

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر حقوق
تخصص قانون قانون إداري
بعنوان

النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

مباركي التهامي

إعداد الطالبة:

- براهيم عز الدين
- بوطانة طارق

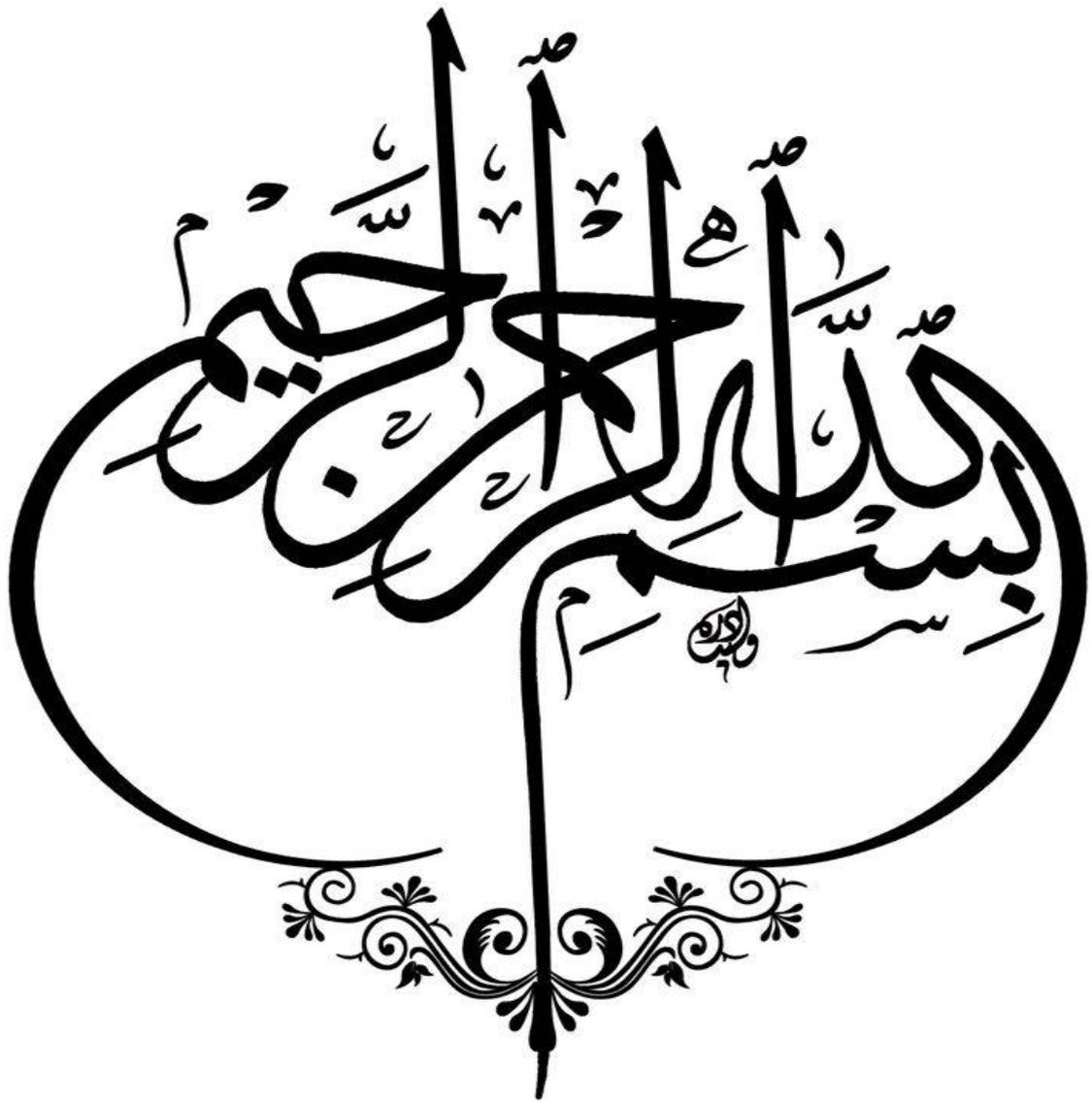
أعضاء لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
بوقطوف الخميسي	استاذ محاضر ب	رئيسا
مباركي التهامي	استاذ محاضر ب	مشرفا ومقررا
عزاز هدى	استاذ محاضر أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019

قائمة أهم الملخصات

- (ج . ل . ج . ج) : جريدة رسمية جمهورية الجزائرية.
- (ج) : جزء.
- (ط) : طبعة.
- (ص) : صفحة.
- (ص . ص) : من صفحة إلى صفحة.
- (د . ت . ن) : دون تاريخ النشر..
- (ق . أ . ع ، ل ، ع) : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية



الكلية لا تتحمل أي مسؤولية
على ما يرد في هذه المذكرة
من أراء

شكر و عرفان

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم

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

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ " **مباركي التهامي** " إفتخارا و تقديرا

وقدوة لكافة الأجيال , برفعة أخلاقه , قبل عمله , على المجهودات والنصائح

التي أفاداني بها طوال السنة , كما أتقدم بالشكر إلى كافة أساتذتنا بكلية

الحقوق جامعة الشيخ العربي التبسي و إلى كل من قدم لنا المساعدة من

قريب أو بعيد .

بوظانة طارق

براهمي عز الدين

النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للعطل في قانون الوظيفة العامة

المبحث الأول: ماهية العطل

المطلب الأول: التعريف بالعطل

المطلب الثاني: المصدر التشريعي للعطل

الفرع 01: مصادر الرسمية

الفرع 02: مصادر غير رسمية

المطلب الثالث: التمييز بين نظام العطل وبعض المفاهيم المتشابهة

الفرع 01: العطلة ووضعية خارج الإطار

الفرع 02: العطلة والانتداب

الفرع 03: العطلة ووضعية الخدمة الوطنية

الفرع 04: العطلة ووضعية الإحالة على الاستيداع

المبحث الثاني: أنواع العطل

المطلب الأول: العطل العامة

الفرع 01: العطل السنوية

الفرع 02: العطل الأسبوعية

الفرع 03: عطل الأعياد والمناسبات الرسمية

المطلب الثاني: العطل الخاصة

الفرع 01: العطل المرضية

الفرع 02: عطلة الأمومة

الفرع 03: العطل الاستثنائية والعارضة

الفصل الثاني : سلطات الإدارة في إقرار العطل

المبحث الأول: المعايير التي تتخذها الإدارة في منح العطل

المطلب الأول : معايير الأقدمية

المطلب الثاني : معايير السن

المطلب الثالث: الجمع بين المعيارين

المبحث الثاني : دور الإدارة إتجاه الموظف بمناسبة العطلة

المطلب الأول: دور الإدارة في إقرار العطلة للموظف

المطلب الثاني : ترقية الموظف اثناء العطلة

المطلب الثالث: تأديب الموظف اثناء العطلة

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع



مقدمة



لقد كان نضال الموظف العام بجميع قواه الفكرية و الجسدية سببا في نيل حقوقه المهضومة خاصة حقه في العطلة، و لم يتوصل إلى هذه المكانة المرموقة في مكان عمله إلا بعد تضحيات كبيرة قدمها خاصة فيما يتمثل في علاقته برب العمل و الأعمال الإضافية التي يقوم بها أثناء أدائه لوظيفته، و ما ينتج عنها من أعباء و التي تستدعى جهدا كبيرا دون التفكير في راحته.

و بما أن الموظف العام هو الأداة الرئيسية لسير المرفق العام للدولة أو أحد أشخاص القانون العام و الذي يسهر على تنفيذ لوائحها و قوانينها، مما يسمح لها السير بانتظام و اطراد و توفير خدمة عمومية دائمة دون انقطاع ، و يجب توفير الحقوق الملائمة و الخاصة بهذا الموظف من أجل أن يكون سببا في تقدم و ازدهار نشاط الإدارة التي يعمل بها.

و لعل أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام خلال مساره الوظيفي هو الحق في العطلة، الشيء الذي أدى إلى سن تشريعات خاصة و إرساء نظام قانوني خاص ينظم هذا الحق بصفة محكمة يتماشى و المتطلبات السائدة في كل بلد، كما يخضع إلى عوامل مختلفة من دولة إلى أخرى.

و بالتالي فإن الحق في العطلة لم يعد مقتصرا على أرباب العمل أو على الهيئة المستخدمة المتمثلة في الإدارة فحسب، تمنحه متى شاءت و كيفما شاءت، بل قد أصبح حقا خاصا للموظف العام يخضع لقوانين و تشريعات خاصة، تدخل من خلالها المشرع بنصوص و قواعد أمره نظم من خلاله العطل و ذلك تحملا منه لمسؤوليته لحماية العمال الموظفين.

و لقد حاول المشرع الجزائري سن هذه القوانين و التي تتمثل أساسا في نظام الوظيفة العمومية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بتحديد العلاقة الوظيفية بين الموظف العام و الهيئة المستخدمة ابتداء بالواجبات المنوطة على عاتقه وصولا إلى حقوقه المختلفة و التي أهمها الحق في العطلة بجميع أنواعها .

بناء على ما تقدم أعلاه تأتي أهمية دراسة موضوع " النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري على المستوى النظري والعملي.

