

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



نظام العطل في الوظيفة العامة في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: قانون دولة ومؤسسات

تحت إشراف

* العايب جمال

من تقديم الطالبة

❖ لعور نورة

❖ سارح منال

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
غواس حسينة	أستاذة مساعدة	رئيسا
العايب جمال	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
بوشامة فايزة	أستاذة مساعدة	مناقشا

دورة سبتمبر 2020

الحمد لله حمدا كثيرا

نحمد الله العليم الحكيم أن حباننا بنعمة إتمام هذا العمل المتواضع

على أن نكون قد وفقنا فيه، مؤمنين كل الإيمان بأن الإنسان

الضعيف المخلوق من عجل لا يخلو من الخطأ والزلل

فسبحان من لا يسهى ولا ينام والله المستعان عليه الاتكال.

((اللهم اجعل عملنا هذا خالصا لوجهك الكريم

واجعله اللهم حجة لنا لا علينا))

((اللهم علمنا ما ينفعنا، وانفعنا بما علمتنا، وزدنا علما))

وفقنا الله وإياكم لما يحبه ويرضاه.



الشكر والتقدير



قال الله تعالى: {لئن شكرتم لأزيدنكم}

الحمد لله أولاً وآخراً فبفضله وتوفيقه ورعايته تم انجاز هذا العمل

وفي هذا المقام يسرنا أن نتقدم بخالص الشكر والامتنان

لأستاذ الكريم: - * العجايب جمال - لقبوله على اشرافنا

وتوجيهاته المعتبرة وملاحظاته القيمة التي لم يبخل بها علينا

كما نتقدم بأسمى عبارات التقدير والاحترام والشكر إلى كافة أساتذتنا

الكرام في كافة الأطوار السنوات الدراسية

إلى كل من وقف معنا لخطوة إلى الأمام

إلى كل من بادرنا بكلمة

إلى الوالدين العزيزين

إلى كل الأصدقاء خاصة

إلى الحاضرين معنا روحاً وغائبين عنا جسداً

قائمة المختصرات

ق, أ,ع,و,ع (القانون الأساسي العام الوظيفة العمومية)

مقدمة:

إن فكرة الوظيفة العمومية السائدة في العديد من أوطاننا الإفريقية والعربية المتأثرة بالبناء الفرنسي لقواعدها، تمتد جذورها عبر التاريخ المؤسسي والسياسي السلطوي والمنتشر في ظل نظام القنصلية والإمبراطورية لتعرف مع الأنظمة السياسية المتعاقبة نوعا من الليبرالية تم خلالها إقرار عدد معين من الضمانات القانونية للموظفين، وصولا إلى التخلي في عام 1937 عن فكرة عقد الوظيفة العمومية وتكييف وضعية الموظفين في إطار القانون العام بأنها شرعية (قانونية) و تنظيمية يعود الفصل في بلورتها و تكريسها إلى قضاء مجلس الدولة.

وفي ظل الصراع الذي مرت به علاقة العمل فقد حاول أرباب العمل الحصول من العامل على أكبر قدر من الجهد ومع ذلك فإنه حتى منتصف القرن التاسع عشر لم يتدخل المشروع لتنظيم حق الراحة والعطل. وقد عرف هذا الحق جملة من التطورات منذ إقراره في بداية القرن الماضي حيث كانت البداية بالاعتراف بالراحة الأسبوعية بينما جاء الاعتراف بالعطلة المدفوعة الأجر متأخرا مقارنة بالاعتراف بالراحة الأسبوعية.

وحفاظا على صحة العامل، نص المشروع على تمتع العامل بجملة من العطل باعتبارها ضرورية له من حيث تجديد قواه الجسمانية فالعطل تمثل حقوقا غير مالية للموظف ولكنها لا تقل عن الحقوق المالية في أهميتها وقد روعي مصلحة الموظف في الراحة من عناء العمل ومصلحته في تقدير ظروفه الشخصية وظروف الموظف تستهدف الاجازات في النهاية مصلحة الوظيفة.

ومن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع (نظام في الوظيفة العامة في القانون الجزائري) هو شغفنا لمعرفة أنواع العطل المختلفة التي منها المشروع الجزائري للموظف العمومي بالإضافة إلى تحليل مختلف المواد التي نصت عليها بالاعتماد على مختلف المراجع القانونية بالإضافة إلى إثراء مكتبة الجامعة ببحثنا المتواضع. ولموضوعنا هذا أهمية بالغة على المستوى الشخصي والعمل للموظف العمومي لأنه يبين ماله من حق في الراحة الممنوحة من قبل دولته من خلال تبين النصوص القانونية المعالجة لهذه الراحة أو العطلة.

من بين أهم الصعوبات التي واجهت بحثنا هي فيروس الكورونا الذي حل بنا من دون سابق إنذار ووضعنا أمام وضع مجهول للمستقبل القريب فلم نستطيع الحصول على مراجع التي نحتاجها في إكمال بحثنا ونحن في منتصف مشوار البحث ولكن رغم ذلك جاهدنا في البحث حتى ولو استطاعتنا الحصول على القليل المفيد. بالإضافة إلى شح المراجع المتخصصة في هذا الموضوع وقلتها وهذا ما يدفعنا إلى طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة في القانون الجزائري؟

وللإجابة على هذا التساؤل اتبعنا كل من المنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية التي تبت موضوعنا بالإضافة إلى المنهج التاريخي لإثراء مقدمة بحثنا أما المنهج المقارن فهدفه إحداث نوع من المقارنة بين ما وجد من اختلاف مع بعض القوانين الأجنبية كالقانون الفرنسي والقانون المصري.

ولقد اتبعنا الخطة الثنائية لدراسة بحثنا فقسمنا إلى فصلين، الفصل الأول تعرضنا فيه إلى العطل الاعتيادية المشتركة وهو بدورها قسمناه إلى مبحثين عالجتنا في المبحث الأول العطلة السنوية حيث درسنا في المطلب الأول الإطار القانوني للعطلة السنوية أما المطلب الثاني تناولنا فيه حقوق الموظف أثناء العطلة السنوية، أما المبحث الثاني من نفس الفصل خصصناه للعطلة الأسبوعية وعطل الأعياد حيث قسمنا كل منها في مطلب مستقل.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه العطل الخاصة حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى العطل الخاصة لأسباب صحية فخصصنا المطلب الأول للعطلة المرضية أما المطلب الثاني فخصصناه العطلة الامومة أما المبحث الثاني فخصصناه للعطل الخاصة لأسباب أخرى تطرقنا في المطلب الأول إلى العطل الخاصة المدفوعة الأجر والمطلب الثاني إلى العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر

الفصل الأول:

العطل الاعتيادية المشتركة

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

الحق في الاجازة أو الحق في الراحة، هي مرادفات لمعنى واحد وهذا الحق منصوص عليه في جميع التشريعات العالمية، والحكمة من هذا الحق أن للإنسان قدرة احتمال معينة على العمل لا يجوز تجاوزها مهما كانت طاقة احتماله، لدى من الواجب منح الموظف مجموعة من العطل تكون مشتركة بين جميع الموظفين وتتمثل هذه العطل المشتركة في العطلة السنوية، والعطلة الأسبوعية وعطل الأعياد وستقوم بتناول العطلة السنوية في المبحث الأول أما العطلة الأسبوعية وعطل العياد فسندونم بتناولها في المبحث الثاني¹.

المبحث الأول: العطلة السنوية

أكد المشرع الجزائري مع الحق في العطلة السنوية في المادة 39 من الأمر 06-03 وأيضاً القانون 81-08 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالعطلة السنوية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 28 الذي حددت المادة 02 منه الهدف من العطلة السنوية بقولها «تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل²»

وستتناول العطلة السنوية من خلال دراسة الإطار القانوني لها في المطالب الأول وحقوق الموظف أثناء العطلة السنوية في المطالب الثاني.

المطلب الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية

لمعرفة أحكام العطلة السنوية خصصنا هذا المطلب والذي سنتكلم فيه على الإطار القانوني لها والذي يتمثل في دراسة الأحكام العامة المتعلقة بالعطلة السنوية في الفرع الأول، والخصائص القانونية لها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالعطلة السنوية.

أولاً: تعريف العطلة السنوية: وهي العطلة التي يقرها القانون للموظف سنوياً بغرض راحته، واستجمامه وتجديد نشاطه وقدرته الجسمية بعد عام من العمل، وهي تسمى بالاجازة الاعتيادية أو الدورية، فهي اعتيادية بمعنى أنها عادية، وطبيعية وهي حق لكل موظف، وهي دورية لأنها تتكرر كل سنة للموظف حتى يصل لسن المعاش.

-ويقصد بها أيضاً العطلة الدورية التي يحصل عليها الموظف العمومي بأجر كامل³.

¹ -بلورثة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بدون طبعة، دار هومة للنشر 2009 ص125.

² -المادة 02 من القانون رقم 81-08 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق ل 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطلة السنوية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 28 .

³ -بلورثة أحسن، المرجع نفسه ص125.

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

وهي من الحقوق الثابتة للموظف في مختلف النظم، حيث كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الحق في ال مادة194 والتي نصت على أن: «للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر»

والحكمة من النص على هذه العطلة يعود إلى أمرين¹:

أ- إعطاء الفرصة للموظف لاستعادة نشاطه وتجديد قواه ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت العطلة طويلة نسبيا.

ب- أن العطلة السنوية فرصة يتفرغ خلالها الموظف لرعاية شؤون أسرته، وعلى ذلك فإن العطلة السنوية تحقق مصلحة للموظف الأولى شخصية والثانية اجتماعية.²

ثانيا: مدة العطلة السنوية وكيفية حسابها:

1- مدة العطلة السنوية:

تقدر مدة العطلة السنوية بثلاثين يوما كاملة عن كل سنة قضاها الموظف العمومي في الخدمة العمومية، أي يومان ونصف 2.5 عن كل شهر، وتتخذ عادة في فصل الصيف، يمكن تأجيلها أو تقسيطها من قبل الإدارة من قبل الإدارة³، وعلى العكس المشرع المصري الذي حدد مدة العطلة السنوية على ثلاثة مستويات فإن المشرع الجزائري لم يسير على ما سار عليه المشرع المصري بأحد مدة العطلة السنوية على حساب الفئات بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر التي أدى فيها الموظف عمله خلال السنة المنصرمة⁴، حيث نصت المادة 197 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه: «تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل⁵».

2- كيفية حساب مدة العطلة السنوية: إن من أهم المبادئ التي تقوم عليها العطلة السنوية أنها لا تمنح للموظف إذا قام بعملية حسب ما ينص القانون أو التنظيم بمعنى أنه لا يمكن أن نتصور موظف بدون عمل يطالب بالعطلة ومن هذا المنطلق نقول إن الفترات التي لا يعمل فيها الموظف لا تدخل في حساب العطلة السنوية إلا ما استثنى بنص قانوني أو اتفاق جماعي. فقد نص القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 204 منه على الفترات التي تدخل في تحديد مدة العطلة السنوية وهي:

1 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل الجزء الثاني، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان ص342

2- سيد محمود رمضان، المرجع نفسه ص342

3- بلورثة أحسن، المرجع السابق ص125

4- دخولش مرزاققة، نظام العطل في الوظيفة العمومية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة ولاية المسيلة 2018-2019 ص25

5- المادة 197، الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد46

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

*فترات العمل المؤدي: فتحديد مدة العمل، لا بد أنها تحسب ابتداء من الخدمة العملية وليس من تاريخ إبرام العقد والخدمة العملية سواء اكان العامل أثناء فترة التجربة أو بعد هذه الفترة. وإن المقصود بالعمل الفعلي هو أن يضع العامل تصرفه تحت صاحب العمل ويهيئ نفسه للعمل وليس مباشرة العمل.

*فترة العطلة السنوية: مادامت هذه العطلة قانونية فهي كذلك تدخل في حساب العطلة الأخرى.

*فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم: وهذه الغيابات المدفوعة الأجر ذكرها المشرع في المادة

*فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في القانون الأساسي للتوظيف العمومي: في المادتين 191-192 وهي الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد، هذه الأيام تدخل في حساب العطلة السنوية.

*فترات الغيابات بسبب الأمومة أو المرض المبرر:

*فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية: من المعلوم أن الجزائر تأخذ في الميدان العسكري بنظام الجيش الاحتياطي، ولهذا يصبح تأدية مهام الخدمة العسكرية واجب على كل المواطنين الذين تتوفر فيهم شروط الالتحاق¹.

وكما تم ذكره سابقا أن العطلة السنوية المدفوعة الأجر تحسب على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل هذا بالنسبة للموظف العادي أما بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف فتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر يوما معادلة لشهر من العمل طبقا للمادة 198 من ق.أ.ع. و.ع وكل فترة تساوي أربعة وعشرين 24 يوما أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية².

وتحسب مدة العطلة السنوية بالاعتماد على العمل المقدم خلال الفترة المرجعية الممتدة ما بين 1 جويلية لسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وفق طريقتين هما:

الأول: تحتسب الفترة المرجعية كسنة عمل تبدأ من 01 جويلية للسنة السابقة وتنتهي في 30 جوان سنة استحقاق العطلة تطبق على العامل الذي التحق بالهيئة المستخدمة منذ فترة طويلة (الموظف القديم).

¹-رخوي فواد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق -جامعة وهران- ولاية وهران 2006-2007 ص86
²- المادة 198 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق.

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

الثانية: تطبق على الموظف الجديد فتحسب فترته المرجعية ابتداء من التاريخ الذي بدأ فيه العمل فإذا شغل الموظف في شهر جانفي 2019 مثلاً يبدأ حساب سنتيه المرجعية لحصوله على العطلة السنوية من هذا الشهر¹ - أما المادة السادسة من القانون 81-08 فوضحت ذلك أكثر بقولها: «تعد مائة لشهر واحد من العمل الفعلي لأجل تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر، الفترات المساوية لأربعة أسابيع أو 24 يوماً من العمل وتكون هذه الفترة مساوية لـ 120 ساعة بالنسبة للعمل الموسمي أو المتناوب»

وفي حال مصادفتها لأيام العطل الرسمية كعيد الأضحى وعيد الفطر المباركين أو عيد الاستقلال وغيرها فإنها تدخل ضمن مدة العطلة السنوية لكن المشرع في المادة 195 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جاء باستثناء يخص الموظفين العاملين في بعض المناطق من التراب الوطني ويقصد بهم الموظفين في الجنوب حيث بإمكانهم الاستفادة من عطل إضافية تتجاوز 30 يوماً.²

ثالثاً: تأجيل وتجزئة وقطع العطلة السنوية:

1- تأجيل العطلة السنوية وتجزئتها:

إن المقصود من التجزئة هو أن الموظف لا يأخذ عطلته دفعة واحدة وإنما يقسمها إلى شطران أو ثلاث أشرطة وهذا لأسباب تجبره على ذلك³. ويمكن تأجيل العطلة السنوية وتقسيمها من قبل الإدارة كما يمكن تأخيرها استناداً حيث نصت المادة 17 من القانون 81-08 على الحالات الآتية:

- *الضرورات الملحة للخدمة أو المصلحة العامة.
- * الوقاية من حادث متوقع أو اصلاح حادث محقق .
- *تدريب التكوين النقابي أو السياسي أو المهني.
- * الالتزامات العائلية الصريحة شرعاً أو المعترف بها.
- *مرض طويل الأمد أو حادث معترف به أو مثبت قانوناً.
- *إذا كان الموظف لا يتمتع بحق الاستفادة من 16 يوماً متتالية من العمل خلال سنة استخدامه.

¹ WWW-MOUWADAF-DZ.INFO يوم 13/01/2020 الساعة 16:45

² -بلورثة أحسن، المرجع السابق ص128

³ -رخوي فؤاد المرجع السابق ص 83

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

وخلافا لما سبق ، فإن المادة 19 من القانون 81-08¹ تمنع تجزأه العطلة السنوية إذا كان الموظف يزاول حرفة أو مهنة أو نشاط ينطوي على طابع مضر أو مخطر أو غير صحي ، وخاصة من المناطق المحرومة أو المعزولة ، في جميع الأحوال فإنه :

* لا يجوز للموظف ممارسة أي نشاط مدفوع الأجر أثناء استقافته من عطلته السنوية.

* يمكن للمرفق استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لالتحاق بوظيفته للضرورة الملحة

* وفي حالة تعرض الموظف المتواجد في عطلة إلى حادث أو مرض فإنه يتعين عليه إخطار إدارته بغية إيقاف عطلته.

* يجب على الإدارة إشعار الموظف بتاريخ عطلته السنوية قبل شهر على الأقل ومنحه مقرر أو سند العطلة يحدد فيه تاريخ ابتداء العطلة ومدتها وتاريخ استئناف نشاطه.

* لا يجوز للإدارة نقص علاقة العمل أو إيقافها أثناء تواجد الموظف في عطلته السنوية.

* وفي حالة تجزئة العطلة كما رأينا فمن حق الموظف الاستفادة من فترة للراحة متواصلة لا تقل عن 15 يوما من أيام العمل بشرط أن يأخذ هذا الجزء من العطلة أثناء فترة العطل السنوية.

* لا يجوز للموظف التنازل عن عطلته كليا أو جزئيا وتحت أي ظرف ، وفي حال وقوعه فإنه يعتبر باطلا ولا ينتج عنه أي أثر قانوني.* لا يمكن بأي حال تفويض العطلة السنوية براتب.²

2-قطع العطلة السنوية:

يجوز للإدارة أن تقطع في أي وقت العطلة للموظف وأن تستدعيه بالتالي إلى الخدمة إذا اقتضت حالة الضرورة و مصلحة المرفق العام ذلك. وفي هذه الحالة لا يحق له المطالبة بأي تعويض عن الإزعاج الذي تسبب به قطع إجازته، إلى أنه يحق له أن يطالب الإدارة بأن تدفع له النفقات الغير متوقعة أو الغير منتظرة التي يتكبدها من جراء ذلك. غير أنه لا يجوز لها في المقابل أن تمنحه عطلته السنوية قسرا من تلقاء نفسها وبدون طلب صريح منه وإذا فعلت فإن قرارها يكون مشوبا بعيب تجاوز السلطة ومستوجبا الإبطال، أنما يمكنها إذا اقتضت مصلحة المرفق العام أن تجبره على طلب الإفادة من عطلته المذكورة في وقت معين وبتاريخ محدد³ وهذا طبقا للمادة 199

1-المادتين 17-19 من القانون رقم 81-08

2-بلورثة أحسن، المرجع السابق ص125-127

3-يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الجزء السادس -الطبعة الأولى ص102

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

من ق.أ.ع.و.ع التي تنص على أنه : «يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلته لمباشرة نشاطاته بالضرورة الملحة للمصلحة .»

*كما تقطع العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها من التشريع المعمول به طبقا للمادة 201 من نفس القانون¹

الفرع الثاني : الخصائص القانونية للعطلة السنوية :

أولاً: العطلة السنوية من النظام العام :

إن العطلة السنوية وما تهدف إليه من توفير الراحة جراء عناء العمل طوال السنة بما يمكن للعامل الاستفادة من نشاطه وقوته والترويح عن نفسه والالتحام مع أسرته اعتبرت كحق متصل بالنظام العام لا يجوز استبداله بحق آخر يحقق أغراض أخرى .

للموظف الحق في عطلة سنوية كسائر الحقوق المقررة له بمقتضى القانون الأساسي للوظيف العمومي، لذلك فإن هذا الحق يتعلق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز التنازل عنها صراحة أو ضمناً، سواء كان التنازل جزئياً أو كلياً. وحق الموظف في العطلة السنوية يعد من الالتزامات التي يفرضها القانون على الإدارة فإذا اكتتعت عن ذلك فإنها عدت مخلة بالتزاماتها الأمر الذي يعرضها للمسؤولية.

ثانياً: العطلة السنوية ذات طابع دوري:

من أهم مميزات هذه العطلة أنها ذات طابع دوري بمعنى أنها متعلقة بالسنة التي قضاها الموظف في العمل، أي أنها تدخل في مدة السنة العملية ومن تجدد كل سنة بعد عمل طويل وذلك أن الميزة السنوية لهذه العطلة لا يحقق أهدافها الصحية إذا استطاع الموظف التخلي عن عطلته لنقله للسنة اللاحقة². ومن هنا يدور التساؤل هل يجوز للعامل أن يؤجل عطلته السنوية إلى السنة المقبلة.

من خلال النصوص القانونية نرى أن المشرع لم يتناول هذه الحالة، وبالنظر إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها لم تنص على هذه الحالة كذلك، لكن بالرجوع إلى ميزة هذه العطلة والهدف منها نرى أن هذه الحالة تتنافى مع أهداف العطلة السنوية لأن الهدف منها أنها تمنح الموظف بعد كل سنة عمل فعلي فإذا أجله إلى السنوات المقبلة فهنا الهدف من هذه العطلة لا فائدة منه.

¹ -المادتان 199-201 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق
² -دخوش مرزاقه، المرجع السابق ص127

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

-لذلك لابد على الموظف أن يأخذ عطلته في وقتها المحدد دون إرجاعها إلى وقت لاحق، حتى تدخل في نطاق السنوات المقبلة هذا من جهة ومن جهة أخرى لابد أن تؤخذ العطلة بلا انقطاع إلا في حالات التجزئة والتأجيل المذكورة سابقا. ولا يقبل القول بأن عدم طلب العطلة السنوية يسقط الحق فيها باعتباره تنازلا ضمنيا ومن ثم فإن خروج السنة التي كان يستحق عليها العطلة دون تمكينه منها ولو لم يطلبها العامل يعتبر ذاته إخلاط بالتزام جوهري¹

ثالثا: استقلاليه العطلة السنوية :

إن الهدف من استقلال العطلة السنوية عن باقي العطل من حيث المدة والشروط استحقاقها هو عدم طغيان عطلة على عطلة أخرى². وقد ثار خلاف فيما يخص إثر العطل على مدة العطلة السنوية فذهب بعض الفقه إلى استقلال الإجازات في الغاية منها ومدتها وشروط استحقاقها بما فيها الراحة الأسبوعية، أيام العياد والعطلة المرضية حتى لا يكون هناك تداخل بينهم وبين العطلة السنوية، وانطلاقا من هذا يمنح للموظف إضافة إلى العطلة السنوية أياما تفويضية لأيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد التي تخللت العطلة السنوية وإذا لم يتم إضافة أيام هذه العطلات على العطلة السنوية فإنه يجب تعويض الموظف عنها.

أما الرأي الثاني فذهب إلى أن العطلة السنوية التي تتخللها أيام الراحة الأسبوعية وبعض أيام هذه العطل تحتسب ضمن مدة العطلة السنوية على اعتبار أن الحكمة من العطلة الأسبوعية هي توفير الراحة للعامل، وكذلك الهدف من عطلة الأعياد والمتمثلة في تمكين الموظف من عيش أجواء المناسبات الدينية والوطنية. بينما ارتكز الرأي الثالث على مبدأ سبب استحقاق العطلة باعتبار أن سبب استحقاقها هو ما أداه الموظف من العمل الفعلي خلال سنة استحقاقها ولذلك فإن أيام الأعياد يستحقها الموظف للمشاركة في المناسبات وهذا ما تبناه المشرع المصري. وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فإنه لم يتبنى هذه الآراء بحيث اعتبر أن مصادقة العطلة السنوية لأيام الراحة والأعياد لا يزيد من مدة العطلة السنوية وتدخل في حساب مدة العطلة السنوية.

