و حق الموظف في العطل من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية:

1/العطل 2/سلطات الإدارة 3/.الوضعيات 4/الأسسيات 5/الموظف

Abstract of The master thesis

Through our study of the issue of holidays and rest, it becomes clear to us that they are among the most important rights that the worker needs through the basic aspects that aim at them. Therefore, the legislator considered its importance, so he undertook to organize it and address all issues related to it in order to achieve a great balance between the interest of the employee and the administration. management and working conditions.

Therefore, in order to preserve the employee's right to vacation and given the basic necessities of the administration, many of the provisions and procedures related to these holidays must be reviewed in order to be in line with the requirements of the administration on the one hand and the employee's right to vacation on the other hand.

key words:

1 /Vacations 2/ Management Powers 3/ Positions 4/ Fundamentals 5/ Employee