فعلى المستوى النظري تتمثل في تسليط الضوء على القيم الحضارية الإنسانية من جانب، و الاقتصادية من جانب آخر، خاصة و أن هذا الحق ليس خاصا للموظف لوحده لأن الإدارة تشاركه في ذلك باعتبارها أحد الأطراف، هذا من الجانب الإنساني أما من الجانب الاقتصادي فيتمثل في مدى تأثير ذلك في تطور اقتصاد الدولة و ازدهاره من خلال المردود الذي يقدمه الموظف العام من خلال تحصله على حقوقه و خاصة حقه في العطلة.

وعلى المستوى العملي تكمن في دراسة مدى فعالية و شمولية نظام العطل في التشريع الجزائري و توضيح الكيفيات و الأساليب التي من خلالها يستفيد الموظف العام من حقه في العطلة، خاصة بمحاولة إزالة الغموض على النصوص الخاصة بنظام الوظيفة العامة حتى تتوافق و طموحاته و لتحقيق نتائج ايجابية في عمله و من ثم يكون الموظف العام أداة للتطور و الازدهار في بلده.

بناء على أهمية الموضوع محل الدراسة، ولأن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد وإنما تعدى إلى أنه وقع اختيارنا لهذا الموضوع كمحل للدراسة والبحث لدوافع ذاتية وأخرى موضوعية، وتتمثل هذه الأخيرة في:

- الدراسة والبحث في أحد جوانب حقوق الموظف العام و للمتمثل في العطل.
- الارتباط الوثيق بين حق الموظف العام في العطلة و استقراره في عمله.
- المحاولة في التعمق بإبراز جميع أنواع العطل التي يتمتع بها الموظف العام .

أما الدوافع الذاتية فتكمن في:

- الرغبة في البحث و الخوض في النظام القانوني للعطل التي يتمتع بها الموظف العام باعتباره أهم الحقوق الذي ينادي به كل التنظيمات العمالية و النقابية.

-محاولة إبراز أنواع العطل التي يخضع لها الموظف العام من خلال القوانين و التشريعات المعمول بها خاصة بعد الانفتاح و تجاوز الأزمة، و استجابة للتطورات التي شهدتها الإدارات العمومية.

- التحضير لإعداد مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر تخصص قانون إداري .
ومن هذا المنطلق فإن هذه البحث يأتي دراسة لإشكالية مفادها :

إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري وضع نظام قانوني للعطل يتماشى و تطلعات

الموظف العام خلال مساره الوظيفي ؟

و ذلك من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

- مدى تدعيم المشرع الجزائري الموظف العام لحقه في الحصول العطل ؟

- مدى توفيق المشرع الجزائري في تنظيم العطل ؟

- مدى تأثر الإدارة وسلطاتها المخولة قانونا في إقرار العطل؟

للإجابة على هذه الإشكالية المطروحة فقد استعملنا المناهج التالية:

المنهج الوصفي بأدوات التحليل :

- لدراسة و تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالموظف العام من خلال

تبيان الحق في العطلة الذي يتمتع به هذا الأخير و ذلك بوصف أنواعها و

شروط الاستفادة منها و إجراءاتها القانونية التي تختلف من نوع لآخر.

و تكمن أهداف دراسة موضوع " النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري في النقاط التالية:

- محاولة التعرف على التنظيمات القانونية المحددة لنظام العطل في مجال الوظيفة العمومية وذلك بإبراز دور المشرع في تنظيم ذلك.
 - محاولة تجسيد و توضيح الاجراءات المتبعة لاستفادة الموظف العام من حقه في جميع أنواع العطل.
 - محاولة الوصول إلى نتائج علمية و عملية تتيح للباحث أو القارئ الانطلاق للبحث و التوسع في هذا المجال.
- و بالنسبة للدراسات السابقة، فقد تم التطرق لموضوع النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري بصفة مباشرة أو غير مباشرة و بصفة مقتضية في بعض المذكرات و البحوث، وتم فيها الوقوف عند نظام العطل ومنها **مذكرة** مقدمة لنيل شهادة ماجستير للطلاب فيساح جلول ، بعنوان النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، جامعة الجزائر 2001-2002. و كذلك مذكرة لنيل شهادة ماجستير للطلاب روجي فؤاد بعنوان الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري ، جامعة وهران 2006/2007 و كذا الملتقيات والندوات العلمية المؤطرة من قبل المؤسسات العلمية المنصبة حول هذا الموضوع والمواضيع ذات الصلة .

أما الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث فأبرزها يتمثل في:

- كثرة النصوص التنظيمية ، وتشعبها فيما يخص تنظيم العطل للموظف العمومي الخاصة به ، و في بعض الأحيان غموضها وتناقضها، مما يدخلنا في متاهة يصعب الخروج منها.
- عدم وجود نص قانوني يشمل جميع أنواع العطل التي يتمتع بها الموظف العام. و للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه ستجمع المذكرة بين دفتيها دراسة قانونية اعتمادا على الخطة وفق التقسيم التالي:

الفصل الأول تحت عنوان: الاطار المفاهيمي للعطل في قانون الوظيفة العامة و الذي من خلاله نقوم بإبراز ماهية العطل (المبحث الأول) وهذا بالتعريف بالعطل (المطلب الأول)، و توضيح المصادر التشريعية للعطل (المطلب الثاني)، و أخيرا التمييز بين نظام العطل و بعض المفاهيم المتشابهة (المطلب الثالث).

وفي المبحث الثاني و الذي من خلاله سنقوم بذكر أنواع العطل، و المتمثلة في العطل العامة (المطلب الأول)، و العطل الخاصة (المطلب الثاني).

أما الفصل الثاني تحت عنوان، سلطات الادارة في اقرار العطل و الذي من خلاله نقوم بدراسة المعايير التي تتخذها الادارة في منح العطل(المبحث الأول) وهذا من خلال معايير الاقدمية (المطلب الأول)، معايير السن (المطلب الثاني)، و الجمع بين المعيارين(المطلب الثالث).

وفي المبحث الثاني و الذي من خلاله سنقوم بتبيان دور الادارة اتجاه الموظف بمناسبة العطلة، وهذا لمعرفة دورها في اقرار العطلة للموظف (المطلب الأول)، و ترقية الموظف أثناء العطلة (المطلب الثاني)، و تأديب الموظف أثناء العطلة (المطلب الثالث).



**الإطار المفاهيمي
للعطل في قانون الوظيفة العامة**

المبحث الأول : ماهية العطل

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية لتعريف العطلة، بل لم يتبن هذا المصطلح إلا في حدود معينة، ومن أجل ضبط مفهوم العطلة وذلك من خلال اعطاء تعريف جامع للعطل من الناحية القانونية وكذلك الفقهية، إذا ان المشرع لم يشمل تعريفها وبالاهتمام بعكس الفقه الذي خصها وأولى اهتماما واضحا.

ولمزيد من التفصيل من أجل الإلمام بالموضوع قسمنا مبحثنا هذا الى ثلاثة مطالب

على النحو التالي:

المطلب الأول : التعريف بالعطل

المطلب الثاني: المصدر التشريعي للعطل

المطلب الثالث: التمييز بين نظام العطل وبعض المفاهيم المتشابهة

المطلب الأول التعريف بالعطل

تعد العطل من بين اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تختلف عن الحقوق الأجرى من حيث طبيعتها وخصائصه ونظامها، اذ تمس مصالح الادارة ومعيشة الموظف في جوانب متعددة.

ولعل هذا ما سيقودنا في هذا المطلب للتعريف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالعطل من تعاريف لغوية واصطلاحية و فقهية.

تعريف العطلة لغة:

عُطْلَةٌ : (اسم)

الجمع : عُطْلَاتٌ و عُطْلَاتٌ و عُطْلٌ

العُطْلَةُ : بقاء العامل بلا عَمَلٍ

العُطْلَةُ مَدَّةٌ يَوْمٌ أَوْ أَكْثَرَ تُعْطَلُ فِيهَا الدَّوَابُّ وَالْمَدَارِسُ

مَدَّةٌ زَمَنِيَّةٌ يَتَوَقَّفُ خِلَالَهَا الْفُرَادُ أَوْ الْمَوْسَّسَاتُ عَنِ الْعَمَلِ، تُخَصَّصُ لِلْمَتَاعَةِ أَوْ الرَّاحَةِ أَوْ الْإِسْتِرْحَاءِ.

عُطْلَةٌ رَسْمِيَّةٌ: عُطْلَةٌ يَتَوَقَّفُ خِلَالَهَا الْعَمَلُ فِي جَمِيعِ دَوَائِرِ الدَّوْلَةِ،

يَوْمٌ عُطْلَةٌ: يَوْمٌ بَطَالَةٌ. (1)

لقد وجود في كتب اللغة ان العطلة بمعنى "عطل" وهو الفقدان والترك والخلو من الشيء او يقال عطلت امرأة اذا لم يكن عليها حلي ولم تلبس الزينة، كما نقله اللغويان الجوهري و الصاغاني وقال الراغب ان العطل هو فقدان الزينة والشغل فإذا ما عريت المرأة من الزينة فهي "عاطل" وعن قول عائشة رضي الله عنها " كرهت ان تصبي المرأة عطلا ليس في جيبها قلادة " (2)

(1) المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، لبنان، الطبعة 26 السنة 1986 ص 513
(2) المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، ج8، دار مكتبة الحياة، لبنان، سنة 1982 ص 105

تعريف العطل اصطلاحاً:

ان التشريع الجزائري لم يهتم بتعريف العطل إلا في حدود معينة، ومن خلال القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية وكذا قوانين العمل، فان المشرع الجزائري لم يعط تعريف للعطل وإنما اشار اليها من خلال القوانين والتنظيمات الخاصة بالعطل .