وبالتالي فإن العطلة السنوية لا تتضمن راحة أسبوعية أو تصادف أيام الأعياد فالموظف يكتفي هنا إلا بالعطلة السنوية ولا يمكنه أن يطالب تمديد هذه العطلة حسب أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد³.

رابعا: عدم جواز اتخاذ العطلة السنوية طابعا تأديبيا:

¹-رخوي فؤاد ، المرجع السابق ص89.

²-دخوش مرزاق، المرجع السابق ص28

³-رخوي فؤاد، المرجع نفسه ص 91-92

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

وفي حالة اتخاذ العطلة السنوية الطابع التأديبي أو حالة استعمالها كوسيلة تأديبية فإن ذلك يتنافى مع الغاية من منحها.¹

خامسا: عدم جواز العمل لدى الغير أثناء العطلة السنوية:

الأصل أن الموظف ينفرد لأعمال وظيفته إذ أنه لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لعطلة يستحقها في حدود العطل المقررة، ومن ثم نتيجة لذلك لا يجوز للموظف أن يستغل إجازته اعتيادية السنوية إصدار هذا الأصل العام. لهذا فإنه لا يجوز للموظف أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال عطلته (أي جميع العطل العارضة و الاعتيادية السنوية والمرضية) إذا ثبت انشغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة العطلة أو تسترد ما دفعته إليه من أجر مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي في جميع الأحوال. ومنه فإنه إذا ثبت أن الموظف عمل لدى الغير أثناء عطلته المقررة والمرخص بها، كان للإدارة التي يتبعها أن تحرمه من أجره عن تلك العطلة، وتسترد منه خصما من مرتبه، إذا كان قد حصل عليه، بالإضافة إلى ذلك جواز مساءلته تأديبيا ومجازاته.

سادسا: العطلة السنوية تصدر بتصريح من الرئيس الإداري وبناء على طلب من الموظف:

رغم أن العطلة السنوية عي أساسا حق مقرر للموظف، إلا أنه من قبيل التنظيم للاستخدام هذا الحق لابد أن يقدم الموظف طلبا بالإجازة يقدم إلى السلطة الرئاسية، ولا بد أن توافق هذه السلطة الرئاسية على التصريح بالإجازة من التاريخ الذي تحدده.

والحكمة من هذا التنظيم هو مراعاة مصلحة المرفق العام الذي يجب عند التعارض أن يكون له الأولوية على حق الموظف في العطلة إذ يمكن ممارسة هذا الحق في ميعاد اخر لا يتعارض مع ضروريات العمل أحيانا. ويجب على الموظف أن يقدم طلب العطلة الاعتيادية إلى الرئيس المباشر بعد التأشير عليه من قبل إدارة الشؤون الموظفين بمدى استحقاقه للعطلة المطلوبة، ثم يعرض الطلب في اليوم التالي على الأكثر لتقديمه إلى الرئيس الإداري المختص بالتصريح بالعطلة الاعتيادية طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة، وإذا قرر الرئيس الإداري أن حاجة المرفق العام تمنع حصول الموظف على العطلة السنوية بالكامل في الميعاد الذي طلبه ، فهو يرفض الطلب ، ولكن القانون ألزم الرئيس الإداري بمنح الموظف حد أدني فوريا هو ستة أيام متصلة على أن يحتفظ الموظف إذا قبل هذا الحل بباقي عطله لميعاد لاحق.²

¹-يوسف سعد الخوري، المرجع السابق ص 602

²-محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، الجزء الأول، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2009ص305-306

المطلب الثاني: حقوق الموظف أثناء العطلة السنوية:

يستفيد الموظف أثناء العطلة السنوية من حماية ذات طابع قانوني بالإضافة الى استحقاقه تعويض عن العطلة السنوية.

الفرع الأول: الحماية القانونية للموظف أثناء العطلة السنوية:

إن العطلة لوحدها غير كافية بتوفير العامل الرخاء والراحة مقابل لابد من أن تتضمن الحق حماية وتتمثل هذه الحماية القانونية بحيث لا يمكن للرئيس الإداري تعليق علاقة العمل أو قطعها أثناء العطلة السنوية¹
أولاً: عدم جواز تعليق علاقة العمل أثناء العطلة السنوية :

لقد جاء في المادة 200 من القانون الأساسي لعام للتوظيفة العامة أنه: «لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية». واستنادا على هذا النص القانوني لا يمكن اعتبار العطلة السنوية فترة من فترات تعليق علاقة العمل وإنما علاقة العمل تبقى قائمة خلالها².

ثانياً: عدم جواز قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية:

ويستناد أيضا إلى المادة المذكورة سالفا فإنه لا يجوز قطع أو إنهاء علاقة العمل فقد استبعد هذا القطع سواء كان بفسخ عقد العمل أو تسريح الموظف تأديبيا لكن إذا تزامن فصل الموظف من وظيفته بإتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون من أجل الفصل لقيامه بأخطاء مهنية مع العطلة السنوية فهنا يجوز ذلك لأنها ليست الحالة المقصود بها في هذه المادة³.

الفرع الثاني: تعويض الموظف أثناء العطلة السنوية:

لكي يتحقق الهدف المرجو من العطلة السنوية فقد قرر المشرع الجزائري منح الموظف المتواجد في عطلة سنوية راتبه كاملا، كما لو أنه يزاول وظيفته بصفه عادية وهذا بالرغم من عدم أداءه لأي عمل لأن الأساس الذي من أجله يستحق الموظف أجرا خلال عطلته السنوية⁴ هي:

1-رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 95

2-المادة 200 من الأمر رقم 03-06 المرجع السابق

3-رخوي فؤاد، المرجع نفسه.

4- الموقع الإلكتروني jilrc.com يوم 2020/01/14 الساعة 17:40 دقيقة

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

* اعتبار فترة العطلة السنوية فترة عمل فعلية رغم عدم أداء الموظف خلالها العمل فعلا، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري على اعتبار فترة العطلة السنوية فترة عمل فعلية.

* اعتبار هذا الأجر المصروف للموظف خلال عطلته، كمقابل لما أداه فعلا من عمل خلال السنة المستحقة عنها فكأنه أجر مقتطع منه عن فترة عمل سابقة حتى يتم صرفه له في فترة العطلة¹.

وقد جاء في المادة 205 من «ق.أ.ع.و.ع» أنه: «لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب²».

وبالتدقيق في فحوى هذه المادة نستنتج أنه لا يمكن أن يعوض الموظف في حال قطع عطلته السنوية سواء الأسباب شخصية أو لضرورة المصلحة العامة (السير المرفق العام)، أن يعوض هذا القطع بمبلغ مالي بل يعوض الموظف خلال منحه عطلة عن الأيام التي قطعت من عطلته السابقة.

المبحث الثاني: العطلة الأسبوعية وعطل الأعياد

إن العطلة الأسبوعية باعتبارها أحد أيام الراحة القانونية إلى جانب عطل الأعياد الوطنية والدينية المحددة بمقتضى القانون، يشكل حقا من الحقوق الثابتة للموظف بغض النظر عن كيفية ممارسته³.

وإن تنظيم وقت العمل تقتضي جملة من الدواعي الصحية والعائلية والاجتماعية فإن نقص هذه الدواعي تتطلب التوقف عن العمل دوريا، يضمن للموظف الراحة الكافية وهذا ما يعرف بأن الموظف في الراحة القانونية.

وتسمح العطلة الأسبوعية باسترجاع الموظف بعض قواه البدنية والنفسية، وإلى جانب هذه العطلة هناك أيام الأعياد التي اعتبرها المشرع الجزائري راحة قانونية والهدف من أيام الأعياد ليس الراحة من أجل استرجاع الموظف بعض قواه البدنية والنفسية بعد الأعياد والتعب فحسب، وإنما هو إحياء مناسبة معينة.

المطلب الأول: العطلة الأسبوعية

أجمعت المواثيق الدولية والداستير الوطنية على ضرورة منح العمال والموظفين على حد سواء راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لغرض استجماع قوى النشاط والاسترخاء للاستعداد لأسبوع العمل الموالي ومن هنا تدخلت التشريعات الوطنية لتحديد أيام تلك الراحة وفق عوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية تختلف من دولة لأخرى مع

¹ -رخوي فؤاد المرجع السابق ص 99

² -المادة 205، من الأمر رقم 03-06 المرجع السابق .

³ -أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر ص 311

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

تسميات مختلفة لتلك الأيام، فالبعض يسميها راحة قانونية وغيرهم يسمونها العطلة الأسبوعية للراحة وآخرون يسمونها عطلة نهاية الأسبوع.¹

الفرع الأول: مبدأ منح المطلب الأسبوعية

تم تكريس الراحة الأسبوعية كمبدأ لأول مرة على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية سنة 1921 بموجب الاتفاقية رقم 14 التي تضمنت منح هذه الراحة في المشاريع الصناعية، كي يتسنى للموظفين أن يسترجعوا بعض قواهم فمن غير المعقول أن ترى الموظف يعمل لمدة أسبوع بأكمله، لأن استمراره في العمل طيلة أيام الأسبوع قد يؤدي إلى خفض قدرته على الإنتاج وتعرضه إلى الإرهاق، وهذا يتنافى مع المبادئ الإنسانية لذلك أوجبت التشريعات الدولية هذه الراحة مع احتفاظ كل تشريع بخصوصيته، والتي تخضع لعادات وتقاليد الدولة وديانتها.²

وقد مرت الجزائر في تاريخها عبر 03 مراحل لتحديد عطلة نهاية الأسبوع ففي البداية كان يوما السبت الأحد اقتداء بالنظام الفرنسي منذ دخوله الجزائر حتى لسنة 1976 حينها عدل القرار الرئيس الراحل هواري بومدين لتلائم مع الثقافة الإسلامية للشعب الجزائري فأصبح يوما الخميس والجمعة هما يوما عطلة نهاية الأسبوع المتفق عليها في جميع المؤسسات الحكومية ثم بعد 33 سنة من ذلك ثم إحصاء خسارة ملايين الدولارات الضائعة بسبب تطبيق هذا القانون كونه يتعارض مع أنظمة الدول الأوروبية حيث أصبحت التبادلات التجارية تحدث في 03 أيام فقد بالأسبوع وهم الإثنين ، والثلاثاء ، الأربعاء بالإضافة إلى أن الحاويات القادمة من الدول الأجنبية عبر البواخر كانت تمكث 04 أيام في الموانئ حتى يتم نقلها ، لذا تم التوصل إلى قرار وسطي سنة 2009، وتم اعتماد يومي الجمعة ، والسبت كعطلة نهاية الأسبوع حيث تختلق يومين فقط بدل 03 أيام عن باقي الدول الأوروبية³ .

وقد نصت المواد من 191 إلى 193 من القانون الأساسي العام للتوظيف العامة على أيام الراحة القانونية فقد في المادة 191 فقرة 01 منه: «للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به».

أما المادة 193 فقرة 01 فجاء فيها: «يوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية⁴». ومن خلال استقراءنا لهذه المواد نجد أن هناك قاعدة إجبارية، وهي أن العطلة الأسبوعية تمنح لموظفين الذين تم توزيع عملهم على (05) أيام على الأقل على عكس المشرع الفرنسي الذي جعل توزيع العمل يكون موزعا على ستة (06) أيام. ومنه فإن الراحة الأسبوعية يستفيد منها الموظف الذي يعمل طيلة الأسبوع، ويكون عمله موزع على

1- الموقع الإلكتروني www.asjp-cerist-dz يوم 2020/02/05 الساعة 10:00 صباحا

2- رخوي فواد، المرجع السابق ص 30

3- الموقع الإلكتروني iohsoub.com يوم 2020/02/05 الساعة 11:00 صباحا

4- المادة 191-192 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

خمسة أيام على الأقل، أي أن المشرع عندما اشترط قضية توزيع العمل على أيام معينة حددها بالحد الأدنى وهي (05) أيام.