سنحاول معرفة التعريف القانوني للعطل

لقد نصت المادة 66 من الامر 133/66 " بان الموظف الذي هو في حالة نشاط له الحق

في عطلة سنوية مدفوعة الاجر لمدة ثلاثين يوماً قضاها في العمل " (1)

من الامر 133/66 يفهم بان العطلة حق للموظف

كما حددت المادة 03 من الامر 133/66 احكام للعطلة وهي :

- ان العطلة هي حالة نشاط الموظف

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

- ان الموظف يستفيد من 30 يوماً عطلة سنوية اذا اقضي سنة كاملة في العمل

اما في قانون الوظيفة العامة جاء الامر 03/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 ، نصت

المادة 192 منه على ان " للموظف الحق في ايام الراحة والعطل المدفوعة الاجر المحدد

في التشريع المعمول به" (2)

كما نصت المادة 03/55 من تعديل الدستور سنة 2008 على ان " الحق في الراحة

مضمون يحدد القانون كيفيات ممارسته" (3)

(1) الامر 133/66 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،

الجريدة الرسمية العدد 46 الصادر بتاريخ: 08 يونيو 1966 ص 550

(2) المادة 192 من الامر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساس للوظيفة العامة ، الجريدة

الرسمية العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006 ص 17

(3) - مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008 ،دار النشر بلقيس

الجزائر ،دون سنة نشر ص 20.

اما التعديل الدستور لسنة 2016 فقد نص على المبدأ العام للعطل وذلك خلال نص المادة 69 التي نصت على انه " لكل الموظفين الحق في العمل يضمن القانون اثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته" (1)

يفهم من المادتين ان العطلة راحة مضمونة مدفوعة الاجر يستفيد منها الموظف ويحدد القانون كيفية ممارستها وهي حق مكفول لكل موظف وعامل .
ان العطلة هي مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية وان العطلة عي عبارة عن فترة راحة .

التعريف الفقهي للعطل :

عرفت العطلة عن طريق العديد من الفقهاء، حيث عرفها الفقيه جيرار لوبي "GERARD LUPI" حيث عرف العطل على انها " العطلة هي رخصة انقطاع الموظف عن العمل دون ان يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة " (2)
يتبين من هذا التعريف ان العطلة تتميز بالخصائص التالية:

- يكون الموظف في حالة العطلة مرخصا ترخيصا قانونيا بالانقطاع عن العمل
- ان هذا الانقطاع عن العمل بإذن من الادارة فإذا كان بدون اذن لا يسمى عطلة وإنما غياب غير مرخص يستوجب عقوبة تأديبية.
- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة.

(1)-القانون رقم 16-01 المؤرخ في 03 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخ في 07 مارس 2016 ص 14

(2)- جلول فيساج النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير ، جامعة بن عكنون كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر سنة 2002-2003 ص 62

التعريف الشامل للعطلة:

بعد التعريفات السابقة فان نظام العطل مبدأ هاما في جميع التشريعات نظرا لما له من فواد هامة تعود على الموظف وعلى الادارة ولذلك يعترف القانون بجمع العطل بوصفه من حقوق الموظف.

انطلاقا من المواد القانونية يمكن ان نقترح التعريف التالي للعطلة " على انها حق دستوري نصت عليه كافة الدساتير الجزائرية وهي حق من حقوق الموظف المنصوص عليها قانونا"

نستخلص ان العطلة حق دستوري (1) وبذلك اصبحت حقا ثابتا ومقررا.

(1) بموجب المادة 63 من الدستور سنة 1976 ، انظر الامر رقم 97/73 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، الجريدة الرسمية العدد 04 المؤرخ في 1976 ص 1304

المطلب الثاني: المصدر التشريعي للعطل

ان 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 الاول : المصادر الرسمية

وتتمثل في التشريع بأنواعه حيث نجد الدستور والقوانين والتنظيمات

الدستور:

بعد صدور اول دستور في الجزائر سنة 1962 نظم أجهزة الدولة ولم تنص مواده على المبدأ العام للعطل، لكن المشرع اقرار العطل للموظفين في هذه المرحلة من القانون الفرنسي الصادر في 1959/02/04 والخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدر للتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الامر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم تتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 182/62 المؤرخ في 1962/12/31 (1).

* جاء دستور 1976 الصادر بالأمر 77/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على ان "الحق في الراحة مضمون " (2)

* اما دستور 1989 اكد في نص 52 منه " الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كفايات ممارسته " (3).

* اما دستور 1996 اكد في نص المادة 55 منه " لكل المواطنين الحق في العمل يضمن القانون في اثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، والحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كفايات ممارسته" (4)

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

(2) - المادة 63 من الدستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976

(3) - المادة 52 من الدستور 1989 المؤرخ في 01 مارس 1989

(4) - المادة 55 من الدستور 1996 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996

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 .

القوانين:

جاء الامر 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 اقصاها ستة اشهر أثناء فترة اثني عشر شهرا متتالية

- في عطلة الامد الطويل أثناء المرض

- في عطلة استثنائية لا تخصم من العطلة السنوية (1).

نلاحظ ان هذا الامر اقر فيه المشرع على تقرير حق العطلة بجميع اصنافها .

- نص المشرع في قانون 12/78 مؤرخ في 5 اوت 1978 المتضمن القانون الاساسي العام

للعامل الذي بين في المادة 79 من " يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الاسبوع "

وكذلك المادة 81 من القانون 12/78 على انه " يعد يوم الراحة الاسبوعية وأيام العطل

مدفوعة الاجر ايام راحة قانونية " (2)

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

(2) - المواد 79 و 81 من القانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل

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

- حيث نص المادة 03 منه على انه " لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاخر من طرف الهيئة صاحبة العمل " وكذلك المادة 05 منه نصت على " تقاس العطلة مدفوعة الاجر على اساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة "(1).

- جاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 ونص على العطل المرضية وعطلة الامومة خاصة في المواد 14، 13، 23، 28 (2)

- اما قانون الوظيفة العمومية في الامر 03/06 الذي كرس حق الموظف في العطلة السنوية وهذا حسب المادة 194 الى المادة 206 .

التنظيمات :

بوجود القوانين التي نصت على اقرار العطل نجد ايضا المراسيم والتنظيمات التي تعتبر هي الاخرى مصدرا مدعما للعطل وتدرج ضمن القوانين وهي في الاصل المراسيم رئاسية ومراسيم التنفيذية نذكر مهنا :

- المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الاخر لفائدة البارزين او الفرق الرياضية، وقد تكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذي يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كفيات منح العطل لهم (3).

(1) - المواد 03 و 05 من القانون 81/08 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعطل السنوية ، الجريدة الرسمية العدد 26 الصادر بتاريخ: 30 جوان 1981 ، ص 887

(2) - القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق التأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 28 الصادر في 05 جويلية 1983 ص 889

(3) - الجريدة الرسمية عدد 39 الصادر في 09 اكتوبر 1964 ص 611

- ثم صدر المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والاستثنائية (1)
 - ثم صدر المرسوم 69-13 المؤرخ في 02 اوت 1969 والمتضمن العطل السنوية الاستثنائية الممنوحة لفائدة اعضاء النخبة الرياضية (2)
 - ثم صدر المرسوم 58-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية (3)
- 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.

الفرع الثاني: المصادر الغير الرسمية

وتتمثل في كل من القضاء والعرف والفقهاء يمكن للموظف ان يستمد منهم حقه في العطل ، اذ يمكن للمشرع ان يسند اليهم عند اصداره لأي قانون يخص العطل

القضاء:

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

- برغم ان القضاء يعتبر هيكل بفصل في الخصوم عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الاداري إلا انه مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الاداري بشكل عام، و خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الاداري (4) ، ولذلك يتميز القضاء الاداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في اغلب الاحيان قضاء انشائي يبتدع الحلول

(1) - الجريدة الرسمية عدد 46 الصادر في 08 جوان 1966 ص 555

(2) - الجريدة الرسمية عدد 13 الصادر في 11 فبراير 1969 ص 198

(3) - الجريدة الرسمية عدد 13 الصادر في 24 مارس 1985 ص 353

(4) - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي، القاهرة ، سنة 2007 ، ص 17

المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الاحكام الادارية معينة هاما تستخلص منه مبادئ القانون الاداري بل هي لازمة ايضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الادارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف (1).

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

العرف:

يأتي العرف في مرتبة ادني من مرتبة القواعد القانونية المكتوبة وهو مجموعة القواعد التي اعتادت الإدارة على اتباعها في اداء نشاط معين (2)

اذا العرف عبار عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة ويكمل ما نقص منها فرغم الاهمية القليلة للعرف في مجال القانون الاداري وذلك نظرا لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به من غموض وخلاف يتفق اغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر والمكمل (3)

كما ان نشاط الإدارة التي اعتادت اتباع اداء 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 الى ابطال تصرفاتها بالطرق المقرر قانونا (4)

(1) - سليمان الطماوي، مرجع سابق ، ص 29

(2) - عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري ومجلس شوري الدولة اللبناني ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت سنة 1999 ، ص 32

(3) - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري ، دار الجامعية الجديدة، القاهرة ، سنة 2008 ، ص 225

(4) - علاء الدين عشى ، مدخل القانون الاداري ، دار الهدى ، الجزائر ، سنة 2012 ص 27

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

الفقه :

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

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

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

المطلب الثالث: التمييز 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:

الفرع الأول: العطلة و وضعية الخدمة الوطنية

الفرع الثاني : العطلة و الانتداب

الفرع الثالث: العطلة و وضعية خارج الإطار

الفرع الأول: العطلة و وضعية الخدمة الوطنية

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

- إن الموظف المستدعي للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبته خلاف العطلة التي يبقي الموظف يستفيد من مرتبه .

- تختلف وضعية الخدمة الوطنية عن العطلة من حيث المدة

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

مع الاشارة أن المشرع قد عاد الى التسمية المعتمدة في الاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 لتكييف هذه الوضعية على انها وضعية قيام بالخدمة بعد أن استعمل مصطلح "الخدمة الوطنية" في احكام المرسوم رقم 85- 59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (2)

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

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

(1) - المادة 154 من الامر رقم 03-06 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 14

(2) - رشيد حباتي، 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 الاستفادة بعد اذ ان فترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات ، ولا يحق له في هذه الوضعية من الاستفادة من اي راتب عن الفترة المنقضية في اطار الخدمة الوطنية

وبالرجوع الى احكام المادة 117 من المرسوم رقم 85-59 التي تنص انها " تدجل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة على اساس المدة المتوسطة المنصوص عيها في المادة 75" (1)

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية، يعاد إدماج الموظف في رتبته الاصلية بقوه القانون (2)

الفرع الثاني : العطلّة 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 الادارة العمومية التي ينتمي اليها وفي بقاء استفادته من مرتبه كاملا (3) او بناء على طلب المعني كما يجب التنبيه الى ان الانتداب قابل للإلغاء من قبل السلطة المؤهلة (4)

فمن خلال مفهوم الانتداب يمكن أن نميز بينه وبين العطلّة في مايلي :

أن الانتداب هو حالة نشاط الموظف إذ يستمر في الاستفادة من جميع المزايا والحقوق المرتبطة بمنصبه كما هو الحالة في العطلّة 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 اليه .

(1) - مرسوم رئاسي رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة رسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب 1985

(2) - فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2006 ص 10

(3) - نص المادة 133 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق ، ص 12

(4) - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومو ، الجزائر ، سنة 2004، ص 44

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 الاستفاضة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة (1)

في حين ان العطلة هي حق ثابت للموظف لا تملك الإدارة اية سلطة عليها الا في حالات تنظيم جدول الاستفاضة وتحديد تاريخها مقتضيات العمل، وان الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الاقل اجر المنصب لرتبته الاصلية (2) في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من ادارته فلا ينقص او يزيد.

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 : (3)

- 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
- 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 الادارة العمومية التي ينتمي اليها .

(1)- المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 المنتضمن 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

(3)-انظر المادة 134 من الامر 03-06 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 14

-انتداب بناء على طلب المعني : يتم تقرير هذه الوظيفة طبقا للمادة 135 من الامر 03-06

وبعد موافقة الهيئة المستخدمة و الهيئة المستقبلة لتمكينه من ممارسة (1)

- نشاطات لدى مؤسسة او الادارة عمومية اخرى و/ او في رتبته الاصلية
- وظائف تأطير لدى المؤسسات او الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها او جزءا منه.

- مهمة في اطار التعاون او لدى مؤسسات او هيئات دولية.

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

الفرع الثالث : العطلة و وضعية خارج الإطار

وضعية خارج الاطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد 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 (2).

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 (3) يظهر ان الوضعية تتشابه مع العطلة في غياب الموظف عن وظيفته ومغادرته لها بغياب مرخص .

(1)-انظر المادة 135 من الامر 03-06 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 14
 (2)-انظر المادة 140 و 141 من الامر 03-06 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 13
 (3)- هاشمي خرفي ، مصدر سابق ص 179

ولكن تختلف عنها فيها يلي:

- أن الوضعية خارج الإطار ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الاستفاضة منها بقرار فردي من السلطة المخولة قانوناً.
- الوضعية خارج الإطار تنقيد 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 الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري او إدارته اما في العطل يبقى الموظف خاضعا لإدارته ، يمكن للموظف خارج الإطار ان يعود الى وظيفته عند اول شعور للمنصب، اما في العطلة يستأنف عمله مباشرة

الفرع الرابع: العطلة ووضعية 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 الاستيداع (1).

ما يلاحظ أن الاحالة على الاستيداع تتشابه مع العطلة في كون كلا منها غياب عن العمل إلا انها يختلفان من حيث الواجه التالية:

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

(1)-انظر المادة 145 من الامر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 13

- إن الاحالة على الاستيداع بفقد 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 (1) في حين أن العطلة لا يشترط فيها هذا الشرط .

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.
- 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 الاستفاده 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 الآتية:

- لمتابعة دراسات او القيام ببحوث ذات طابع متصل بالمصالح العام
 - لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الاقدمية في الرتبة (2)
- 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

(1)- سليمان الطماوي ، مرجع سابق ص 743

(2)- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 176

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 اربع مرات في نفس المدة إلا عندما تبررها أغراض شخصية حيث لا يمكن تجديدها إلا في حدود سنتين (1).

ان الموظف المحال على الاستيداع حتى تستطيع إدارته او مؤسسته إدماجه لابد أن يقدم طلب إعادته الى منصب الاصلى او تحديد المدة المنقضية شهرا على الاقل قبل انقضاء الاحالة على الاستيداع (2)، في حين أن الموظف في العطلة يعود الى عمله بمجرد انتهاء عطلته من دون قيد او شرط ويباشر مهامه او عمله .

(1)-نص المادة 148 من الامر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 14

(2)- هاشمي خرفي ، مرجع سابق ص 177

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 ليسترىح.

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 الإنتاج (1) وقد نصت المادة 39 من الأمر 03/06 على " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر " .

وأكد المشرع هذا الحق بنصوص المواد 194 الى المادة 206 من نفس الأمر 03/06 وعليه نصت المادة 194 منه إشارة إلى أن " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر " (2) وعليه من خلال ما أشار إليه المشرع حاولنا إعطاء تعريف للعطلة السنوية كالآتي: " 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 أثناء العطلة السنوية حسب المادة 200 من نفس الأمر على " لا يجوز إنهاء علاقة العمل او إيقافها أثناء العطلة السنوية الأجر " (3)

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 " (4)

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

(2) - انظر المادة 194 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ص 17

(3) - انظر المادة 200 مرجع سابق ص 18

(4) - انظر المادة 197 مرجع سابق ص 17

وعليه سنتخلص أن للموظف الحق في ثلاثين يوماً متتالية عطلة سنوية عن كل سنة خدمة كما أن هناك فئة من الموظفين تمنح لهم عطلة إضافية تقدر بعشرون يوماً في بعض الأحيان عشرة أيام هذا بالنسبة للعمال الجنوب والعاملين في المصالح الخارجية وهو ما جاء به القرار الصادر عن وزير الداخلية المؤرخ في 1967/04/24 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 كيفية تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم (1)

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 او الأماكن المعزولة ، إذا أصبح هذا التمديد وفقا لقانون العطل السنوية رقم 08/81 في المادة 07 من منه (2)، عاما 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 رقم 28/95 (3) 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

(1) - المادة 195 من الأمر 03/06 مرجع سابق ص 17

(2) - نص المادة 7 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية ص 887

(3) - مرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 1995 يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية العاملين بولايات - ادار - تمارست - تدوف - نشار الجريدة الرسمية عدد 04 الصادر بتاريخ 1995/01/29 ص 07

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 03-06 حدد فترات عمل لتحديد العطلة السنوية :

- فترات العملي الفعلي المؤدي

- 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 ثابتة (1)

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

براتب*

كما انه يمنع تأجيلها كلها او 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 .

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

إجراءات منح العطلة السنوية: لقد نظم المشرع الجزائري العطل السنوية على أساس محدد لا يمكن الخروج عليه، إلا استثناء كما ألزم الإدارة بوضع برنامج سنوي للعطل في جميع الإدارات والقطاعات .

تمنح العطل السنوية حسب ما نصت عليه المادة 12 من القانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية على أساس العمل المحقق خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثين جوان من سنة العطلة الحالية (1) وهذه المادة هي تطبيق 83 من القانون الأساسي العام للعامل 12/78 وتهدف المادة إلى تحديد الأسس التي تمنح على أساسها العطلة السنوية (2) والأمر يتعلق بالفترة المرجعية للعمل المؤدى ، والمقصود بها أن بداية الحق في العطلة يبدأ من أول جويلية من السنة إلى 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 أنه " يجب أن يتم منح العطل السنوية المدفوعة الأخر وفقا لبرنامج أخذ العطل، يتم إعداده بعد مشاوره ممثلي المال، وبمراعاة متطلبات الخدمة والمصلحة العامة والإنتاج والإنتاجية وكذلك مصالح العمال (3) مسك سجل العطل من الإجراءات القانونية المتعلقة بالعطل السنوية أن تقوم الإدارة بمسك سجل العطل السنوية، وعدم إهمال هذا الاجراء على مستوى مصلحة تسيير الموظفين، ويمكن الرجوع إليه في اي وقت من طرف لجان المراقبة من الاطلاع على هذا السجل فيعرفوا ان موظفين استفادة من حقوقهم في العطلة السنوية (4)

(1)- المادة 12 من القانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية مرجع سابق ص 887

(2)- انظر المادة 83 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل مرجع سابق ص 730

(3)- المادة 13 من القانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية مرجع سابق ص 887

(4)- جلول فيساج ، رسالة سابقة ، ص 136

الفرع الثاني: عطلة الأسبوعية

أعطى المشرع في الأمر 03-06 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 * (1)

كما أن الإطار القانوني للعطلة الأسبوعية نصت عليه القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 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 استدعت الضرورة ذلك * (2)
ونلاحظ من هاتين المادتين مايلي:

- ان للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا
- ان هذه الراحة تكون يوم الجمعة (3)
- 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

(1) - المادة 191 من الأمر 03/06 مرجع سابق ص 17

(2) - عبد الرحمان سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر ، سنة 2000 ص 88

(3) - نص المادة الأولى من الأمر 76-77 المؤرخ في 11 اوت 1976 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة -
الجريدة الرسمية عدد66 الصادر 17 اوت 1976 ص 1016

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

الفرع الثاني: عطل الأعياد والمناسبات الرسمية

نجد أن الأمر 66-133 والأمر 06-03 و المتضمنان 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

(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

قائمة الأعياد الدينية:

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

كما اقرأ أيضا المشرع ترسيم راس السنة الامازيغية عيد وطننا وعطلة مدفوعة الآخر الموافق لـ 12 خانفي من كل سنة .