وإن تحديد العطلة الأسبوعية بالأيام بالساعات لا يثير إشكال، خاصة وأن المشرع لم يبين موقفه في تحديد المدة فأحيانا يحددها بالساعات وأحيانا أخرى يحددها بالأيام فعلى سبيل المثال نصت 314 من القانون المدني الجزائري على أن مدة التقادم تحتسب بالأيام لا بالساعات والتي توضح لنا أن مدة التقادم تحتسب بالأيام لصعوبة معرفة أيه ساعة على وجه الحققة يبدأ سريان التقادم.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على منح العطلة الأسبوعية

على الرغم من أن المشرع نص على منح العطلة الأسبوعية للموظف، إلا أن هذا المبدأ قد يتخلله بعض الاستثناءات، بمعنى آخر قد يعمل الموظف أثناء عطلته الأسبوعية وهذا لمجموعة من الأسباب.

أولاً: طبيعة الوظيفة (العمل التناوبي)

يقصد بالعمل بالتناوب هو ذلك العمل الذي ينظم داخل المرفق العام على أساس فرق أو أفواج متعاقبة فيما يبيها في العمل الذل تؤديه، وذلك حسب ما تتطلب الضرورة والحفاظ على مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد. ونرى أن الموظفين الذين يعملون بالتناوب لا يمكن يستحقوا حقوق الموظفين الذين يتم توظيفهم أثناء الراحة الأسبوعية من تعويض عن الساعات الإضافية وتعويضهم براحة تعويضية.¹

كما أن العمل الاضطراري في هذا اليوم، كحالة الضرورة القصوى الناتجة عن ظرف طارئ يتطلب استمرار العمل الى نهايته أو ما شابه ذلك لا يقتضي تعويضه بيوم راحة مماثل له فقط، بل يجب أن يستفيد الموظف من تعويض عن العمل الإضافي وفق النسب والشروط المقررة لتعويض الساعات الإضافية.²

ثانياً: تأجيل الراحة الأسبوعية مراعاة للمصلحة العامة

تعتبر مصالح المواطنين من أهم الأمور التي تسهر السلطات المعنية على تلبيتها ومن هذا المنبر نرى أن الراحة الأسبوعية لبعض المؤسسات العامة قد ينجر عنها بعض المشاكل تمس المواطنين المستفادين من خدمات هذه المؤسسات ومن هذا المنطلق راعى المشرع الجزائري هذه القضية وأجاز تأجيل العطلة الأسبوعية³ من خلال

¹-رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 37

²-أحمية سليمان، المرجع السابق ص 312

³-رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 40

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

ذكره في المادة 191 فقرة 02 من القانون الأساسي العام للتوظيف العامة أنه: «يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.»

ويستحق الموظف الذي يعمل أثناء الراحة الأسبوعية تعويضه براحة أخرى (راحة تعويضية) وهذا يدل على أهمية الراحة عند المشرع الجزائري وهذا ما جاء في الفقرة 02 من المادة 193 من نفس القانون، حيث نصت على أن «الموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة»¹.

المطلب الثاني: عطل الأعياد

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول حول منح أيام للراحة مدفوعة الأجر في مناسبات دينية ووطنية وعالمية، ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج حيث أقر المشرع في الأمر 03-06 من الاستفادة من أيام راحة مدفوعة الأجر في مناسبات الأعياد وتشمل جميع قطاعات العمل وقطاع الوظيف العمومي.

غير أنه بالنظر للطبيعة الخاصة لبعض مناصب ومجالات العمل التي تعمل بنظام الدوام المستمر، ولا تسمح بالتوقف عن العمل وانقطاعه مثل المستشفيات وغيرها، فقد أجاز المشرع استمرارية العمل في هذه الحالات، مع إمكانية التعويض بمنح اجازات في أيام أخرى².

الفرع الأول: الأعياد الوطنية

لقد حصر المشرع الجزائري قائمة الأعياد الوطنية في 03 أعياد لها علاقة بتاريخ وأصول الدولة الجزائرية وكفاح الشعب الجزائري من أجل التحرر من قيود لا المستعمر.

***أولاً: عيد الاستقلال**

يحتفل فيه الجزائريون باسترجاع السيادة الكاملة للجزائر من المستعمر الفرنسي ويصادف يوم 05 جويلية من كل سنة، حددت مدته بيوم واحد واعتبر على أنه يوم راحة ثانوية مدفوع الأجر³.

***ثانياً: عيد الثورة التحريرية**

يحتفل فيه الجزائريون بذكرى اندلاع الثورة الجزائرية المجيدة سنة 1954 ويصادف الفاتح من نوفمبر من كل سنة وتقدر مدته بيوم واحد، ويتلقى الموظف عليه راحة وأجر.

***ثالثاً: رأس السنة الأمازيغية**

¹ -المادة 191-193 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق
² -بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية جسور للنشر والتوزيع المحمدية، الجزائر 2009 ص164-165
³ -الموقع الإلكتروني jilrc.com يوم 2020/03/13 الساعة 15:30 مساءً

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

يحتفل فيه الشعب الجزائري ببداية السنة الأمازيغية الجديدة وهو ما يسمى عند الأمازيغ بعيد يناير ويعتبر هذا العيد من الأعياد المقررة حديثا حيث تم اعلان عنه كعيد وطني مدفوع الأجر العام الماضي ويصادف هذا العيد 12 جانفي من كل سنة وحددت مدته بيوم واحد ويعتبر عيد رسمي مدفوع الأجر.

***رابعا:** وحسب بيان لرئاسة الجمهورية جاء في المرسوم الذي وقعه السيد رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون بأن يوم 22 فيفري الموافق لانطلاق الحراك الشعبي يوما وطنيا للأخوة والتلاحم بين الشعب والجيش الشعبي الوطني ويحتفل به عبر جميع ربوع التراب الوطني من خلال تظاهرات و أنشطة تعزز أواصر الأخوة والتلاحم الوطني وترسخ روح التضامن بين الشعب وجيشه ، وهو يوم وطني مدفوع الأجر يضاف إلى قائمة الوطنية ليرتفع عددها إلى أربعة أعياد.¹

الفرع الثاني: الأعياد الدينية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي أحصيناها سابقا هناك أخرى تنبأها المشرع الجزائري في القانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية وجعلها أعياد رسمية تتميز بالطابع الديني حيث يستحق الموظف بموجبها راحة مدفوعة الأجر² وهي خمسة أعياد.

أولاً: عيد الفطر وعيد الأضحى

يتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كون أنهما مرتبطين بعبادة معينة، فعيد الفطر ارتبط بانتهاء صيام رمضان أما عيد الأضحى ارتبط بموسم الحج ويأتي عقب يوم عرفة. وقد اتفق كل الفقهاء المسلمين على جعلهما عيدين يتوقف المسلم فيهما عن عمله ليتفرغ للأمور التي شرعت في هذين العيدين، فأقر المشرع الجزائري للموظف يومين للراحة مدفوعا الأجر.

ثانياً: عيد المولد النبوي الشريف –عاشوراء– أول محرم

تعتبر هذه الأعياد محل خلاف بين فقهاء الشريعة الإسلامية في جعلها عيد يحتفل بها وهذا يرجع لعدم وجود نص تشريعي صريح بذلك، لكن المشرع الجزائري لم يخض في هذا الخلاف وأعطى وصف العيد لهذا الأعياد الثلاثة وأقر أنها أعياد رسمية مدفوعة الأجر.

1* عيد المولد النبوي الشريف: يمثل هذا العيد الديني مولد الرسول محمد صلى الله عليه وسلم ويصادف 12 ربيع الأول من كل سنة واعتبره المشرع يوم راحة مدفوع الأجر لكل موظف وفي هذا أهمية لهذا الأخير خاصة

1- الموقع الإلكتروني jilrc.com يوم 13/03/2020 الساعة 15:30 مساءً

2- نجدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون العدد الثامن، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد زبانه، غليزان 2017 ص 58-165

الفصل الأول: العطل الاعتيادية المشتركة

أنه جرى في عرفنا أن في مثل هذه المناسبة تقام في الجزائر مجالس ذكر دينية تذكر المسلمين بينهم الكريم صلى الله عليه وسلم وكذلك تحتفل الأسرة الجزائرية لهذا اليوم بمختلف العادات والتقاليد.

2* **عاشوراء:** يسمى هذا العيد بعاشوراء لأنه يصادف يوم العاشر من شهر محرم، والعيادة من هذا العيد أن رسول الله صلى الله عليه وسلم لما قدم إلى المدينة رأى اليهود يصومونه ويعظمونه لأن الله عز وجل أنجى فيه موسى عليه السلام وقومه من الغرق وأغرق فرعون وقومه وصام موسى عليه السلام شكرا لله تعالى فأخذ رسول الله عليه وسلم بصيامه وأمر بذلك ، وقد أقر المشرع الجزائري هذا اليوم كيوم راحة مدفوع الأجر خلافا للمشرع المصري الذي لم يعتبره يوم عطلة بل اكتفى باعتبارها مناسبة دينية فقط لا يستحق عليها الموظف يوما للراحة.¹

3* **أول محرم:** يعتبر أول محرم عيداً دينياً يصادف بداية السنة الهجرية الجديدة ويعتبر أول من سن العمل بالتاريخ الهجري هو الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه ويتحصل فيه الموظف على يوم راحة مدفوع الأجر لاحتفال به.²

الفرع الثاني: الأعياد الدولية

إلى جانب الأعياد الوطنية والأعياد الدينية التي ذكرناها سابقاً هناك أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليها الموظف عطلة قانونية مدفوعة الأجر وتتصف هذه الأعياد بالطابع الدولي وتشارك في هذا النوع من الأعياد معظم شعوب العالم فهناك عيد الشجرة وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة، ولكن لا تعد كل هذه الأعياد عطل مدفوعة الأجر فمعظم التشريعات الدولية اتفقت أن تتبنى في هذا المجال عيدين فقد هما

- عيد رأس السنة الميلادية يحتفل فيه بقدم السنة الميلادية الجديدة والذي يصادف اليوم الأول من شهر جانفي من كل سنة ميلادية جديدة.

- عيد العمال والذي يصادف اليوم الأول من شهر ماي من كل سنة. وهذا ما سار عليه المشرع الجزائري بجعلهما عطلتين مدفوعتي الأجر يتلقى على إثرهما الموظف يوم راحة.³

1 - نجدة مهدي، المرجع السابق ص60

2 - الموقع الإلكتروني <http://WWW.LABOR-WATCH.HET/AT-PAPER/280> يوم 2020/04/001 الساعة 16:30 مساء

3 - رخوي فؤاد المرجع السابق ص 55

الفصل الثاني:
العطل الخاصة

الفصل الثاني: العطل الخاص

بالإضافة الى العطل الاعتيادية المشتركة التي تناولناها في الفصل الأول فإنه ووفقا للأحكام القانونية والتنظيمية السارية يمكن للموظف الاستفادة من بعض العطل الخاصة منها ما يصنف ضمن العطل الخاصة لأسباب صحية والمتمثلة في العطل المرضية وعطلة الامومة ومنها ما يدخل ضمن العطل الخاصة لأسباب أخرى منها ما هو مدفوع الاجر ومنها ما هو يعتبر اجازات استثنائية غير مدفوعة الأجر .

ومن خلال ذلك سنقوم بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين نتناول في المبحث الأول العطل الخاصة لأسباب صحية اما المبحث الثاني فنسوقم بتناول العطل الخاصة لأسباب أخرى.

المبحث الأول: العطل الخاصة لأسباب صحية

الموظف العمومي باعتباره انسانا فهو معرض لجميع المخاطر والحوادث والامراض التي قد تصيبه في بدنه او عقله مما تؤدي الى إعاقته عن ممارسة نشاطه اليومي بالإضافة الى عارض الحمل والوضع الذي يطرأ على الموظفة ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل إلزاميا بغية الشفاء من المرض وانتهاء مدة الحمل والولادة.