المطلب الثاني: العطل الخاصة

بالإضافة إلى العطل العامة، يمكن أن يتمتع الموظف بعطل أخري 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.

وبناءا 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 133-66 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 02/39 من الأمر 133-66 على مايلي * **على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية* (1)**

وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل فانه يحال على الاستيداع او على التقاعد. (2)

- ولم يختلف عنه الامر 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 الامر 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 * (3)

- 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 الطبيعية (4)

(1) - نص المادة 02/39 من الامر 133-66 مرجع سابق ص 550

(2) - احمد سنة ، مرجع سابق ، ص86

(3) - نص المادة 201 من الامر 133-66 مرجع سابق ص 18

(4) - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 231

- أما إذا كان المرض نتيجة عن العمل أو بسببه، أو بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ شخص، فإن 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 حالة الأمراض الخطيرة كإصابة الموظف بأمراض خطيرة - كالسل والمرض العقلي و السرطان فالموظف يتقاضى الأجر كاملاً لمدة ثلاثة سنوات الأولى ونصف المرتب خلال السنتين الآخرين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية.

وبعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطيع الموظف العودة إلى 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 عمله (2)

- شروط منح العطلة المرضية

إن حصول الموظف على العطلة المرضية يعود أساساً إلى توفر شروط معينة ومحددة التي اضطر الموظف من أجلها الانقطاع عن العمل وأداء مهامه، وهذه الشروط هي :

(1) - احمد سنة، المرجع سابق ص 87

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

- 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 السلطة (1)

- 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 الوقائع المادية ، ولا بد أن تدفع للموظف مرتبا كاملا إذا قدم لها شهادة مرضية تثبت عجزه عن العمل (2).

الشروط الموضوعية للعطلة المرضية

إن الشرط الوحيد للاستفادة من العطلة المرضية يتمثل في تقديم شهادة طبية مع طلبه ، نلاحظ أن المشرع سواء في القانون 11/83 (3) والمرسوم 27/84 (4) لم يعط للإدارة السلطة في وضع الموظف في عطلة مرضية تلقائيا ماعدا ما تعلق بالإمراض الوبائية التي يدخل فيها الموظف إجباريا للمستشفى مثل التهاب السحاياالج

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.

(1) - علي خطار طنطاوي، الوجيز في القانون الإداري ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الاردن سنة 2003 ص 268

(2) - احمد سنة، المرجع سابق ص 233

(3) - القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق

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

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 قبل أن تنتهي عطلته المرضية بتقديم الطلب إلى إدارته مع إلزامية تقديم الشهادة الطبية لتمديد العطلة المرضية السابقة الى غاية انتهاء 48 ساعة (1)

لابد للموظف الذي يريد الحصول على العطلة المرضية تقديم طلب لإدارة عن طريق رئيس المصلحة ، او 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 المدة سارية المفعول الى غاية زوال القوة القاهرة حسب المادة 24 من المرسوم رقم 27/84 (2)، 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 .

(1) - حسان فرحاتي، مرجع سابق ص 25

(2) - انظر المادة 24 من المرسوم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ص 216

الفرع الثاني : عطلة الأمومة

- ان ول مرسوم نص على عطلة الأمومة، للموظفة حق ف ذلك والتي وصغت مولودها، حيث ان المرسوم 84-27 قد نص على ذلك مادته 16 (1)
- 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 (2)
- كذلك نجد إن القوانين تعترف للموظف بالحق في عطلة الأمومة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة (3)
- ونجد في ذلك انه لم يختلف الأمر 66-133 في المادة 4/39 منه حيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة ، وأيضاً حدد شروط استحقاق الموظفة من عطلة الأمومة ونصت على مايلي (إن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين على استحقاق المرتب) (4)
- وذلك الأمر رقم 06-03 في مادته 213 تستفيد المرأة الموظفة خلال الفترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وحقاً 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 01/29 منه (تستحق التعويضية اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة العاملة إثناءها عن عملها ذلك لمدة أربعة عشر اسبوعا متتالية) (5)

(1) - نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 بتاريخ: 11 فيفري 1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القاتنون من القانون رقم 83-11 والتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 07 بتاريخ: 14/02/1984 ص 217

(2) - المادة 58 من الدستور 1996 - تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع-

(3) - الماجد راغب الحلو، مرجع سابق ، ص 234

(4) - بص المادة 04/39 من الأمر-133 مرجع سابق ص 511

(5) - بص المادة 01/29 من القانون 83-11 مرجع سابق ص 1795

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 اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية (1)

وأعطى المشرع حماية قانونية للموظفة في عطلة الأمومة وتتمثل في:

- الاحتفاظ بمنصب العمل
- تعويض العاملة او الموظفة خلال مدة العطلة.

(1)- نص المادة 11 من الأمر 96-17 التعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ 06/07/1996 المعدل والمنم للقانون

رقم 83-11 الجريدة الرسمية عدد 42 بتاريخ: 07/07/1996 ص 07

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 مهامها عليا ثم أنهيت مهامه و لم الوظيفة لمدة ستستند اليه مهمة بشرط ان يكون قد مارسه هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة اشهر أن لم يسوى وضعيته (1)

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 ايام ، خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاثة أيام (2)

(1)- نص المادة 39 من الامر 133/66 مرجع سابق ص 550

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

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 (1)

- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 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 الأقل من مستخدمي المؤسسات العمومية والإدارية في عطل استثنائية وهذا تطبيقا لنص المادة 06 والمادة 08 من مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020 حيث أعطيت الأولوية لفئة النساء العاملات اللاتي لهن أبناء صغار او النساء الحوامل وكذلك أصحاب الأمراض المزمنة وكذا من يعانون من هشاشة صحية فاني أوضح انه يفهم من المواد اعلاه: (2)

- 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

(1)- نص المادة 212 من الأمر 03-06 مرجع سابق ص 18-19

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

- أن الأولوية 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 يشر 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 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 وإنما حدد مدتها بعشرة ايام (1)

- 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 (2)

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 الاستثنائية وذلك عند قيام ظروف استثنائية وخطيرة لكن لم يتبين ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها (3)

(1)- نص المادة 89 من المرسوم التنفيذي رقم 58-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

العمومية - جريدة رسمية عدد 13 الصادر 1985/03/14 ص 349

(2) - ماجد راغب حلو ، مرجع سابق ص 326

(3) - فرحاتي حسان، مرجع سابق، ص 40

إن العطل العارضة نشأت بسبب مفاجئ منعت الموظف من ابلاغ رؤسائه، إلا انه لا يمكن للموظف ان يجمع العطلة 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 .



الفصل الثاني



سلطات الإدارة في إقرار العطل

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

وان منح العطل هي ملك للإدارة حقا كاملا الصلاحية والسلطة في إقرارها او عدم إقرارها ويتخلى فيها سلطة الإدارة واضحة جلية في قراراتها .

من اجل الإلمام بهذا الفضل قسمنا الى مبحثنا هما :

المبحث الأول: المعايير التي تتخذها الإدارة في منح العطل

المبحث الثاني : دور الإدارة إتجاه الموظف بمناسبة العطلة

المبحث الأول: المعايير التي تتخذها الإدارة في منح العطل

في هذا المبحث 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 قسمه الى ثلاثة مطالب وهي:

المطلب الأول : معايير الأقدمية

المطلب الثاني : معايير السن

المطلب الثالث: الجمع بين المعيارين

المطلب 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 تحديدا (1).

إن هذا المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء على أقدمية في الخدمة وان كان بعض الأحيان يوضح مبدأ عام لجميع الموظفين ثم تزداد هذه المدة من العطلة لمن له أقدمية في الوظيفة (2).

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 الأقدمية (3).

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 الشغل المتصلة الفترة التي يكون فيها الموظف مرتبطا بعمله (4) وذلك بالرجوع الى نص المادة 196 من الامر 03/06 نجد انه * تمنح العطلة السنوية على اساس المؤدى..... (5)

(1) عبد السلام ذيب، عقد العمل محددة المدة، المجلة القضائية لسنة 2001 العدد الاول ص 15

(2) جلول فيساخ، مرجع سابق ص 91

(3) محمد جمال الكفافي ، الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، القاهرة ، دار الثقافية للنشر ، ط1، سنة 2006

ص209

(4) هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجازات ،دراسة تحليلية للعلاقات الفردية ، ط1 دار قنديل للنشر ،سنة 2011 ص

126

(5) انظر المادة 196 الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة ، نفس السابق ص17

فقد حاول المشرع الجزائري إن يرسى مبدأ المساواة في حق العطلة السنوية بين جميع الموظفين ولم يفرق بين كبير او صغير، لأن كل موظف كانت وضعيته وسلوكه يطمح إن يستمتع بهذا الحق (1).

يستحق الموظف العمومي عطلة سنوية تختلف مدتها بحسب الفئة الوظيفية، وكأصل عام تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التراجعية التي تمتد من اول 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 (2)

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" (3)

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 للمادة 198 /02 تعتبر كل فترة عمل تتعدى 15 يوما معادلة لشهر من العمل لهم، وبذلك تكون العطلة السنوية المفتوحة لهم هي 15 يوما بعد سنة من العمل (4)

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.

(1) بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة محد اخضر بسكرة، سنة 2013

2014/ ص 43

(2) انظر المادة 196، الامر 03/ 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، مصدر السابق ص 17

(3) انظر المادة 05، قانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر السابق ص 887

(4) انظر المادتين 02/196 و 02/198 من الأمر 03/06 نفس المرجع ص 17، 18

الأقدمية في العطل المرضية وعطلة الأمومة

إن حصول الموظف على العطلة المرضية يعود أساسا إلى توفر شروط معينة و محددة التي اضطر الموظف من أجلها 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 للوظيفة 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 النصف (1).

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

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

الأقدمية بالنسبة للعطل الاستثنائية العطل العارضة

جاء الأمر 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على جميع العطل الاستثنائية، وان الأقدمية في هذه العطل إقرار المشرع للسلطة الإدارة في منح العطل .

(1) - انظر المادة 39 من الامر 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة ، مصدر سابق ص 550

المطلب 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 الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يذكر المشرع معيار السن في منح العطل للموظفين حيث انه وإثناء ترسيم الموظف في عمله تمنح له 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 تقاس أدائهم و عدم إتقانهم للعمل⁽¹⁾ ، 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:

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

- أكثر من نظيره الكبير لأنه أحسن حالاً منه و قد يكون الموظف المسن أقوى جسماً و أنشط فكراً و أوفر صحة من الموظف المتوسط السن لأن الإنسان لا يقاس بسنه، فكم من موظف مسن شيخ ما زال عوده قوياً نشطاً و كم من موظف شاب لم يبق فيه إلا الهيكل قائماً.

إذا كان هذا هو الأمر فيمكن علاجه بتقليل الساعات للصغير و تخفيف العمل عنه و إحالة العاجز على التقاعد لا سيما و إن العالم يشكو بطالة و الإحالة على البطالة لذوي السن الكبيرة و العجز

(1) جلول فيساج، مرجع سابق ص 93

فرصة لذوي البطالة أما أن يكون التمييز على أساس السن فهو ظلم بين و تصرف غير عادل و تمييز بدون وجه بين فئات الموظفين.

المطلب الثالث: الجمع بين المعيارين

حدد المشرع الجزائري شروط في توظيف من هذه الشروط السن وذلك الخبرة " الاقدمية " في منصب وجاء الامر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية تشرح كيفية حقوق الموظف وواجباته في اداء العمل المناط اليه وان منح العطل للموظف يتطلب اداء لمنح مختلف العطل هذا اتجاه نبيل و معيار حكيم لأنه أقر مبدأ المساواة بين جميع الموظفين في أخذ مدة عطلة موحدة و بعد 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.
- 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 و تحفيزه الشيء الكثير خلافا للمعيارين السابقين فكلاهما يعود أثرهما بالسلب على الموظف، خاصة و أننا في عصر حضاري متطور و إنساني يرفع شؤون الموظفين. إن هذا المعيار يعطي للإدارة السلطة في تقدير صعوبة العمل و الأقدمية في تقرير هذا الحق و قد 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 بالغنم لأن الموظف الذي عمل مدة زمنية في المؤسسة و أصبح في تعداد موظفيها و قدم خدمات جلييلة لها أيًا كان نوعها و استفادت منه إدارته فإنها تصبح مدينة له إذا مرض و وجب عليها أن تعطيه مدة زمنية، تحدد حسب الشهادة الطبية المثبتة للمرض المقعد، عطلة يستريح فيها و يعالج نفسه مع دفع مرتب له.

(1) جلول فيساج، مرجع سابق ص 93

المبحث الثاني : دور الإدارة اتجاه الموظف بمناسبة العطلة

سنقوم في هذا المبحث بدراسة دور الإدارة اتجاه الموظف وكيفية منح العطل له كما إقرار المشرع للرئيس الإداري في مجال الوظيفة العمومية سلطة كاملة اتجاه الموظف من حيث إصدار هذه العطل او قبولها او رفضها ، كما ان ترقية او تأديب الموظف تتحكم فيها مدى سلطة الإدارة في منح هذه الإجراءات (ترقية او تأديب ولمزيد من التفصيل من اجل الإلمام بالموضوع قسمنا هذا المبحث الى ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: دور الإدارة في إقرار العطلة للموظف

المطلب الثاني : ترقية الموظف اثناء العطلة

المطلب الثالث: تأديب الموظف اثناء العطلة

المطلب الأول: دور الإدارة في إقرار العطلة للموظف

أعطى المشرع الجزائري دورا واسعا للإدارة في مجال إعطاء الموظفين عطلهم من مختلف الإشكال مستندا في ذلك لمعيار المصلحة العامة وضرورة العمل ، 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 جميع العطل وعليه سنتناول ما يلي:

دور الإدارة اتجاه للعطل السنوية

نصت المادة 39 فقرة من الأمر 133/66 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⁾.

نلاحظ إن المشرع انه كفل للموظف حقه في عطلة سنوية بناء على العمل المؤدي فانه 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 اعتبار 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 أرت أن الموظف إذا أستمتع بعطلة كاملة سيؤثر ذلك على المصلحة العامة ويخل بنظام سير العمل ويسبب مشاكل لها، لكن استعمال الإدارة لهذا الحق يجب أن يكون بتبرير كافي من خلال بيان كل الوسائل التي دعت إلى هذا التصرف وألا أصبحت متعسفة، إن لم يكن لها أي مبرر يدعوا إلى ذلك، ولكن في أغلب الأحيان يكون التبرير لغير صالح الموظف كما أن الإدارة لها سلطة استدعاء الموظف وهو في عطلة لضرورة مصلحة الخدمة"⁽²⁾

(1) نص المادة 01/39 -2 من الأمر رقم 133/66 مصدر سابق ص 550
 (2) نص المادة 11 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية مصدر سابق ص 887

إن هذا الإجراء قد قرره المشرع لصالح الإدارة حتى ولو كان الموظف قد أخذ عطلته وهو في حالة استجمام 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 على مصلحة العامة لاستعمالها الصحيح من طرف الإدارة لأنها تحتاج إلى دقة وتحديد سلطات الإدارة وتقييد حرياتهما.

إرجاع العطلة السنوية متعلقة بالإدارة : تملك الادارة مجموعة من الأسباب تجعلها ترجئ عطلة الموظف ومن هذه الاسباب مايلي:

- إذا كان الموظف لا يتمتع بحق الاستفادة من العطلة في هذه حالة ان الذي يتمتع بحق الاستفادة من ستة عشر يوما متتالية من العمل خلال سنة استخدامه يمكنه أن يرجئ عطلته الى السنة المقبلة ، ومعنى ذلك أن يكون هذا الموظف قد التحق بمنصب عمله منذ مدة تخوله في عطلة سنوية مدتها 30 يوما ، فهذا الموظف خول له القانون هذا الاستثناء لأن المدة المستحقة في حقيقة الامر لا تكفي لأن عطلة بمعنى الكلمة ، ولذلك يمكنه أن يرجئها الى السنة اخرى ليحصل علة مدة أطول تكون كافية لراحته واستعادة قدرته على العمل، وهناك اعتبار اخر يمكن ذكره في كون هذا الموظف لم يعمل مدة زمنية طويلة حتى يتعب ويشعر بالملل وعلى الاقل قلنا ان يعمل سنة متواصلة في الخدمة⁽¹⁾.

(1) عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري ، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الاسكندرية ، سنة 2003 ص 350

- إذا كان الموظف استدعي من أجل تكوين نقابي او سياسي او مهني ، فانه في حالة الحالة يرجئ الموظف عطلته الى سنة أخرى .

دور الإدارة اتجاه للعطل المرضية

إن دور الإدارة في العطل المرضية فيلاحظ ان المشرع قد قلل من سلطة الإدارة فيها لأنها تتعلق بصحة الموظف بل خول لها حق طلب إثبات المرض " (1) .

وهذا بعد تأشير وموافقة الطبيب المراقب على هذه العطلة ومدتها ولها سلطة في مراقبة الموظف ومدى خضوعه للالتزامات المذكورة في القانون التأمينات " (2) مثل الخضوع للفحوصات والكشوف الطبية وكل التدابير التي تقررها مصلحة الضمان الاجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج والامتناع عن كل نشاط غير مرخص به، هنا لا يظهر دور الإدارة اتجاه العطل المرضية إنما يتحكم فيها قانون التأمينات وعلى الإدارة تطبيقه فقط على الموظف.