لذلك سنقوم بتناول العطلة المرضية في المطلب الأول وعطلة الامومة في المطلب الثاني¹.

المطلب الأول: العطلة المرضية

راعى المشرع الناحية الصحية للموظف اذ قد يتعرض للمرض الذي يترتب عليه انقطاعه عن العمل الى حين شفائه لذا فان المشرع الجزائري حرصا منه على استمرار الموظف باعتباره مورد رزقه الأساسي تضم إجازة الموظف المرضية ووضع لها قواعد تحدد شروطها ومدتها وكذا حقوق الموظف المتواجد في عطلة مرضية.

الفرع الأول: القواعد العامة للعطلة المرضية

ان العطلة المرضية تعترتها عدة أحكام مختلفة:

أولاً: شروط العطلة المرضية

يمكن لكافة أعوان الوظيفة العمومية الحصول على عطلة مرضية شريطة توفر شرطان أساسيان ويتمثلان في:

- 1- الإصابة بمرض يتم إثباته من قبل طبيب مختص مرسم بعمادة الأطباء.
- 2- العجز عن مباشرة الوظائف لان استظهار شهادة طبية لا يكفي وحده للحصول على عطلة مرض بل يجب ان يكون العون عاجزا فعلا عن مباشرة وظائفه.

¹سيد محمود رمضان المرجع السابق ص156

الفصل الثاني: العطل الخاص

بالإضافة الى الشرط التي نصت عليه المادة 52 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث يجب على المؤمن له لكي يؤول له الحق في الأدوات العينية وفي التعويضات للتأمين على المرض خلال الستة أشهر الأولى ان يكون قد عمل.¹

اما خمسة عشر (15) يوما، او مائة ساعة على الأقل اثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها ما فوق الستة (06) أشهر.

اما ستين (60) يوما او أربعمائة (400) ساعة على الأقل اثناء الاثني عشر (12) شهرا سبقت التوقف عن العمل.²

اما مائة وثمانون (180) يوما، او ألفا ومائتي (1200) ساعة على الأقل اثناء الثلاث (03) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل.

ثانيا: أسباب العطلة المرضية

تتمثل أنواع العطلة المرضية فيما يلي:

1/ - المرض العادي: لم يعرف قانون الضمان الاجتماعي المرض العادي لكن بالرجوع الى الفقه نجد هناك عدة تعريفات ومنها ان المرض العادي هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاوله عمله، ولا يكون ناشئا عن إصابة عمل او ممارسة مهنة معينة، ويحدد بالخبرة الطبية.

ويتم التصريح به اما بإيداع المؤمن له (الموظف) الشهادة الطبية المتضمنة توقفه عن العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي او عن طريق ارسالها عبر البريد.³

2/ - حادث العمل: لقد عرفته المادة (06) من القانون 83/11 كما يلي:

" يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في اطار علاقة عمل "

ومن خلال هذا التعريف نستنتج ان المشرع الجزائري ربط حادث العمل بمجموعة من الصفات حتى يعتبر الحادث حادث عمل وتتمثل هذه الصفات في:

¹ - المادة 52 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يونيو سنة 1983 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

² - دخوش مرزاقه المرجع السابق ص 39

³ - رخوي فؤاد المرجع السابق ص 111-112

الفصل الثاني: العطل الخاص

أ- صفة المفاجأة: معناه ان تتم وقائع الحادث في فترة زمنية محددة وبصورة مفاجأة وفي لحظة غير متوقعة بمعنى ان تبدأ وتنتهي في فترة وجيزة فاذا استغرقت الحادثة زمنا طويلا فإنها لا تتسم بصفة المفاجأة.¹

ب- الأصل الخارجي: ويقصد به ان تكون الواقعة المتسببة في حادث العمل ذات أصل خارجي أي غير متعلق بالتكوين الجسماني للمصاب وهذه الخاصية هي التي تميز حادث العمل عن المرض فالمرض سببه داخلي في جسم الانسان اما الحادث فسببه خارجي.

ت- ان يكون هذا الحادث في اطار علاقة العمل فيعتبر الحادث حادث عمل الذي وقع في مكان العمل او في مدته، او في وقت قريب لهذه المدة و يكون في حكم حادث العمل كذلك الحادث الذي يطرأ اثناء ذهاب الموظف لأداء وظيفته او العوده منها و ذلك أيا كانت وسيلة النقل المستعملة و يجب على المصاب بحادث العمل او من ينوب عنه ان يصرح لرئيسه الإداري و خلال 24 ساعة من وقوع الحادث، الا اذا حالت دون ذلك القوة القاهرة و اذا وقع الحادث في مكان العمل فان التصريح به يتم شفاهيا الى الرئيس الإداري اما في الحالات التي تكون خارج مكان الوظيفة فان ذلك يتم عن طريق رسالة مضمونة الوصول و يكون على عاتق الرئيس الإداري او من يمثله ان يصرح بالحادث الى هيئة الضمان الاجتماعي خلال 48 ساعة من وقوع الحادث.²

3/ - المرض المهني: لم يعرف المشرع الجزائري لنا المرض المهني بل اكتفى بإعطاء الاليات التي بموجبها يكون المرض مهنيا من خلال نصه في المادة 63 من القانون 11/83 على ما يلي: " تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال الذي تغزي الى مصدر او بتأهيل مهني خاص"³

وبالرجوع إلى التعريفات الفقهية نجد أن هناك عدة تعريفات خاصة بالمرض المهني حيث عرفه البعض على انه ذلك المرض ينشأ عن الحالة المرضية أو العلة الناجمة عن ممارسة وظيفة معينة.

وعرفه البعض الاخر علة أنه ذلك المرض الذي يحل بشخص بسبب مزاولته وظيفة معينة أو قيامه بعمل معين في ظروف معينة.

فالعبارة في الأخير هو أن تكون للمرض المهني علاقة مع الوظيفة والمشرع الجزائري قم بتحديد قائمة الامراض المهنية عم طريق قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي 1996 وما يلاحظ أن هذا التحديد ورد على سبيل الحصر حيث لا يتكفل بالأمراض غير المذكورة في هذا القرار⁴

¹ -المادة 06 من القانون 83-11 المرجع السابق

² -رخوي فؤاد المرجع السابق ص113-114

³ -المادة 63 من القانون 83-11 المرجع السابق

⁴ -رخوي فؤاد المرجع السابق ص115

ثالثاً: مدة العطل المرضية

للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل متتالية لمدة أقصاها إثني عشر شهراً متتالية وذلك حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتلقى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى.

أما في حالة العطلة المرضية لأمراض مستعصية طويلة الأمد يحتفظ الموظف خلال الثلاث سنوات الأولى بكامل أجرته وتخفيض إلى النصف في السنتين الموالتين لها، أما إذا كان المرض قد حدث أثناء ممارسته المهام فتصبح خمس سنوات عوض ثلاثة سنوات وثلاثة سنوات عوض¹ سنتين وأما عند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاثة سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب المادة 16 من قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

الفرع الثاني: الموظف المتواجد في عطلة مرضية والالتزامات الناجمة عنها

أولاً حقوق الموظف المتواجد في العطلة مرضية:

يترتب على دخول الموظف في عطلة مرضية جملة من الحقوق أهمها:

1- التكفل بالعطلة المرضية: ابتداء من الفاتح جانفي 1984 دخلت حيز التنفيذ الإجراءات المتعلقة بالتشريع الجديد للضمان الاجتماعي حيث تتكفل مصالح الضمان الاجتماعي بدفع الرواتب والفوائد المترتبة عن عجز بدني أو عقلي مثبت طبياً يمنع الموظف من مواصلة عمله واستئنافه الحق في تعويضه يومية تعوضه فقده له للأجر². مبلغ التعويض اليومية ابتداء من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشرة (15) الموالي للتوقف عن العمل تكون نسبة 50% من الراتب اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة اعتباراً من اليوم السادس عشر (16) الموالي للتوقف عن العمل تساوي 100% من الجر المذكور سابقاً.

- أما في حالة المرض الطويل الأمد أو الدخول إلى المستشفى ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل تطبق بنسبة 100%³.

- ويجب على من له لكي يؤول له الحق في الأدعاء العينية والتعويضات للتأمين على المرض خلال الستة أشهر الأولى أن يكون قد عمل:

إما خمسة عشرة يوماً، أو مائة ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

إما سنتين 60 يوماً أو أربع مئة 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشرة 12 شهر التي سبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

¹دخوش مرزاقبة المرجع السابق ص 39

²المادة 52-56 من القانون 83-11 المرجع السابق

³رخوي فواد المرجع نفسه ص 119-120

أما فوق الستة أشهر:

إما سنتين 60 يوم أو أربعمئة 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشرة 12 شهرا سبقت التوقيت عن العمل وإما مائة وثمانون 180 يوما، أو ألف ومائتين 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي تسبق التوقيت عن العمل.¹

2 احتفاظ الموظف بمنصب وظيفته: إن علاقة العمل أثناء العطلة المرضية لا تنتهي وإنما تعلق الى حين شفاء الموظف والعودة الى وظيفته ويتفرغ هذا الحق الى حطتين أساسيتين وهما عدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضده خلال العطلة المرضية ورجوعه الى الوظيفة بعد انتهاء مدة العطلة المرضية.

ثانياً الالتزامات الناجمة عن العطلة المرضية:

يلتزم الموظف الموجود في العطلة مرضية بما يلي:

- 1- ألا يمارس نشاط مهني ماجور أو غير ماجور إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي
- 2- أن لا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي،²
- 3- ألا يقوم باي تنقل طوال فترة مرضه، دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي، ويمكن لهذا أن تأذن بتنقل المريض مدة غير محددة لغرض علاجي أو لأمر شخصي مسبب، وذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- 4- المريض الذي يرى الطبيب المعالج ضرورة سفره لفترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه، وينتظر إذنها وأن يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال فترة نقاهته.
- 5- إذ مرض المؤمن له وهو خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي اليها ، وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة حسب الاشكال التنظيمية المعمول بها ، لتبين له هذه الأخيرة الهيئة المكلفة بتقديم الخدمات له إن اقتضى الأمر.
- 6- يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل، أن يشعر الطبيب عند وصف التمديد المذكور له.
- 7- تجري هيئات الضمان الاجتماعي جميع التحقيقات بواسطة أعوانها المؤهلين.
- 8- لا تدفع هيئة الضمان الاجتماعي لتعويضات اليومية المتعلقة بمدة الانقطاع عن العمل للمؤمن له إذا أخل بأحد التزامات المرضى المذكورة أعلاه.

¹ -المادة 19 من القانون 83-11 مرجع سابق

² -رخوي فؤاد المرجع السابق ص 118 و119

الفصل الثاني: العطل الخاص

9- لا يمكن لأي مستفيد من التأمين على المرض أن يتملص من مختلف المراقبات التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة رفضه ذلك، توقف الخدمات العينية أو الأداءات النقدية خلال المدة التي يتعذر فيها اجراء المراقبة.

10- يحق للمؤمن له أن يطلب مساعدة طبيبه المعالج له في جميع أعمال المراقبة الطبية، غير أن أتعاب هذا الطبيب يتحملها المؤمن له وحده.¹

المطلب الثاني: عطلة الأمومة:

مراعاة للحالة العائلية خص المشروع الجزائري المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة بحق الاستفادة من عطلة أمومية وهذا حرصا منه على توفير الحماية للام الموظفة و مولودها الرضيع ، ويعد هذا الحكم تطورا كبيرا في حقوق المرأة الموظفة مقارنة بالقانون القديم.²

الفرع الأول: الاحكام العامة لعطلة الامومة:

أولا: شروط استحقاق عطلة الأمومة:

1- التصريح بالحمل

ترتبط الاستفادة من عطلة الامومة بشرط أساسي، وهو أن تكون الموظفة حامل، أي أن أساس هذه العطلة هو ثبوت الحمل عندها.

أما المقصود بالحمل فهو تلك المرحلة المليئة بكثير من المتغيرات الفيزيولوجية الناتجة عن تواجد الجنين في بطن الأم سواء كان ذلك في مراحله الأولى أو الأخيرة، وهذه المتغيرات تؤثر على صحة المرأة سواء من ناحية النفسية أو الجسدية.

ومن خلال هذا التعريف يمكن القول أن الحمل هو تلك الفترة التي تسبق الوضع.³

وقد أجاز المشرع الجزائري للموظفة التوقف عن العمل خلالها وهذا ما أكدته المادة 213 من القانون العام للوظيفة العمومية.

ولابد للموظفة أن تقوم بتصريح عن حملها لرئيسها الإداري والهدف من هذا التصريح يكون لصالح المؤسسة كي يتسنى للرئيس الإداري أن يتدارك غياب الموظفة عن مكان عملها بتوظيف موظف أو موظفة مكانها لمدة محددة، وحتى لا تصبح هذه العطلة خطرا على المؤسسة لابد أن تصرح الموظفة بانها حامل.

1- الموقع الالكتروني jilrc.com يوم 2020/03/23 الساعة 15:20 مساء

2- سيد محمد رمضان، المرجع السابق ص 372

3- رخوي فواد ، المرجع السابق ص 123

الفصل الثاني: العطل الخاص

ومن جهة أخرى يتعين على الموظفة أن تعلم بحالة الحمل المعاينة طبيا ويجب تبليغ هذه الحالة الى هيئة الضمان المختصة إقليميا على الأقل في مدة 06 أشهر من تاريخ توقع الولادة.

كما يجب على الموظفة أيضا إرسال شهادة طبية للمعاينة الحمل في الشهر السادس والشهر السابع الى وكالة الضمان الاجتماعي¹

2-مدة الخدمة:

للاستفادة من الأداءات العينية يجب على المؤمنة اجتماعيا أن تكون قد عملت:

إما خمسة عشرة يوم أو مائة ساعة على الأقل خلال ثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.²

إما ستون يون أو أربعمئة ساعة على الأقل اثناء اثنتي عشرة شهرا التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها وتشمل أداءات التامين على الولادة أداءات عينية وأخرى نقدية.

الأداءات العينية:

- كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته. وحسب المادة 26 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فانه تعوض المصاريف المتعلقة بالتامين على الولادة وفقا للشروط التالية:
- تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.
- تعوض مصاريف إقامة الام والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام.

الأداءات النقدية :

دفع تعويضية يومية للمرأة الموظفة التي تضطر بسبب الولادة الى الانقطاع.

وحسب المادة 28 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية فان للمرأة العاملة التي تضطر الى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويض يومية تساوي 100 من الأجر اليومي التي تتقاضاه في منصبها³.

ثانيا: مدة عطلة الأمومة

¹-رخوي فؤاد ، المرجع السابق ص123

²-رخوي فؤاد المرجع نفسه ص123

³-المادة 28، من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق

الفصل الثاني: العطل الخاص

في ظل التطور الاجتماعي وصراعات لحال الموظفة الحامل نجد أن المشرع الجزائري قد حدد مدة عطلة الامومة ب 98 يوما وهذا ما جاء في المادة 29-01 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وتحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي.

وبالرجوع الى المادة 29-02 من القانون 83-11 نجد أنه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية، على أنه لا تقل هذه المدة عن أسبوع، على عكس المشرع المصري الذي حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع، وليس قبل الوضع.

ومنه يتضح لنا أن المشرع الجزائري كان منصفا لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها بالاستفادة من الانقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع عكس المشرع المصري الذي لم يقر بهذا الحق لهذه الموظفة. إلا أنه وبالرجوع إلى المادة 29-02 من القانون 83-11 نجد أن المشرع لم يحدد هذه المدة إن هي أسبوعين أو ثلاثة أو ثلاثة أو ترك الحرية لطبيب المعالج الذي تفود له كامل الصلاحية في تجديد هذه المدة. بحيث تلتزم الإدارة من خلالها بمنح عطلة مدتها لا تقل عن أسبوع قبل تاريخ الوضع².

وبالرجوع إلى المادتين 213-214 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدهما قد منحتا المرأة الموظفة حقان إضافيان لا يستفيد منها باقي الموظفين وهما:

- حق المرأة في عطلة أمومة تستفيد منها خلال فترة الحمل والولادة وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعا متتالية.

- للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال 06 أشهر الأولى، وفي ساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر 06 الستة الموالية.³ ويمكن للموظفة المرضعة أن توزع هذه الغيابات على مدار اليوم بحسب ما يناسبها.

وتستحق الموظفة إجازة وضع كامل لمدة ثلاث أشهر وتبدأ العطلة مباشرة ولا تجوز أن تبدأ قبله، فإذا اضطرت الموظفة للتغيب قبل الوضع فتستطيع الاستفادة بالإجازة المرضية والإجازة العارضة (التي مدتها هي سبعة أيام في السنة) أو الإجازة الاعتيادية السنوية فتحص على جزء منها.⁴

1- دخوش مرزاقية، المرجع السابق ص36

2- دخوش مرزاقية، المرجع نفسه ص 36

3- المادتان 213-214 من الأمر 06-03 المرجع السابق

4- محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق ص 314

الفصل الثاني: العطل الخاص

وإجازة الوضع لا يجوز أن تستفيد بها الموظفة أكثر من ثلاث مرات في حياتها الوظيفية فحدها الأقصى ثلاث مرات فقط، والحكمة من تحديدها بثلاث مرات فقط هو تشجيع تحديد النسل والحث عليه اذ يكفي ثلاثة أطفال للأسرة الواحدة.¹

الفرع الثاني: حقوق الموظفة أثناء عطلة الأمومة

إن استحقاق الموظفة لعطلة الأمومة لوحدها لبا يكفي، بل لا بد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق فعطلة الأمومة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للموظفة من جهة، ومن جهة أخرى إلى الاستقرار المعيشي لها وذلك بتقديم لها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي و تقيها شر البؤس والحاجة، إذ تتمثل هذه الحماية في عنصرين هما: الاحتفاظ بمنصب العمل، وتعويض الموظفة خلال مدة عطلة الامومة.

أولاً: الاحتفاظ بمنصب العمل

إن من أهم الحقوق التي تستحقها الموظفة خلال عطلة الأمومة هو الاحتفاظ بمنصب عملها، وهذا الحق يأخذ شكلين، يتمثل الشكل الأول في عدم اتخاذ ضد الموظفة العقوبات التأديبية خلال مدة العطلة، أما الشكل الثاني فيتمثل في رجوعها إلى منصب العمل بعد انتهاء مدة العطلة.²

1- عدم اتخاذ ضد الموظفة عقوبات تأديبية:

بالرجوع إلى القوانين السابقة نجد أن المشرع نص صراحة على هه الحماية بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لا غيا، وعديم الأثر وهذا ما ذهب إليه بعض الفقه الجزائري على اعتبار أن كل تسريح مبلغ إلى الموظفة خلال عطلة الحمل والولادة يعتبر باطلا وعديم الأثر.

وذهب بعض الفقهاء إلى اعتبار أن فصل الموظفة لأي سبب أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع، لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلا وذهب آخرون إلى أنه في حالة ثبوت إشغال الموظفة في وظيفة أخرى في فترة العطلة، كان لصاحب العمل الحق في أن يحرمها من حقوقها خلال هذه العطلة.

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي منع فسخ عقد العمل خلال فترة الحمل والولادة.³

2- رجوع الموظفة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة:

1- محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع نفسه ص 314

2- رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 126

3- رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 126

الفصل الثاني: العطل الخاص

في حالة غياب الموظفة عن مكان وظيفتها بسبب عطلة الأمومة يخول القانون الحق للرئيس الإداري أن يوظف مكانها موظف آخر بموجب عقد محدد المدة، وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب الموظفة قد أجاز توظيف موظف آخر مكان الموظفة المتغيبية بسبب عطلة الأمومة من أجل ضمان استمرارية نشاط الإدارة.¹

وفي المقابل أوجب المشرع على الرئيس الإداري المحافظة على منصب العمل للموظفة الغائبة وهذا عندما يتعلق الأمر باستحلاف موظف مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتاً، فعلى الرئيس الإداري أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

إلا أن المشرع لم يشترط على الرئيس الإداري أن يعيد الموظفة إلى نفس منصب عملها الذي تركته قبل العطلة، لكن لا بد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر منصب العمل القديم وكذا المحافظة على السلم الترتيبي.²

ثانياً: تعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة

لقد أحال المشرع الجزائري تقديم التعويض للموظفة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي والهدف من هذا التقويض هو تعويض الموظفة المضمونة عن دخلها المفقود جراء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة والاستفادة منه يكون للمضمونة وحدها، ولا تمتد لزوج المضمون أو غيرها من المستفيدات من ضمان الأمومة بالتبعية.³

1- شروط استحقاق التعويض:

قبل التكلم عن تعويض العاملة خلال فترة الأمومة لا بد من توافر شروط معينة كي يتسنى لها الحصول على التعويض الذي حدده القانون.

- يجب على الموظفة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعياً وأن تقدم الوثائق الإثباتية التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه، بمعنى أن تكون الموظفة منتسبة إلى هيئة الضمان الاجتماعي وهذا الشرط مطلوب إلى الموظفة بصفة أصلية دون زوجة المضمون تبعاً لزوجها، لن هذه الأخيرة تستفيد من تقديمات العناية الطبية فقط، أما التعويض عن الأمومة فهو حق المضمونة الأصلية فقط، والغاية من هذا الشرط هو الحؤول دون الانتساب أو التسجيل الظرفي بقصد الاستفادة من تعويض الأمومة بعد ظهور الحمل.

- يجب على الموظفة كي تتحصل على تعويض عن الأمومة ألا تكون قد انقطعت عن العمل لأسباب خارجة عن الحمل والولادة.

1- دخوش مرزاقية، المرجع السابق ص 38

2- رخوي فؤاد، المرجع نفسه ص 127

3- دخوش مرزاقية، المرجع نفسه ص 38

-إجراء المعاينة الطبية.¹

2-مقدار التعويض:

من خلال نص المادة 28 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، نجد أن المشرع الجزائري قد حدد مقدار التعويض عن عطلة الأمومة 100 بالمائة من أجر منصب، وهذا المقدار المحدد يدل على مكانة الأمومة في التشريع الجزائري.

على عكس المشرع الأردني الذي جعل مقدار التعويض يكون في حدود نصف الأجر الذي كانت تتقاضاه عن وظيفتها وهذا حسب ما جاء في المادة 50 من قانون العمل الأردني².

المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب أخرى

إضافة إلى العطل التي تناولناها في المبحث الأول المعنون بالعطل الخاصة لأسباب صحية والمتمثلة في كل من العطلة المرضية وعطلة الأمومة، فإن الموظف العمومي له الحق أيضا في عطل خاصة لأسباب أخرى منها ما يعد عطلة خاصة مدفوعة الأجر وهو ما سنتناوله في المطلب الأول، ومنها ما يعد عطلة خاصة غير مدفوعة الأجر وهو ما سنتطرق له في المطلب الثاني.

المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر

من أهم مميزات هذه العطل أنها عطل مدفوعة الأجر إذ لا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص على خلاف ذلك ، وهذه العطل تنتوع أسباب منحها للموظف ، فمنها ما يعود لأسباب دينية ، أو عائلية ، أو ثقافية ، أو تكوينية أو نقابية.³

الفرع الأول: عطلة الحج والأحداث العائلية

أولا: عطلة الحج

يقصد بالحج لغة: القصد، أما اصطلاحا فإن المشرع الجزائري لم يعرفه وإنما اكتفى بذكر جوازيه هذه العطلة.