دور الإدارة اتجاه عطلة الامومة

والحال نفسه بالنسبة لعطلة الولادة (عطلة أمومة) اذ قد أوجب المشرع على المرأة الحامل وحتى تستفيد من عطلتها او حقوقها إن يتم ذلك على يد طبيب مختص او قابلة (3) وما هنا أيضا لا تظهر دور الإدارة في العطلة الأمومة.

عطلة الامومة تعتبر من حالات الانقطاع المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي ، تؤثر على السير الحسن للمرفق العمومي بالنظر الى ان الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تتولى القيام بمهام وظيفة معينة، إلا أن ذلك التأثير لا يكون شديدا لأن بإمكان السلطة الادارية المعنية تدبير أمورها واستخلاف الموظفة المتغيبية لعملها مسبقا بتاريخ انقطاع هذه الاخيرة عن العمل ،

(1) نص المادة 10 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مصدر سابق ص 1794
 (2) نص المادة 19 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مصدر سابق ص 1795
 (3) - انظر المادة 24 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية مصدر سابق ص 1795

وعطلة الامومة بالرغم من انها حق خالص لأي موظفة إلا انها لا يمكنها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي دون إذن مسبقة إتباع جملة من الاجراءات الموصدة لذلك (1)

دور الإدارة اتجاه للعطل الاستثنائية:

نلاحظ إن المشرع قد خول للإدارة سلطة واسعة وألزم الموظف بجملة من الشروط إذ استعمل لفظ الجواز في نص المادة الرابعة من المرسوم رقم 133/66 والمتضمن العطل على انه " يجوز ان تمنح للموظفين العطل الاستثنائية المنصوص عليها في المادة 39 فقرة 5 من الأمر 133/66 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" (2) ، حيث يخول هذا النص للإدارة سلطة واسعة في تقدير هذه العطلة وإلزام الموظف بتقديم جميع الوسائل الإثباتية للاستفادة من هذه العطلة .

ولكن قد استدرك المشرع في المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية حين نص في المادة 89 منه " على أن للموظف الحق في الغيابات والعطل الشرعية والغيابات الخاصة المدفوعة الاجر" (3)

إذ قد منح للإدارة حق المراقبة بتوفر الشروط المطلوبة في هذه العطل وهي :

- لا بد من إثبات ان هناك أسباب تدفع الموظف الى الغياب
- العاملين في مناطق الجنوب
- ممارسة وظيفة تحتوى على مشقة من التعب العصبي

وجاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 208 ان المشرع قد استبدل مصطلح العطل الاستثنائية برخص للتغيب دون فقدان الراتب بحيث ألزم الموظف في تقديم مبرر مسبق للاستفادة من هذه الرخصة وان من شأنه ان يعطي للإدارة

(1) - احمد سنة مصدر سابق ص 28

(2) نص المادة 04 من القانون 135/66 المتعلق العطل الاستثنائية مصدر سابق ص 552

(3) نص المادة 89 المرسوم التنفيذي 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية مصدر سابق ص 349

سلطة تقديرية (1) ومن هنا يمكن القول ان سلطة الإدارة تضيق وتتسع من حال الى آخر حسب مقتضيات العمل ووفقا لإحكام القانون.

إما بالنسبة لمرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته الجريدة الرسمية عدد 15 صادرة 21 مارس 2020 الصادر عن رئيس الجمهورية فان الإدارة ليس لها دور اتجاه الموظفين المعنيين في المرسوم إلى غاية زوال هذا الوباء .

- دور الإدارة اتجاه العطل العارضة

فالعطل العارضة كما ذكرنا سابقا هي العطل التي تنسئها اسباب عارضة ومفاجئة ، لا يستطيع الموظف فيها ابلاغ ادارته مسبقا للسماح له بالغياب لعدم إمكانية معرفته المسبقة بوقوعها وذلك لوجود الحدث المفاجئ (2) إن المشرع أعطي للإدارة نفس الإجراءات بالنسبة للعطل الاستثنائية وان سلطتها حسب مقتضيات العمل والمصلحة العامة.

(1) - انظر المادة 208 من القانون 03/06 مصدر سابق ص 18
(2) - حسان فرحاتي ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ، جامعة محمد خيضر

،كلية الحقوق، يسكرة ، سنة 2014-2015 ص 40

المطلب الثاني : ترقية الموظف أثناء العطلة

تقتضي الضرورة ان يغادر الموظف خدمة المرفق العام عند بلوغه سن معينة او بموته وإثناء العطل ، حيث ينتج عن ذلك فراغ في الوظائف لذلك تقوم الإدارة باستخلافه ويتم ذلك غالبا عن طريق الترقية «(1)» .

تعرف الترقية على أنها التغيير الذي يطرأ على المركز القانوني للموظف ، الذي ينجر عنه تقدمه على زملائه في السلم الإداري وذلك يتحقق بتقلد الموظف وظيفة تعلق وظيفته الحالية في الواجبات والصلاحيات «(2)»

نص الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة في مادته 106 على الترقية تنصت على تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم (3)

تعتبر الترقية دعامة أساسية في المسار المهني للموظف و ذلك لما ينتج عنها من الصعود في الدرجات في السلم الإداري أو بزيادة الراتب داخل نفس السلك أو من سلك لآخر بذلك تعتبر الترقية حافز لتقديم الأحسن من قبل الموظف، و الإخلاص في عمله و تطوير أدائه الوظيفي(4)

(1) مصطفى ابو زيد فهمي الوسيط في القانون الإداري ،دار الجامعة الجديدة مصر سنة 1999 ص 143
 (2) فريد رناي حماية الموظف في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لبيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق،جامعة مولود معمري، تيزي وزو سنة 2004 ص 143
 (3) - انظر المادة 106 من القانون 03/06 مصدر سابق ص 18
 (4) - كمال زمور، ترقية الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة نهاية التكوين المتخصص، المعهد الوطني للانتاجية والتنمية الصناعية المديرية العامة للوظيفة العمومية سنة 2005-2006 ص 14

وان الموظف المستفيد من العطلة ايا كان نوعها يعتبر في حالة نشاط ولكن السؤال المطروح : هل تستطيع الإدارة ترقية الموظف خلال عطلته سواء كانت سنوية او مرضية او استثنائية من درجة الى درجة اعلى منها او من رتبة الى رتبة اعلى منها ؟

سبق إن عرفنا إن الترقية بما استقر عليه القضاء الإداري بأنها تقليد الموظف درجة اعلى من الدرجة المستفيد منها السلم الإداري وتترتب على هذه الترقية زيادة في المرتب ولذا فان الترقية لها وزنها وأهميتها وتطورها فهي أكثر أهمية من المنح والمكافآت لأنها تزيد من سلطات الموظف وتبعاته وترفع مرتبه (1). وهي قد يحصل عليها الموظف عن طريق أقدميته أو عن طريق مسابقة أو امتحان مهني أو يتم عن طريق الاختبار لاجتهاد الموظف في عمله وتفانيه وإخلاصه أو الترقية عن طريق المؤهل كحصول الموظف على شهادة عليا أعلى من شهادته فيكافئ الموظف على أساس هذه الشهادة (2)

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 قانونا (3) إذ أن ترقية الموظف يشترط فيها عدة شروط نذكرها في مايلي:

- أن يكون الترقية للدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف
- ان تكون الترقية لوظيفة شاعرة اي خالية
- ان تكون ترقية الموظف لوظيفة من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تندرج فيها وظيفته .
- ان يكون الموظف على مستوى لائق من الكفاءة في عمله يبرر ترقيته.

(1) سليمان الطماوي مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة سنة 2007 ص470

(2) نص المادتين 34-35 من الامر 133/66 مصدر سابق ص 550

(3) هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية دار هومة، الجزائر ،سنة

- ان تتوافر في الموظف شروط الوظيفة الشاعرة.
 - ان يجتاز الموظف بنجاح التدريب الذي تتيحه الادارة التي يعمل بها.
- ألا يكون العامل في إعاره أو إجازة بدون مرتب تجاوزت مدتها أربع سنوات متصلة (1) ومنه فالترقية لا تتطلب حضور الموظف في إدارته أو مؤسسته إذ يمكن أن يرقى وهو في عطلة ويبلغ له عند عودته إلى العمل على ما تحصل عليه من ترقيات أو امتيازات وقد تكون فرحته كبيرة بهذه الترقية فيستعيد نشاطه وحيويته ويتحقق الأمر كذلك بالنسبة للعطل المرضية والاستثنائية أو عندما يعود إلى عمله بعد أدائه واجبا أما إن لم يكن الموظف في خدمة فعلية كحالة الاستيداع مثلا أو العطل بدون مرتب فلا يمكن ترقيته وذلك لعدم توفر الشروط المطلوبة للترقية .
- يلاحظ إن المشرع الجزائري لم يمنع الإدارة من ترقية الموظف وهو في عطلته متى توفرت الشروط اللازمة بحيث ترك للإدارة سلطة التقدير والملائمة لإقرار هذا الحق للموظف .
- إما العطلة المرضية وعطلة الأمومة والعطلة طوالة الأمد فان الإدارة لا ترقى الموظف إلا في حالة عودته الى نشاط الخدمة مع احتساب مدة الخدمة الفعلية.

(1) - ماجد راغب الطوم مرجع سابق ص 265-267

المطلب الثالث: تأديب الموظف اثناء 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 وعلوات ومنح ومكافآت وما إلى ذلك مما قرره القانون للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المقررة لذلك.

ولكن التساؤل المطروح مدى سلطة الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد موظف وهو في عطلة عند ارتكابه 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 و العمل على تنفيذها، وهذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف قد تكون واجبات إيجابية كالالتزام بالقيام بأعمال معينة وأما أن تكون واجبات سلبية كالالتزام بعدم ممارسة بعض الأعمال المتنافية مع الوظيفة أو عدم إفشاء اسرار أو واجب التحفظ ، وهذه الالتزامات بنوعها لا تقبل بطبيعتها حصرا ولا تحديدا ويرجع في ذلك إلى عدة امتيازات 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 الالتزام بسلوك حسن في تصرفاته الخاصة بالالتزام مستوى يليق بكرامة وظيفته ويتناسب قدرها(1)

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 استدعائه قانونا ولضرورة العمل وهذا ما أشارت إليه المادة الحادي من قانون العطل السنوية 08/81 حيث نصت على "يمكن استدعاء العامل وهو في عطلة لضرورة ملحة للخدمة وفقا للشروط تحدد بمرسوم " (2)

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

(2) المادة 11 من القانون رقم 08/81 مصدر سابق ص 887

ولم يختلف عن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الأمر الذي يبين أن الإدارة قد قرر لها القانون استدعاء 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 اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف المخالف ما شاءت من العقوبات التأديبية مثل الإنذار والتوبيخ و الخصم 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. (1)

ولابد أن تكون هذه العقوبات مبررة ومسببة إبعادا للتعسف وإنصافا للموظف (2) 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 والاستجمام لأن في الأصل أن يعاقب الموظف وهو في محيط العمل وأما في هذه الحالة فهو خارج نطاق العمل.

لذا قد إستقر اجتهاد 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 أثاره على كرامة الوظيفة مما يقلل من هيبتها ويزعزع الاطمئنان إلى استقامة القائم بمبادئها أو شك في نزاهة ونقاء سيرته(3)

اما اذا مارس الموظف نشاطا أثناء وظيفته كالتجارة او الصناعة او غير ذلك من الوظائف والمهن التي تدر عليه ربحا ونبه الى ذلك الحظر ولكنه لم يتراجع عن ذلك فان الادارة لها ان تؤدبه استنادا الى حكم المادة الرابعة من قانون العطل السنوية رقم 08/81 سواء كان لنفسه خاصة او لغيره كما أن إفشاء سر الوظيفة ولو كان هذا السر المهني يضر بالمصلحة العامة للإدارة .

(1) نص المادة 163 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 15

(2) نص المادة 170 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 15

(3) ابراهيم محمد السيد، مرجع سابق ص 468



خاتمة

خاتمة:

بعد أن تعرضنا في دراستنا هذه لموضوع 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 و 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 بتقديم تعريف للعطل و إنما قام للإشارة إليها فقط من خلال القوانين و التنظيمات، و قد اعتمد معيار المساواة بين جميع الموظفين في التحصل على حقهم في العطلة و تم 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 تقوم بترقيته و توقع عليه عقوبات تأديبية كما لو كان في حالة خدمة.

بالإضافة إلى أن التنازل عن العطلة أو أخذ أي تعويض عنها يلقي جزءا كبيرا و عقابا شديدا لأن ذلك من النظام العام و يعد 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 استفاة 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 المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

الدساتير:

- 1/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 المنشور الاعلان المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية العدد 64 المؤرخ في 08 ديسمبر 1963
- 2/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976 الصادر بموجب الامر 97/76 المؤرخ في 30 ذي القعدة عام 1396 الموافق لـ 22 نوفمبر 1976 الجريدة الرسمية العدد 94 المؤرخ في 24 نوفمبر 1976
- 3/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المنشور بموجب الامر 18/89 مؤرخ في 28 فيفري 1989 الجريدة الرسمية العدد 09 المؤرخ في 01 مارس 1989
- 4/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1966، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 436/96 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996
- 5/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016 بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

النصوص القانونية

القوانين :

- 01- القانون رقم 63- 278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ،الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 اوت 1963
- 02- القانون رقم 81/08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق ل 27 جوان سنة 1981 يتعلق بالعطل السنوية الجريدة الرسمية العدد 26 الصادر في 30 جويلية 1981
- 03- القانون رقم 83/11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 28 الصادر في 05 جويلية 1983
- 04 - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 03 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخ في 07 مارس 2016.

الأوامر :

- 01 - الامر 66/133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق لـ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية عدد 46 ، صادرة بتاريخ 08 جوان 1966
- 02 - الأمر 76-77 المؤرخ في 11 اوت 1976 المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة ،الجريدة الرسمية عدد 66 الصادر 17 اوت 1976
- 03 - الامر 96/17 مؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية 42 صادرة بتاريخ 07 جويلية 1996

04 - الامر 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 جويلية 2006
يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، جريدة الرسمية عدد 46 ، صادرة بتاريخ 16
جويلية 2006

المراسيم :

- 01 - المرسوم التنفيذي رقم 84-27 بتاريخ: 11 فيفري 1984** يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 والتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 07 بتاريخ: 14/02/1984
- 02 - المرسوم رئاسي رقم 85-59 مؤرخ في 23 مارس 1985** المتعلق بالقانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، جريدة رسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رجب 1985.
- 03 - المرسوم تنفيذي رقم 95-28 مؤرخ في 1995** يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية العاملين بولايات -ادار - تامراست ، تندوف ، نشار ، الجريدة الرسمية عدد 04 الصادر بتاريخ 1995/01/29.
- 04 - المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ 22 جويلية 2009** الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية الجريدة الرسمية العدد 44 الصادرة في 44/07/2009.
- 05 - المرسوم 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.

الجريدة الرسمية

- الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 اوت 1963
- الجريدة الرسمية عدد 39 الصادر في 09 اكتوبر 1964

- الجريدة الرسمية عدد 46 الصادر في 08 جوان 1966
- الجريدة الرسمية عدد 13 الصادر في 11 فبراير 1969
- الجريدة الرسمية عدد 13 الصادر في 24 مارس 1985

ثانيا : المراجع

* المؤلفات

- 01- المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، لبنان، الطبعة 26 السنة 1986 م
- 02 - المرتضى الزبيدي ، جواهر القاموس ،الجزء 8 ،دار مكتبة الحياة، لبنان، سنة 1982
- 03- رشيد حباني، دليل الموظف العمومي ، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الامر 03-06 ، دار النجاح ، الجزائر سنة 2012 م
- 04 - مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008 ،دار النشر بلقيس الجزائر ،دون سنة نشر
- 05- محمد انس قاسم،مذكرات في الوظيفة العامة ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط2 ، سنة 1989
- 06- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري دار الفكر العربي ،القاهرة ، سنة 2007
- 07- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري ومجلس شوري الدولة اللبناني ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت سنة 1999
- 08 - ماجد راغب الحلو، القانون الاداري ، دار الجامعية الجديدة، القاهرة ، سنة 2008 .
- 09- علاء الدين عشى ، مدخل القانون الاداري ، دار الهدى ، الجزائر ، سنة 2012
- 10- كمال رحماوي،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،دار هومه ،الجزائر سنة 2004
- 11- عبد الرحمن سالم ،المرجع التشريعي المدرسي ، مطبعة دار الهدى، الجزائر ، سنة 2000
- 12- شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ط2 سنة 1989
- 13- عبد السلام زيب، عقد العمل محدة المدة، المجلة القضائية لسنة 2001 العدد الاول.

- 14- محمد جمال الكفافي ، الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، القاهرة ، دار الثقافة للنشر ، ط1، سنة 2006
- 15- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات ،دراسة تحليلية للعلاقات الفردية ، الطبعة 01 ، دار قنديل للنشر ،سنة2011
- 16- مصطفى ابو زيد فهمي الوسيط في القانون الإداري ،دار الجامعة الجديدة مصر سنة 1999
- 17- إبراهيم محمد السيد، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ،دار المعارف ،مصر، سنة 1975
- 18- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية دار هومة، الجزائر ،سنة 2010
- 19- شفيق امام ، نظام العاملين، وفقا لقانون رقم 64-46 المؤرخ سنة 1964 مكتبة القاهرة مصر، دون سنة النشر.
- 20- علي خطار طنطاوي، الوجيز في القانون الاداري ، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الاردن سنة 2003
- 21- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري ، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، الاسكندرية ، سنة 2003

الرسائل والمذكرات

الرسائل :

- 01 - جلول فيساج النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير جامعة بن عكنون كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر سنة 2002-2003 .

المذكرات :

- 01- فريد رناي حماية الموظف في النظام القانوني للموظف العمومي الجزائري، بحث لبيل شهادة الماجستير ، كلية الحقوق،جامعة مولود معمري، تيزي وزو سنة 2004
- 02- احمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري ،دراسة مقارنة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكرون الجزائر سنة 2005،

- 03-** بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر،
جامعة محد اخضر بسكرة، سنة 2013/ 2014
- 04-** كمال زمور، ترقية الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة نهاية التكوين
المتخصص، المعهد الوطني للانتاجية التتمية الصناعية المديرية العامة للوظيفية العمومية سنة
2006-2005
- 05-** روجي فؤاد، الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري مذكرة
لنيل شهادة ماجستير ، جامعة وهران 2006/2007
- 06-** حسان فرحاتي ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة
لنيل شهادة ماستر، جامعة محمد خيضر ،كلية الحقوق، يسكرة ، سنة 2014-2015