¹-رخوي فؤاد ، المرجع السابق ص 127-128

²-رخوي فؤاد ، المرجع نفسه ص 128

³-دخوش مرزاققة ، المرجع السابق ص 41

الفصل الثاني: العطل الخاص

وقد عرفته الشريعة الإسلامية، حيث عرفه بعض فقهاها بأنه هو القصد إلى بيت الله الحرام الذي يمكن لعبادة مقصودة، في حين ذهب البعض الآخر بأن الحج هو حضور جزء بعرفة ساعة زمنية من ليلة يوم النحر وطواف بالبيت العتيق سبعا والسعي بين الصفا والمروة كذلك بإحرام¹.

وقد تبني المشرع الجزائري هذه العطلة، لأن الحج يعد ركنا من أركان الإسلام الخمسة، لأنه فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية و المالية، لقوله تعالى: « والله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلا...»²

1-مدة العطلة:

حدد المشرع الجزائري في الأمر 03-06 مدة هذه العطلة بثلاثين يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة، وللموظف الحق في هذه العطلة الخاصة المدفوعة الأجر مرة واحدة خلال مساره المهني.³

2-بعض الأحكام المتعلقة بهذه العطلة:

من خلال المادة 210 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نرى أن المشرع قد نص على أداء الموظف لمناسك الحج في البقاع المقدسة وهذا ما يفيد أن الحج المقصود هنا، هو الحج إلى بيت الله الحرام وهذا لأن الديانات الأخرى لا تعتبر الحج عندها فرضا على عكس الإسلام.

وقد نص المشرع الجزائري أيضا على أن هذه العطلة مقتصرة على الحج فقط، وخير دليل أنه استعمل لفظ الحج والمقصود به في الاصطلاح الفقهي هو الركن من أركان الإسلام، والعمرة لا تدخل في هذا الوصف لأنها ليست ركن وإنما تعتبره سنة.⁴

ثانيا: عطلة الأحداث العائلية

مراعاة للحالة العائلية، وإمكانية حصول أمر من الأمور العائلية التي تجبر الموظف على التغيب، أجاز المشرع الجزائري للموظف أو العامل الغياب لهذه الأحداث العائلية.⁵

وهو ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أن: «للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: زواج

1-رخوي مرزاق، المرجع السابق ص 129

2-الآية 97 من سورة ال عمران

3-المادة 210 من الأسر رقم 03-06، المرجع السابق

4-رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 130-131

5-دخوش مرزاق، المرجع السابق ص 42

الفصل الثاني: العطل الخاص

الموظف ،ازدياد طفل ،ختان ابن الموظف ،زواج أحد فروع الموظف ، وفاة زوج الموظف ،وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.»¹

1- عطة الزواج:

أجاز المشرع تغيب الموظف أو العامل بسبب زواجه أو زواج أحد فروع له لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

2- عطة وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه:

في حال حدوث الوفاة يسمح للموظف أو العامل بأن يأخذ غياب مرخص مدفوع الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 03-06 والتي يتضح من خلالها أن المشرع الجزائري حدد الأشخاص المتوفين الذين يحق للموظف أن يتغيب من أجلهم وهم على سبيل الحصر.²

2- عطة ازدياد طفل:

تعد الولادة حدث من الأحداث العائلية إلا أنها تتميز هي وحادثة الوفاة عن بقية الأحداث لكونهما حدثان يطغى عليهما صفة الفجائية على عكس حادثة الزواج والختان مثلا الذي يتقرر بتاريخ محدد مسبقا. لهذا أجاز المشرع للموظف أن يبرر هذه الواقعة لاحقا وذلك عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة.

والولادة المقصودة هنا هي الولادة المنسوبة للموظف فقط إذ لا يمكن للموظف الجد مثلا أن يتمتع بهذه العطلة عند ولادة حفيده.

الفرع الثاني: العطل النقابية والتكوينية:

إضافة إلى العطل الخاصة التي ذكرناها في الفرع الأول والتي تعود سؤاء لأسباب دينية ومتعلقة بأحداث العائلية هناك عطل خاصة أخرى تتمثل في العطلة النقابية والعطلة التكوينية.

أولاً: العطل النقابية

هذه العطلة هي عطلة خاصة لغرض تمثيل الموظفين إما عم طريق التمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين.

1- التمثيل النقابي:

كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله حقا جماعي هدفه الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين وهو حق منصوص عليه في المادة 70 منه.

¹ -المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المرجع السابق
² -دخوش مرزاق ، المرجع نفسه ص 42-43

الفصل الثاني: العطل الخاص

وأیضا أكدته المادة 35 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما نصت المادة 208 منه أيضا على أن للموظف الحق في الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في حال أدناء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

وهذا الحق محكوم بتشريع خاص هو القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وهذه العطلة مقتصرة إلا على المندوب النقابي دون أعضاء النقابة وهذا للدور الذي يقوم به سواء داخل المؤسسة أو خارجها أما مدة هذه العطلة فهي 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، ويشترك فيها كل مندوب نقابي، لأن هذه تنتفع بها الهيئة النقابية وليس النقابي وحده، ويمكن تجميع هذه المدة أو تقسيمها حسب الاتفاق بينهم.¹

2- التمثيل المستخدمين:

وهي أيضا عطلة مدفوعة الأجر مدتها هي 10 ساعات عمل في الشهر، وبهذا نرى أن المشرع الجزائري قد وجد مدة العطلة لفرض التمثيل النقابي على مختلف أجهزته، ويشترط في هذه العطلة أن يقوم المندوب بتبرير غيابه مسبقا عن طريق الوثائق الإثباتية الخاصة بالمنظمة.

ثانيا: عطلة التكوين

إن عطلة التكوين المهني والنقابي هي ذلك الحق الذي ما فتئ مطالبة الموظفين والعمال به مدة طويلة إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة حتى أصبح يعترف للموظفين والعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالتكوين المهني والنقابي.

1- التكوين المهني:

يعد التكوين المهني من الحقوق الأساسية للموظف وقد تم تكريسه منذ سنوات حتى أصبح معترف به، كما أنه وسيلة لتحقيق أهداف تخص كل مؤسسة والموظف أيضا .

أما عن المدة المخصصة للتكوين فتكون في حكم تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، إي أن الموظف خلال مدة التكوين يكون محمي قانونا سواء باحتفاظه بمنصب عمله أو احتفاظها بالأجر خلال هذه المدة.

لكن المشرع الجزائري لم يحدد لنا هذه المدة إن كانت قصيرة أو طويلة وعلى الرغم من هذا فإنه في كلتا الحالتين يحتفظ الموظف بحقوقه الأساسية بشرط أن يكون التكوين المهني متعلق بالمهنة التي يزاولها الموظف وذلك عن طريق طلب يقدمه هذا الأخير إلى رئيسه الإداري والذي يشترط موافقته على الطلب الذي قدمه الموظف.²

وحتى يستفيد الموظف من عطلة التكوين المهني لابد أنتكون له أقدمية لا تقل عن 24 شهرا، ولا يمكن أن يستفيد مجددا من عطلة التكوين إلا بعد مرور أجل معين، وهو عادة ما يكون مساويا لشهور 12/1 من المدة التي قضاه في التكوين ويكون كذلك بناء على طلب كتابي من الموظف الى رئيسه الإداري في حدود 60 يوما قبل

¹-رخوي فؤاد، المرجع السابق ص 135-136

²-رخوي فؤاد المرجع السابق ص 137-139

الفصل الثاني: العطل الخاص

التكوين إذا كان التكوين لا يتجاوز 06 أشهر، وفي مدة أقصاها 120 يوم قبل التكوين إذا كان التكوين يتجاوز 06 أشهر

ويتم الرد على طلب الموظف خلال 30 يوما من استلام طلبه.

2-التكوين النقابي:

نص المشرع صراحة على منح الموظف والعامل عطلة مدفوعة الأجر من أجل التكوين المهني وهذا الأهمية البالغة باعتباره وسيلة فعالة تمكن المناضلين النقابيين من أدوات المعرفة لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ظل التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع وحتى يستفيد الموظف من هذه العطلة لا بد أن يبرر ذلك عن طريق وثائق تثبت أنه عضو في نقابة ويمكنه أن يستفيد من عطلة خاصة مدفوعة الأجر من أجل المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية ، والمدة التي يستفيد منها هي الامتحان بحيث يبرر هذا الغياب عن طريق الاستدعاء الخاص بالامتحان¹.

المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

بالموازات مع العطل الخاصة المدفوعة الأجر هناك عطل خاصة لكنها غير مدفوعة الأجر والتي تعود لأسباب مختلفة، إلا أن المشرع لم يبين حالات هذه العطل على سبيل الحصر وإنما أحالها إلى النظام الداخلي لكل مؤسسة وذكر أمثلة عنها بموجب الاتفاقية الجماعية.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للعطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

تتلخص الطبيعة القانونية لهذه العطل في مجموعة من النقاط أهمها:

أولاً: أنها ليست من النظام العام لأن هذه العطل مقررة في النظام الداخلي لكل مؤسسة فيمكن للرئيس الإداري عدم إقرارها للموظف في البند التنظيمي للعمل ومن هنا فإن هذه العطل الخاصة تختلف عن العطل التي ذكرناها سابقاً من حيث صفة النظام العام فهذه العطل مرتبطة بمدى حاجة وضرورة الموظف إليها.²

ثانياً: مدة العطلة الغير مدفوعة الأجر نصت عليها المادة 215 من القانون الأساسي للوظيفة العامة والتي جاء فيها «يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة» لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة 10 أيام في السنة.³

ثالثاً: عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة وهذا بالاستناد إلى قرار المحكمة العليا التي اعتبرت أن الترخيص بالخروج من الوظيفة أو العمل لا يعلق علاقة العمل.

¹ -رخوي فؤاد، المرجع نفسه ص 139-140

² -رخوي فؤاد ، المرجع السابق ص 141-142

³ -القانون الأساسي للوظيفة العامة ،المادة 215

الفصل الثاني: العطل الخاص

رابعاً: عدم فصل الموظف خلال هذه المدة لأن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة وغيابات مشروعة كونها لا تكون إلا في حالة الضرورة وذلك بعد موافقة الرئيس الإداري للموظف.

الفرع الثاني: أمثلة عن العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

لقد أجاز المشرع تمتع الموظف بعطلة غير مدفوعة الأجر لكن أحوالاً تنظيماً إلى اتفاقية الجماعية ويتمثل هذا النوع من العطل في وضعية الإحالة على الاستيداع والتي تم النص عليها في المواد من م145 إلى م153 من القانون الأساسي والتي حددت حالات الإحالة على الاستيداع كما يلي:

أولاً: حالة المرض الخطير أو الإعاقة أو وقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء أو أحد الأصول حيث يمنح للموظف مدة قدرها ثلاثة أيام بالنسبة للطفل الأقل من 16 سنة بالإضافة إلى جوازيه تمتع العامل بعطلة الحضور الأبوي والتي تسمح ببقاء الب مع طفله المريض أو الذي يعاني من إعاقة خطيرة لمدة أقصاها أربعة أشهر.

ثانياً: التفرغ لتربية الأطفال الذين يسنهم عن خمسة 05 سنوات حيث مكن المشرع الجزائري للموظفة من أخذ عطلة غير مدفوعة الأجر قدرها خمسة 05 سنوات نظير تربية طفل حديث الولادة وعقب الولادة مباشرة وهذا طبعاً بعد استفادة من عطلة الأمومة.¹

ثالثاً: السماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذ اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته أو لتمكينه من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي ومفاد هذه الحالة هو في حالة تغيير إقامة أحد الزوجين يمكن للزوج الموظف الالتحاق بزوجه إذا انتقل هذا الزوج إلى عمل آخر يقع خارج الدائرة التي يعمل فيها أو إلى عمل يقع خارج الدولة وبالتالي يلتزم شمل الأسرة.²

رابعاً: لممارسة بعض النشاطات الثقافية أو الرياضية أو لمتابعة دراسة أو المشاركة في أنشطة البحث أو نجد هذه الحالة كثيراً عندما يكون الموظف يزاول دراسات عليا التي تتعارض مع طبيعة عمله أحياناً فيضطر إلى التوقف عن العمل ويحال على الاستيداع وهذا أيضاً ما ذهب إليه المشرع الأردني حينما تتبنى هذه الإجازة في المادة 66 من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها «يحق للعامل الحصول على إجازته، ومدتها أربعة أشهر دون أجر إذ التحق للدراسة في جامعة أو معهد أو كلية معترف بها بصورة رسمية.»³

خامساً: لأسباب شخصية وبالرجوع إلى القانون الفرنسي⁴ نجد أمثلة عن هذه الحالة منها عطلة إنشاء مؤسسة خاصة وعطلة التضامن الدولي.

1- دخوش مرزاققة ، المرجع السابق ص 46

2- المادة 146 من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق

3- رخوي فؤاد ، الملرجع السابق ص 144-155

4- سيد محمود رمضان ، المرجع السابق ص 322

الخاتمة

الختامة

من خلال الدراسات التي قمنا بها لموضوع العطل في الوظيفة العامة في القانون الجزائري نتضح لنا أن هذه الأخيرة تمثل أهم الحقوق التي منحها المشرع الجزائري للموظف العمومي فهي تكتسي أهمية بالغة على المستوى الشخصي والعملي للموظف من خلال الراحة التي تمنحها إياها وأيضا من خلال ميزة التنوع في مجمل هذه العطل.

فهناك العطلة السنوية التي تكون بعد نهاية سنة من العمل، وقد منحها المشرع لموظف بغرض مصلحته سواء أكانت مصلحة شخصية أو اجتماعية مع وضعه إطار قانوني للعطلة حيث ضبطها المشرع ببعض الأحكام من خلال تعريفها، مدتها، وكيفية حسابها، تأجيلها وتجزئتها وقطعها، بالإضافة إلى الخصائص القانونية للعطلة السنوية، ضف إلى ذلك التطرق لحقوق الموظف خلال هذه العطلة كحقه من الحماية القانونية وذلك بعدم جواز تعليق علاقة عمله أو قطعها، وحقه في التعويض أثناء العطلة السنوية.

وهناك العطلة الأسبوعية التي تأتي بعد أسبوع من العمل، وقد منحها المشرع للموظف بغرض استرجاع قواه البدنية والنفسية، والاستعداد لأسبوع العمل الموالي، بإضافة إلى عطل الأعياد التي شرعت لمناسبات معينة لدواعي مختلفة تسمح للموظف بالراحة والمشاركة في هذه المناسبات وتتمثل في الأعياد الوطنية وهي عيد الاستقلال، عيد الثورة التحريرية، رأس السنة الأمازيغية بالإضافة إلى الأعياد الدينية وهي عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد المولد النبوي الشريف، عاشوراء، أول محرم وإلى جانب الأعياد الوطنية والدينية التي أحصيناها سابقا هناك العياد الدولية التي تبناها المشرع على أنها أعياد رسمية يستحق عليها الموظف عطلة مدفوعة الأجر.

كما راعى المشرع الناحية الصحية للموظف في حالة تعرضه للمرض من خلال منحه العطلة المرضية مع ضبطها ببعض القواعد منها شروط أخذ العطلة المرضية وأسبابها والمدة التي تختلف من عطلة مرضية لأخرى بالإضافة إلى التطرق لحقوق الموظف كحقه في التكفل بالعطلة المرضية باعتبار وظيفته هي مورد رزقه الوحيد وحقه في الاحتفاظ بمنصب وظيفته بالإضافة إلى جملة من التزامات التي فرضت عليه مقابل عطلته المرضية.

ومراعاة للحالة العائلية خص المشرع المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة بحق الاستفادة من عطلة الأمومة وهذا حرصا منه على توفير الحماية للأم الموظفة ووليدها الرضيع ن مع ضبطها ببعض الأحكام منها شروط استحقاق عطلة الأمومة، مدتها بالإضافة إلى حقوق الموظفة أثناء عطلة الأمومة كحقتها في الاحتفاظ بمنصب عملها وعدم اتخاذ أي عقوبة تأديبية ضدها، رجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة، وحقتها في التعويض خلال عطلة الأمومة.

وهناك أيضا العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي تتنوع أسباب منحها للموظف فمنها ما يعود لأسباب دينية أو عائلية أو ثقافية أو تكوينية أو نقابية وتتمثل في عطل الحج، عطلة الأحداث العائلية، العطلة النقابية والتكوينية

الختامة

بالإضافة إلى العطل الخاصة المدفوعة الأجر هناك عطل خاصة غير مدفوعة الأجر تعود لأسباب مختلفة أحال
المشرع الطبيعة القانونية لها إلى الاتفاقية الجماعية واكتفى بذكر أمثلة عنها كحالة المرض الخطير أو الإعاقة
أو وقوع حادث للزوج أو أحد الأبناء أو الأصول أو التفرغ لتربية الأطفال وغيرها من الأمثلة المذكورة سالفاً .

ومن خلال هذه المعطيات نستخلص للقول أن هذه العطل والراحت تصب في مصلحة الموظف، فهي
تمنحه قدراً من الراحة من عناء العمل اليومي فكل عطلة لها هدفها، حيث أن العطلة الأسبوعية هدفها إراحة
الموظف من عناء عمل الأسبوع أما العطلة السنوية فهدفها راحة الموظف من عناء عمل سنة كاملة، أما عطل
الأعياد فهدفها شخصي وهو تمكين الموظف من مشاركة عائلته جميع الأعياد السالفة الذكر، أما العطل الخاصة
فتهدف إلى مساعدة الموظف على الظروف التي تطرأ به من حين لآخر. لكن ما يعاب على المشرع الجزائري أنه
توسع في معالجة العطلة السنوية على حساب باقي العطل التي عالجها بنوع من الغموض فقد أحاطنا بجميع
الأحكام المتعلقة بالعطلة السنوية بصفة واضحة أما العطل والراحت الأخرى فقد اتسم بالشح في الحديث عنها
وكذلك بالغموض، بالإضافة إلى عدم تحديد العطل الغير مدفوعة لأجر فقد أحالها إلى الاتفاقية الجماعية من
حيث تبيان الطبيعة القانونية لها، وكان من الأجدر أن يتطرق إليها من خلال قانون الوظيفة العمومية، بالإضافة
إلى اكتفائه بذكر أمثلة عنها وتركها مفتوحة من حيث أسباب اللجوء إليها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

*القران الكريم من سورة آل عمران.

ثانياً: المراجع

1-الكتب:

- I. أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر بدون سنة نشر.
- II. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، الجسور للنشر والتوزيع -المحمدية-الجزائر 2009
- III. بلورنة أحسن الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، بدون طبعة، دار هومة للنشر، سنة 2009
- IV. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العم، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 2009
- V. محمد رفعت عبد الوهاب، القانون الإداري، الجزء الأول دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2009
- VI. يوسف سعد الله الخوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، الجزء السادس، الطبعة الأولى 2004.

2-المذكرات:

- *رخوي فؤاد الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، ولاية وهران 2006-2007.
- *دخوش مرزاق، نظام العطل في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، -جامعة المسيلة -ولاية المسيلة سنة 2018-2019.

3-المجلات:

- *نجدة مهدي النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون، العدد الثامن -معهد العلوم القانونية والإدارية-جامعة أحمد زبانة، غليزان 2017.

4-القوانين:

*قانون 81-08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق ل 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطلة السنوية،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

*القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو سنة 1983
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

*الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون
الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

5-المواقع الإلكترونية:

WWW-MOUWADAF-DZ.INFO*

www.asjp-cerist-dz*

iohsoub.com*

http://WWW.LABOR-WATCH.HET/AT-PAPER/280*

jilrc.com*

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
1-2	مقدمة
3	الفصل الاول: العطل الاعتيادية المشتركة
4	المبحث الأول: النظام القانوني العطلة السنوية
4	المطلب الأول: الإطار القانوني للعطلة السنوية
4	الفرع الأول: الأحكام العامة المتعلقة بالعطلة السنوية
4	أولاً: تعريف العطلة السنوية
5	ثانياً: مدة العطلة السنوية وكيفية حسابها
7	ثالثاً: تأجيل وتجزئة وقطع العطلة السنوية
9	الفرع الثاني : الخصائص القانونية للعطلة السنوية
9	أولاً: العطلة السنوية من النظام العام
9	ثانياً: العطلة السنوية ذات طابع دوري
10	ثالثاً: استقلاليه العطلة السنوية
10	رابعاً: عدم جواز اتخاذ العطلة السنوية طابعا تأديبا
11	خامساً: عدم جواز العمل لدى الغير أثناء العطلة السنوية
11	سادساً: العطلة السنوية تصدر بتصريح من الرئيس الإداري وبناء على طلب من الموظف
12	المطلب الثاني: حقوق الموظف أثناء العطلة السنوية
12	الفرع الأول: الحماية القانونية للموظف أثناء العطلة السنوية
12	أولاً: عدم جواز تعليق علاقة العمل أثناء العطلة السنوية
12	ثانياً: عدم جواز قطع علاقة العمل أثناء العطلة السنوية
12	الفرع الثاني: تعويض الموظف أثناء العطلة السنوية
13	المبحث الثاني: العطلة الأسبوعية وعطل الأعياد
13	المطلب الأول: النظام القانوني للعطلة الأسبوعية

14	الفرع الأول: مبدأ منح المطلب الأسبوعية
15	الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على منح العطلة الأسبوعية
15	أولاً: طبيعة الوظيفة (العمل التناوبي)
15	ثانياً: تأجيل الراحة الأسبوعية مراعاة للمصلحة العامة
16	المطلب الثاني: عطل الأعياد
16	الفرع الأول: الأعياد الوطنية
16	أولاً: عيد الاستقلال
16	ثانياً: عيد الثورة التحريرية
16	ثالثاً: رأس السنة الأمازيغية
17	الفرع الثاني: الأعياد الدينية
17	أولاً: عيد الفطر وعيد الأضحى
17	ثانياً: عيد المولد النبوي الشريف - عاشوراء - أول محرم
18	الفرع الثاني: الأعياد الدولية
19	الفصل الثاني:
20	المبحث الأول: العطل الخاصة لأسباب صحية
20	المطلب الأول: العطلة المرضية
20	الفرع الأول: القواعد العامة للعطلة المرضية
20	أولاً: شروط العطلة المرضية
21	ثانياً : أسباب العطلة المرضية
23	ثالثاً : مدة العطل المرضية
23	الفرع الثاني: الموظف المتواجد في عطلة مرضية والالتزامات الناجمة عنها
23	أولاً: حقوق الموظف المتواجد في العطلة مرضية
24	ثانياً: الالتزامات الناجمة عن العطلة المرضية
25	المطلب الثاني: عطلة الأمومة ثانياً الالتزامات الناجمة عن العطلة المرضية

25	الفرع الأول: الاحكام العامة لعطلة الامومة
25	أولاً: شروط استحقاق عطلة الأمومة
26	ثانياً: مدة عطلة الأمومة
28	الفرع الثاني: حقوق الموظفة أثناء عطلة الأمومة
28	أولاً: الاحتفاظ بمنصب العمل
29	ثانياً: تعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة
30	المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب أخرى
30	المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر
30	الفرع الأول: عطلة الحج والأحداث العائلية
30	أولاً: عطلة الحج
31	ثانياً: عطلة الأحداث العائلية
32	الفرع الثاني: العطل النقابية والتكوينية
32	أولاً: العطل النقابية
33	ثانياً: عطلة التكوين
34	المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
34	الفرع الأول: الطبيعة القانونية للعطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
35	الفرع الثاني: أمثلة عن العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
36-38	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع

