

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية .

قسم الحقوق .



حق الموظف في العطل في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-22.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص : دولة ومؤسسات .

إشراف:

*د/سوداني نور الدين.

من تقديم الطالب(ة):

• زواك سارة.

• وينز سميرة.

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتب العلمية	الصفة
د/حمامة لامية	أستاذ محاضر	رئيسا
د/سوداني نور الدين	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
د/ قروف جمال	أستاذ محاضر	مناقشا

دورة جوان 2024.

شكر وعرفان

يشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام للأستاذ " سوداني نور الدين " الذي أشرف على انجاز هذا العمل وعلى كل ما أسداه لنا من توجيهات ونصائح بهدف إنجازه ، الذي كان بمثابة السراج المنير لنا طيلة فترة دراستنا ، فلك منا أستاذ ألف تحية.

إهداء

الحمد لله دائماً وأبداً الذي وفقنا إلى هذا العمل المتواضع أهدي ثمرة جهدي وتعبني إلى كل
من :

إلى أميرتي إلى من تعبت علي ووثقت بي ودفعتني في كل خطوة من حياتي إلى **أمي ونور
قلبي**.

إلى من تحمل الدنيا من أجلي إلى جداري الذي لا يميل **أبي** وحناني.
إلى فرحتي وقوتي الإيجابية ومن دفعني إلى هذه الخطوة المهمة في حياتي **خطيبي** أدامك
الله لي نعمة لا تزول.

إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل إلى ضحكة عمري ووناسة قلبي **إخواني** دتم لي سنداً .
إلى رفيقة دربي **صديقتي مريم** .

سارة زواك

إهداء

نشكر الله العلي القدير الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع الذي كان نجاحنا بيديه
وأهدي ثمرة جهدي إلى :

بالدرجة الأولى إلى **أمي الغالية** أطال الله في عمرها ودامت تاجا على رأسي.

وإلى **روح والدي** ألف رحمة ونور عليه.

وإلى **سندي** في الحياة **خطيبي خالد** حفظه الله لي.

وإلى **اخوتي** : **معاذ وعادل وخالد وفاطمة** وإلى **صديقتي هدى** التي تقاسمت معها أيام

الجامعة بجلوها ومرها ، وإلى كل أقاربي الداعمين لي.

سميرة وينز.

مقدمة

مقدمة.

إنّ قطاع الوظيفة العمومية من أهم القطاعات التي تساهم في تطبيق سياسة الدولة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بحيث يتوقف عليها بالتعاون مع القطاعات الأخرى نجاح ما تضعه الحكومة من برامج وسياسات ، فبقدر نجاح الوظيفة العمومية في تحقيق الأهداف التي جاءت من أجلها بقدر سير عجلة التنمية والرخاء الاقتصادي والاجتماعي في الدولة .

ولعل أهمية قطاع الوظيفة العمومية في الدولة تكمن في تسييرها للمرافق العمومية بالشكل المطلوب والتي تركز في ذلك لموظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية .

فالموظف العام هو الأداة المنفذة لإرادة المشرع باعتباره من يضعها موضع التطبيق فيعطيهما وجودها المادي والقانوني ويعتبر الركيزة الأساسية في نظام الوظيفة العمومية وهو ما يقتضي على الدولة معاملته معاملة خاصة وذلك بوجود قانون أساسي خاص بهم ينص على كل ما يتعلق بوضعيات الموظف وواجباته وحقوقه ، ولعل هذه الأخيرة هي الشغل الشاغل للموظف العام فمباشرة لمهامه على أكمل وجه تقتضي حصوله على حقوق مقابل العمل الذي يؤديه.

نجد المشرع الجزائري في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 قد خصص لها بابا كاملا وهو الباب الثاني تحت عنوان حقوق الموظف والتي تعتبر من الآثار القانونية المترتب عن قيام العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة المستخدمة .

لعل من أكثر حقوق الموظف أهمية نجد حق الموظف في العطل وذلك لمنح الراحة الكافية للموظف العام لمزاولة مهامه بنشاط وحيوية ، فالعطلة تساهم بشكل كبير في تحسين نتائج العمل المطلوبة ، وتساهم أيضا في زيادة أداء العمل جزئيا.

نظرا لأهمية هذا الحق فقد منح له المشرع عدة عطل متنوعة راعى فيها طبيعة الموظف وكذلك الظروف التي يمكن أن يتعرض إليها خلال مسيرته المهنية والتي نص عليها في الأمر 06-03 وجاء أيضا ولأول مرة بعطلة استثنائية جديدة ، تمكن الموظف العام من انتقال من

مقدمة.

المسار الوظيفي إلى المسار المقاولاتي بموجب القانون رقم 22-22 والذي يمنح الحق للموظف الجزائري في إنشاء مؤسسة خاصة وفق الشروط المخصصة .

أهمية الموضوع :

تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال أن حق الموظف في العطل من أبرز الحقوق التي أولاها المشرع الجزائري أهمية بالغة وذلك من خلال عدة نصوص قانونية الواردة في الأمر 03-06 التي فصلت في هذا الحق ونص عليه من قبل في الدساتير الجزائرية.

كما تبرز أهمية البحث والدراسة في هذا الموضوع من خلال ما جاء به القانون 22-22 المعدل للأمر 03-06 الذي منح بموجبه الحق للموظف في الإستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة وهذا تماشيا مع توجهات السلطات العليا في البلاد التي تشجع في بناء مؤسسات.

أسباب اختيار الموضوع :

إن إختيار موضوع حق الموظف في العطل كان نتاجا لعدة أسباب ودوافع والتي يمكن تقسيمها إلى اسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

الأسباب الذاتية:

وقع إختيارنا لهذا الموضوع لإعتبار ان العطل كانت ولا تزال مطلبا ساميا لكل التنظيمات وأبرز حق من حقوق الموظف العام التي تساهم في الحفاظ على راحته وصحته.
ولعل الدافع أساسي لاختيار هذا الموضوع هو الرغبة في البحث ودراسة العطلة المستحدثة التي جاء بها المشرع بموجب القانون 22-22.

مقدمة.

الأسباب الموضوعية:

إن أهمية العطل كانت دافعنا الأساسي لدراسة هذا الموضوع وذلك بالخوض في نظامها القانوني باعتبارها مكسبا هاما للموظف لإستعادة نشاطه وكذا لأهمية العطلة الجديدة من أجل إنشاء مؤسسة التي تمكن الموظف العام من الولوج إلى عالم المقاولاتية.

أهداف الدراسة :

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى تسليط الضوء على النقاط التالية :

- تبيان مدى اهتمام الوظيفة العمومية بموضوع عطل الموظف .
- التعرف على نظام العطل وفق الأمر 03-06 .
- تحليل القانون 22-22.
- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مضمون العطلة المستحدثة .

الإشكالية :

تعتبر العطلة أهم حق من حقوق الموظف العمومي باعتبارها تمنح له قسطاً من الراحة حفاظاً على صحته وكذا على مستوى أدائه للمهام الموكلة إليه بالمستوى الجيد ، وانطلاقاً من ذلك يتبادر إلى أذهاننا التساؤل الرئيسي الآتي :

ما هو الإطار القانوني الناظم لعطل الموظف في التشريع الجزائري.

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية :

- ماهي أنواع العطل التي يستفيد منها الموظف ؟
- ما هو مضمون العطلة المستحدثة ؟

المنهج المتبع :

لدراسة هذا الموضوع نعتمد منهج مركب يتماشى مع طبيعة الدراسة حيث نتبع المنهج الوصفي لوصف الموضوع وإبراز أهميته ، وأهمية العطل بالنسبة للموظف ومدى تأثيرها على أدائه لوظيفته .

ونعتمد المنهج التحليل الذي من مميزاته وخصائصه تحليل النصوص القانونية للوظيفة العمومية للوصول إلى أهداف الدراسة ويتم ذلك من خلال تحليل مواد الأمر 06-03 والقانون 22-22.

تقسيم البحث :

لقد تم تقسيم هذه الدراسة المتعلقة بحق الموظف في العطل إلى فصلين سنتناول في الفصل الأول عطل الموظف في ظل الأمر 06-03 حيث انقسم هو الآخر إلى مبحثين أساسيين سندرس في المبحث الأول : العطل الاعتيادية هي عطل سنوية والعطل الأسبوعية وعطلة الأعياد الرسمية ، أما في المبحث الثاني : فسنعرض للعطل الخاصة هي العطل المرضية وعطلة الأمومة والعطل العارضة .

أما الفصل الثاني فسننظر إلى العطل المستحدثة في القانون 22-22 ، وينقسم هو الآخر إلى مبحثين سنتناول في المبحث الأول : ماهية العطلة المستحدثة الذي يتضمن مفهوم عطلة مستحدثة وأهداف استحداثها ، أما في المبحث الثاني : والأخير فسندرس الضوابط القانونية للعطلة المستحدثة من شروط وإجراءات استفاضة منها والآثار المترتبة عن منحها .

الفصل الأول

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

الموظف العام في حاجة للراحة لتجديد نشاطه فضلا عن أنّ ظروفه مرضية واجتماعية أو العلمية تجعله في حاجة للحصول على إجازة والمصلحة العامة أيضا تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة من الراحة¹، وقد راعى المشرع هذا الحق بحيث كرسه دستورياً في المادة 66 من التعديل الدستوري 2020²، وكما أشير للعطلة أيضاً في اعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي جاء فيه " لكل شخص الحق في عطلة دورية يأجر"³ ونص عليها بالتفصيل في القانون الأساسي للتوظيف العمومي رقم 03-06 بحيث نجد المشرع الجزائري قد خصص الفصل الثاني من الباب الثامن والفصل الأول من الباب التاسع لتنظيم العطل المتنوعة وكيفيات ممارستها والتي يحق للموظف العمومي الحصول عليها⁴.

وملاحظ من خلال الأمر 03-06 أنّ مفهوم العطل مرتبط بأيام الراحة والغيابات القانونية فلا يمكن دراسة موضوع حق الموظف في عطل دون التطرق إلى أيام الراحة والغيابات والتي سنتناولها في مبحثين أساسيين:

المبحث الأول : بعنوان العطل الاعتيادية.

المبحث الثاني : العطل الخاصة.

¹-محمد أحمد عبد اللاه محمد ، الوظيفة العامة ، الطبعة الأولى ، دار الكتب والوثائق القومية ، 2015 ، ص 122.

²- المرسوم الرئاسي رقم 422/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 62، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

³-المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/ 1984.

⁴- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 16 / سبتمبر / 2006 .

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

المبحث الأول : العطل الاعتيادية .

تمنح الإدارة للموظف الذي تتوفر فيه الشروط القانونية للاستفادة من عطلة ينقطع فيها عن عمله ليسترىح من عناء العمل أو ليقضيها في الراحة والاستجمام مع عائلته أو الاحتفال بالأعياد الوطنية والدينية ، لذلك خصص المشرع الجزائري عطلاً اعتيادية يستفيد منها كل الموظفين .

بناء على ذلك قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو التالي :

المطلب الأول العطلة السنوية والمطلب الثاني العطلة الأسبوعية أما المطلب الثالث عطلة الأعياد الرسمية .

المطلب الأول : العطلة السنوية .

تعتبر العطلة في القانون الجزائري حقا للموظف عند توافر استحقاقاتها ، وكما أنها مقررة لصالحه ولصالح العمل ، ومن غير الممكن أن يتنازل عنها الموظف وكما أنه لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحها .

لذا خصص المشرع للموظف الذي يعمل مدة سنة كاملة في العمل متحمل التعب، عطلة سنوية يسترىح فيها عن شقاء عمله.

من هذا المنطلق نقسم هذا المطلب إلى ثلاث فروع الفرع الأول تعريف العطلة السنوية والفرع الثاني مدة العطلة السنوية وأما الفرع الثالث ضمانات الموظف أثناء إستفادته من العطلة السنوية وظوابطها.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

الفرع الأول : تعريف العطلة السنوية .

تعد العطلة السنوية من أبرز الحقوق التي يستحقها الموظف العام ولقد نصت على ذلك المادة 194 من الأمر 03-06 حيث جاء فيها : " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر" ومن خلال ذلك حاولنا إعطاء تعريف للعطلة السنوية .

تعرف العطلة السنوية بأنها إجازة يقرها القانون للموظف سنوياً ، وهي تسمى أيضاً بالإجازة الاعتيادية ، أو الدورية فهي اعتيادية لأنها طبيعية وعادية ، وهي حق لكل موظف ، وهي دورية لأنها تقرر كل سنة لكل موظف حتى يصل لسن المعاش .¹

الفرع الثاني : مدة العطلة السنوية .

إنّ مدة العطلة السنوية قد تختلف من تشريع إلى آخر ، وهذا راجع لخصوصية كل تشريع وقد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى .² فبالنسبة للمشرع الجزائري قد أخضع هذه المدة إلى مدة رئيسية ومدة إضافية والمتمثلة في :

أولاً : المدة الرئيسية :

تمنح العطلة السنوية حسب المادة 196 من الأمر 03-06 على أساس العمل المحقق خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى ثلاثون جوان من سنة العطلة الحالية . وتحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف يوم من الشهر الواحد للعمل وفقاً للمادة 197 والتي جاء فيها : " تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوماً في السنة الواحدة للعمل".

¹ - محمد أحمد عبد اللاه محمد ، مرجع سابق ، ص 127 .

² - دخوش مرزاق ، نظام العطل في الوظيفة العمومية : مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة المسيلة ، 2018-2019 ، ص 25 .

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

إلا أنّ الموظفين حديثي العهد بالتوظيف فإنّه حسب الفقرة الثانية من المادة 196 تحسب مدة عطلتهم السنوية بحصة نسبة توافق العمل المؤداة .

كما تعتبر فترات عمل للتحديد مدة العطلة السنوية للفترات الآتية:

- فترة الموظف الفعلي المؤدي .
- فترة العطلة السنوية .
- فترة الغيابات المرخص من قبل الإدارة .
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد 191/192.
- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل .
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية¹ .

يفهم من ذلك أنّ أي موظف أو موظفة بالقطاع العام يكون في وضعية قائم بالخدمة وقضى سنة كاملة من الخدمة لهما حق من عطلة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوماً .

ثانيا : المدة الإضافية :

منح المشرع الجزائري للموظف حق الاستفادة من عطلة إضافية وتم إقرارها للموظفين خاصة في ولايات الجنوب² وكذا الذين يعملون في الخارج وفي بعض المناطق الجغرافية وذلك حسب ما جاءت به المادة 195 : " يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجنوب ، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية "

¹ - أنظر للمادة 204 من الأمر 06-03.

² - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية

الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، ط1، جسر للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

كما جاء في المرسوم رقم 320/17 من العطلة الإضافية والتي حددت للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج وفي بعض المناطق الجغرافية في مادته الأولى بحق الاستفادة من العطلة الإضافية والتي حددت للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وكذا في الخارج والمناطق الجغرافية ، كما تمنح هذه العطلة للمستخدمين الذين يشغلون وظيفة عليا في الدولة.¹ ومن جهة أخرى قدرت مدة العطلة الإضافية حسب ما جاء في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 320/17 بـ 20 يوماً كاملاً.²

ما يلاحظ من كل ذلك أنّ المشرع قد وفق حينما راع هذه الاعتبارات واهتم بطبيعة النشاط الممارس لأنّ العطلة الإضافية سوف يعود بالنفع في أداء العمل وعلى الإدارة أيضاً .

الفرع الثالث : ضمانات الموظف أثناء الاستفادة من العطلة السنوية وضوابطها .

يتمتع الموظف أثناء العطلة السنوية بالعديد من الضمانات كما تخضع العطلة السنوية لضوابط وذلك طبقاً لما جاء في الأمر 03-06 ، ولذا سنحاول أن نقدم هذه الضمانات والضوابط على النحو التالي :

أولاً : ضمانات الموظف أثناء استفادته من العطلة السنوية :

تمتثل هذه الضمانات في ما يلي :

أ- لا يجوز للإدارة المستخدمة أثناء العطلة السنوية إنهاء علاقة العمل أو إيقافها : من بين الضمانات التي تضمنها المشرع الجزائري للموظف العمومي هو أنه لا يمكن إنهاء علاقة العمل

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 320/17 المؤرخ في 02 نوفمبر سنة 2017 ، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية ، الجريدة الرسمية ، العدد /66 ، الصادر في 12 نوفمبر 2017 ، ص 10.

² - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 320/17.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

أو إيقافها أثناء العطلة السنوية ، وهي ضمانه مقررة للموظف العام المتواجد في عطلته السنوية حتى يتمكن من الاستفادة من فترة الراحة دون أن يخاف على منصبه بسبب غيابه.¹

المبرر قانوناً وهذا ما تم تأكيده في المادة 200 من الأمر 03-06 : " لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية ."

ب-تعليق العطلة السنوية في حالة تعرض الموظف أو حادث مبرر : في حالة إذا كان الموظف في عطلته السنوية وتعرض لمرض أو حادث مرور ، توقف العطلة السنوية ويستفيد الموظف من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها.² وهذا ما ورد في نصوص المواد 201 و202 من الأمر 03-06.³

بالإضافة إلى ذلك يجب على الإدارة أن تحدد في سند العطلة اسم الموظف المستخلف الذي يحل محل الموظف المستفيد من العطلة السنوية طوال مدة غيابه عن العمل وينوب عنه في جميع مهامه. الأمر الذي ينجم عنه في جميع الأحوال دوام سير المؤسسات والإدارات العمومية بانتظام دون انقطاع .

ج- يمكن للإدارة استدعاء الموظف أثناء عطلته السنوية إذا اقتضت الضرورة الملحة للمصلحة: يمكن للإدارة أن تقوم باستدعاء الموظف المتواجد في عطلته السنوية لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة وهذا حسب ما جاء في نص المادة 199 من الأمر 03-06 : "يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلته لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة ". إلا أنه من الناحية العملية نادراً ما تحصل مثل هذه الأمور لعدة اعتبارات منها أن الإدارة لا ترغب في تطبيق هذا

¹ - عبد المؤمن مجدوب ، أحمد كاش ، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، المجلد 12 ، العدد 62 ، الصادر في 2020 ، ص 303.

² - أحمد كاش وعبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 303.

³ - أنظر للمادتين 201 و202 من الأمر 03-06.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

الحق الذي أعطاها إياه القانون إلا في الضرورة القصوى جدًا ، وكذلك الموظف الذي يتم إرجاعه للعمل أثناء عطلاه لربما يرفض ذلك ، وتلجأ الإدارة إلى استعمال القانون مما يؤدي إلى توتر العلاقة بين الموظف وإدارته ، ناهيك عن إشكالية التواصل مع الموظف أثناء عطلته في تنقله لإقامة عطلته بعيدًا عن مقر سكنه أو حتى خارج الوطن .¹

ثانياً: ضوابط العطلة السنوية :

بالإضافة إلى الضمانات توجد هناك ضوابط تخضع لها العطلة السنوية من بينها :

أ. **منع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى :** يمنع تأجيل العطلة

السنوية كلها أو جزء منها من كل سنة إلى أخرى وهذا من خلال ما جاء في المادة 206 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها : " يمنع تأجيل العطلة السنوية ، كلها أو جزء منها ، من سنة إلى أخرى". غير أنه يمكن للإدارة إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت له إما بجدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين .

ب. **منع تعويض العطلة براتب :** لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتم تعويض العطلة

السنوية براتب نقدي وهذا حسب ما تنص عليه المادة 205:² " لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب ".

المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية .

¹- أحمد كاش وعبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 303.

²- أنظر المادة 205 من الأمر 03-06

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

لقد أعطى المشرع الجزائري في الأمر 06-03 من خلال المادة 191 منه للموظف الحق في العطلة الأسبوعية ، حيث نصت المادة على : " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعياً طبقاً لتشريع المعمول به " وكما نصت على ذلك المادة 1/193 من نفس الأمر.¹

لذا سنتناول في هذا المطلب ثلاث فروع، الفرع الأول تعريف العطلة الأسبوعية والفرع الثاني مدة العطلة الأسبوعية أما الفرع الثالث الإستثناءات الواردة على منح العطلة الأسبوعية.

الفرع الأول : تعريف العطلة الأسبوعية .

تعتبر العطلة الأسبوعية فترة لازمة للانقطاع الموظف عن العمل ليوم محدد للاشتراك مع العائلة والمجتمع ككل والاستفادة منها الاعتبارات صحية وترفيهية.

فهي بهذا الشكل انقطاع دوري عن العمل خلال نهاية الأسبوع من أجل الاستجابة لنفس الدواعي التي استوجبت تنظيم ساعات العمل الأسبوعية بحيث يستريح فيها الموظفون بقضاء أنشطتهم وقضاء وقتهم مع العائلة وكذا ممارسة واجباتهم الدينية ، وهي بهذا الوصف شكل عام وتوجد فيه أوصل الرحمة وتلم وحدة الأمة.²

¹ - أنظر المادة 193 من الأمر 06-03.

² - مهدي بخدة ، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري في مجلة القانون ، العلوم القانونية والإدارية ، المركز الجامعي أحمد زيانة ، غليزان ، المجلد 07، العدد 02 ، 2018 ، ص 101.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

الفرع الثاني : مدة العطلة الأسبوعية .

جاء في الأمر 77/76 : المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية في مادته الأولى على

ما يلي: " يحدد يوم العطلة الأسبوعية للراحة في مجموع التراب الوطني بيوم الجمعة " .¹

يشكل مضمون هذا النص دلالة قطعية على أنّ المشرع الجزائري يوحد العطلة الأسبوعية لكل المواطنين بمن فيهم الموظفون مما يجعل يوم الجمعة هو يوم عطلة أسبوعية موحدة ويوم راحة قانونية وعطلة مدفوعة الأجر لاعتبارات دينية طغت عليه كما يمثلته من خصوصية في الإسلام الذي هو دين الدولة .²

غير أنّه تم تمديد هذا اليوم إلى يومين من خلال ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والذي نص في مادته الثالثة على أنّه " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس " .

يفهم من نص هذه المادة أنّ المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس ، أي أنّ يوم الجمعة والسبت أصبحا يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت هذه العطلة تقتصر على يوم واحد فقط وهو يوم الجمعة ، هذا الأمر لم ينص عليه المشرع صراحة قبل حده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقا الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع وبالتالي نستطيع القول بأنّ هذا الاجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري

¹- الأمر 77/76 : المؤرخ في 11 أوت 1976 ، يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة ، الجريدة الرسمية ، عدد 66 ، سنة 1776 ، ص 1016 .

²- مهدي بخدة ، مرجع سابق ، ص 104 .

³- المرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 97-99 المؤرخ في 09 مارس 1997 ، المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44 ، الصادر في 26 جويلية 2009 .

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

من شأنه أن يكون للموظف حافظاً مهماً ودافعاً قوياً من خلال استرجاع قواه العقلية والجسدية في قدرته على ممارسة جادة ومتقنة في أيام النشاط العملي.¹

الفرع الثالث: الإستثناءات الواردة على منح العطلة الأسبوعية .

تعتبر الراحة الأسبوعية حق من حقوق الموظف وهذا وفقاً لما جاء في المادة 192 من الأمر 03-06 ، بحيث نصت على أنه : " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحدد في التشريع المعمول به .

بالرغم من أنّ المشرع نص على منح الراحة الأسبوعية للموظف إلا أنّ هذا المبدأ قد يتخلله بعض الاستثناءات بمعنى آخر قد يعمل أثناء راحته الأسبوعية وهذا راجع لعدة أسباب .

أولاً : أسباب تأجيل العطلة الأسبوعية :

جاء في المادة 191 من الأمر 03-06 أنه للموظف الحق في يوم كامل للراحة² الأسبوعية غير أنه قد يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة ، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك . حيث نصت الفقرة الثانية من المادة نفسها " غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل ، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك ".³

يفهم من هذه الفقرة أنّ الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم عطلة أسبوعية ، غير تلك التي حددها القانون وأنّ تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة، وبالتالي فسلطة الموظف في التمتع بهذا الحق مقيدة لأنّ منح هذا الحق راجع لسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة فيما تراه مناسباً .

¹-دخوش مرزاق ، مرجع سابق ، ص 29.

² - أنظر المادة 191 من الأمر 03-06 .

³- رحوي فؤاد ، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ،

جامعة ابن خلدون ، تيارت ، 2006 - 2007 ، ص 47.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

ثانيا : استحقاق راحة تعويضية :

إنّ المشرع اهتم بالموظف الذي يعمل أثناء العطلة الأسبوعية بحيث نظم له حكما ذو ميزة كبيرة والمتمثل في منحه يوم آخر بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال أيام الأسبوع . وهذا ما ورد في نص المادة 193 : " يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية " . اي للموظف الذي عمل في يوم الراحة القانوني الحق في راحة تعويضية لنفس المدة .

إنّ تعويض هذا اليوم يكون مباشرة بعد العمل الاستثنائي الذي قام به الموظف أثناء عطلته الأسبوعية، ولا يمكن أن يؤجل اليوم التعويضي ، ولا يمكن للإدارة المستخدمة أن تجعل هذا الاستثناء كقاعدة عامة، إلا إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك.

المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية .

يستفيد الموظف العمومي أثناء القيام بمهامه من عطل الأعياد الرسمية والتي تضمنها القانون رقم 278/63¹ المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم للمحدد لقائمة الأعياد الرسمية.

كما أقر المشرع الجزائري حق الموظف في الراحة والابتعاد عن أي نشاط وظيفي بمناسبة الأعياد، وذلك استنادا للمادة الأولى من القانون رقم 278/63 المعدل والمتمم ، والتي يتضمن² الأعياد الوطنية والأعياد الدينية ، وأيام الأعياد تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تتفق في أنها أيام عطلة .

لذا سنتناول في هذا المطلب ثلاث فروع الفرع الأول الأعياد الوطنية والفرع الثاني الأعياد الدينية أما الفرع الثالث سنتناول فيه الأعياد العالمية .

¹ - القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم للمحدد لقائمة الأعياد الرسمية ،

الجريدة الرسمية ، العدد 53 ، الصادر بـ 1963/08/02 ، ص 776 .

² - أنظر المادة الأولى من القانون 278/63 .

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

الفرع الأول : الأعياد الوطنية :

إنّ التاريخ الجزائري حافل بأيام مميزة وذلك لوقوع أحداث هامة ، مما جعلتها في ذاكرة الشعب وتمثّل هذه الأيام في مايلي :

-أول نوفمبر .

- الخامس من جويلية .

- رأس السنة الأمازيغية (12 جانفي ، مدتها يوم واحد).¹

الفرع الثاني : الأعياد الدينية .

إلى جانب الأعياد الدينية هناك أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري يجعلها أعيادا رسمية ، وتمثّل هذه الأعياد في :

• أول محرم (رأس السنة الهجرية).

• المولد النبوي الشريف (مدتها يوم وا).²

• عيد الفطر (مدتها ثلاثة أيام)

• عيد الأضحى (مدتها ثلاث أيام).³

¹- قانون 18/12 المؤرخ في 02 جويلية 2018 ، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المتمم للقانون 278/63، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر بـ 2018/07/26 ، ص 41.

²- أنظر المادة الأولى من القانون رقم 278/63.

³- المادة الأولى من القانون رقم 10/23 المؤرخ في 16 جوان 2023 ، يحدد القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 ، الذي يحدد قائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية ، العدد 43 ، الصادر بـ 27 جوان 2023 ، ص 26.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

الفرع الثالث : الأعياد العالمية .

بالإضافة إلى الأعياد الوطنية والدينية ، هناك أعياد اعتمدها المشرع الجزائري كأعياد رسمية ، يحق للموظف الحصول على راحة قانونية ذات طابع دولي وتتمثل هذه الأعياد في مايلي :

- رأس السنة الميلادية (الفتاح من جانفي مدتها يوم واحد).
- عيد العمال (الفتاح من ماي مدتها يوم واحد).¹

المبحث الثاني : العطل الخاصة .

بالإضافة إلى العطل الاعتيادية ، يجوز للموظف الاستفادة من عطل أخرى ، وهي العطل الخاصة لأنّ الموظف العام قد يواجه ظروفًا تجعله يتغيب من العمل لفترة من الوقت وقد تكون هذه الظروف اجتماعية أو دينية أو صحية حسب الحالة

بناءا عليه قسمنا هذا المبحث إلى ثلاث مطالب المطالب الأول العطل المرضية والمطلب الثاني عطلة الأمومة أما المطالب الثالث العطل الإستثنائية.

المطلب الأول : العطل المرضية .

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه ولذلك كان من الواجب على المشرع الجزائري أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب .²

حيث نجد المشرع قد نص على هذا الحق من خلال المادة 201 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية والتي تنص على أنه " تتوقف العطلة السنوية عند وقوع مرض أو حادث مرور

¹ - أنظر المادة الأولى من القانون رقم 278/63.

² - حنان أوشن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، ألفا للوثائق ، 2022 ، ص

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

وستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.¹

وعليه وفق ما جاء في الأمر 03-06 سنتناول المطلب في فرعين وهم شروط الاستفادة منها ومدتها.

الفرع الأول : شروط الاستفادة من العطلة المرضية .

للإستفادة من العطلة المرضية عدة شروط والتي تتمثل في:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله .

- أن يقدم الموظف إلى إدارته طلباً للحصول على عطلة مرضية مرفقا بشهادة طبية تؤكد

مرضه أو عجزه ، يسلمها له طبيب الإدارة حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع ، أما إذا قلت عن أسبوع فيمكن لأي طبيب منحه إياها . كما يمكن للإدارة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضرورياً .

الفرع الثاني : مدة العطلة المرضية .

إنّ العطلة المرضية قد تكون قصيرة المدى لا تتجاوز 6 أشهر خلال السنة ، أو طويلة المدى تتجاوز 6 أشهر إذا تعرض الموظف إلى مرض خطير .²

فمثلاً لموظفي الجماعات الإقليمية الخاضعون للقانون الخاص رقم 334/11 فتكون مدة العطلة المرضية إما قصيرة المدى أو طويلة المدى حسب الحالة المرضية للموظف .

¹- أنظر المادة 201 ، من الأمر 03-06.

²- سوداني نور الدين ، " الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام " ، في مجلة الحقوق والعلوم سياسية ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، المجلد 16 ، العدد 1 ، 2023/03/31 ، ص

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

أولاً : عطلة قصيرة المدى

إذا كانت أقل من يومين فيعطى ترخيص الغياب بناءً على شهادة طبية بدون تأشيرة مصالحي الضمان الاجتماعي (CNAS) مع خصم في الراتب. أما إذا كانت من ثلاثة أيام فأكثر فيعطى الترخيص بالغياب بناءً على شهادة طبية مؤشر عليها من طرف مصالحي الضمان الاجتماعي (CNAS).

ثانياً : عطلة طويلة المدى

و التي تتجاوز الستة (6) أشهر فتحرر من طرف مصالحي الجماعات الإقليمية على شكل مشروع وترسل إلى مصالحي الرقابة السابقة (المراقب الميزانياتي) ليؤشر عليها .
إذا قام الموظف بتمديد عطلة طويلة المدى إلى أكثر من سنتين فنريد حل في حالة العجز وهذه الأخيرة يمكن أن تكون محدودة المدة أو مفتوحة المدى التي يمكن أن تؤدي إلى إحالته للتقاعد.¹

المطلب الثاني : عطلة الأمومة .

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة ، وهي عبارة عن أيام راحة مدفوعة الأجر محددة قانونياً لغرض الحمل والولادة.² وهي عطلة إلزامية للجهة الإدارية المختصة ولا توجد سلطة تقديرية في منحها إذا طلبتها الموظفة واستوفت شرطها وهو الحمل

¹- مقابلة أجريت مع رئيس مكتب المستخدمين لبلدية زردازة بلمقنعي عبد اللطيف عن طريق الحوار.

²-حنان أوثن ، مرجع سابق ، ص 158.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

والولادة ، وعادة ما يتم إثبات ذلك بتقرير طبي .¹ فهي تختلف عن العطلة المرضية في دوافعها وأسبابها، كما أنّها مرتبطة بحق الطفل والأسرة في الرعاية والحماية المكرس دستورياً .²

كما نجد المشرع الجزائري حاول الاهتمام بحالة الموظفة الحامل فحدد الاستفاة من عطلة الأمومة بنص صريح في المادة 213 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به .

لذا سنعالج هذه العطلة من خلال فرعين أساسيين الفرع الأول مدة العطلة والفرع الثاني حقوق المرأة الموظفة في عطلة الأمومة .

الفرع الأول : مدة عطلة الأمومة .

حسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فإنّ للمرأة الموظفة الحق في عطلة الأمومة مدتها 14 أسبوعاً متتالية أي 98 يوماً تحسب إبتداءً من التوقف الفعلي عن العمل .³

نلاحظ أنّ المشرع الجزائري رفع من مدة شهرين (60) إلى 98 يوماً وذلك في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في مادة 11/29⁴ تستحق التعويضة اليومية عن الفترة التي انقطعت المرأة الموظفة أثناءها عن أداء مهامها وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعاً متتالية ، " أي أنّه أخذ بالتطور اجتماعي ومراعاة حالة الموظفة الحامل " .⁵

¹-نواف كنعان ، القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة الكتاب الثاني ، 2009 ، ص 140.

²-معبوفي ورقيق حمزة ، النظام القانوني للعطل في الجزائر ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2020 -2021 ، ص 33.

³- أحمد كاش وعبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص 305.

⁴- أنظر المادة 29 من القانون 11/29 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

⁵-براهيمي عز الدين وبوظانة طارق ، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهدي ، تبسة ، 2019 ، 2020 ، ص 40.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

كما يمكن أن تستفيد من العطلة قبل تاريخ الوضع المتوقع هذا الذي نص عليه في المادة 29 فقر 20 من القانون 83-11 على أنه تتقطع الموظفة وجوبًا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل بناء على شهادة طبية وعلى أن لا تقل هذه المدة على أسبوع ولم يحدد هذه المدة هي أسبوعين أو ثلاثة بل ترك الحرية للطبيب المعالج.¹

بالرجوع إلى المادتين 214/213 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد أنه قد منح للمرأة الموظفة حقًا إضافيًا لا يستفيد منه باقي الموظفين² وهو :
- للموظفة المرضعة الحق إبتداء 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 06 أشهر الموالية ويمكن للموظفة المرضعة أن توزع هذه الغيابات على مدار اليوم بحسب ما يناسبها.³

¹ - دخوش مرزاق ، مرجع سابق ، ص 34.

² - أنظر المادتين 214/213 من الأمر 06-03.

³ - لعور نورة وسارح منال ، نظام العطل في الوظيفة العامة في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 ، 2020 ، ص 27.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

الفرع الثاني : حقوق الموظفة في عطلة الأمومة .

إنّ المشرع الجزائري أولى اهتماماً كبيراً بحق الموظفة في عطلة الأمومة والذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة¹ وأقر لها مجموعة من الحقوق تستفيد منها خلال عطلتها وتتمثل هاته الحقوق في عنصرين هما :

- الاحتفاظ بمنصب العمل .
- تعويض الموظفة خلال مدة عطلة الأمومة .

أولاً : الاحتفاظ بمنصب العمل :

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

أ- عدم اتخاذ ضد العاملة أو الموظفة عقوبات تأديبية :

بالرجوع إلى المادة 36 من المرسوم التنفيذي 82-303 نجد أنّ المشرع نص صراحة على هذه الحماية بحيث جعل تسريح يتخذ هذه المرحلة لا غيا وعديم الأثر.³ وهذا ما أكد عليه بعض الفقهاء الجزائريين باعتبار كل تسريح مبلغ للعاملة أو الموظفة خلال عطلة الحمل والولادة يعتبر باطلاً وعديم الأثر.¹

¹- فرحاني حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014-2015 ، ص 32.

²- لعور نورة وسارح منال ، مرجع سابق ، ص 28.

³- المرسوم رقم 82-303 المؤرخ في 11 سبتمبر 1988 ، المتعلق تسير الخدمات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

ب- رجوع الموظفة الى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة :

يخول القانون الحق للرئيس الإداري أن يوظف موظفًا آخر في مكان موظفة التي في عطلة الأمومة وذلك بموجب عقد محدد المدة ، وتكون هذه المدة هي مدة غياب الموظفة من أجل ضمان استمرارية نشاط الإدارة.²

وفي المقابل أوجب المشرع المستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة.³

ثانيا : تعويض الموظفة خلال فترة الأمومة :

إنّ انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة تفقد راتبها لنفس المدة أي أنّها لا تتقاضى راتبًا عن الفترة التي لم تعمل خلالها ، لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلاً لراتبها الموقوف .

لذا يكون للموظفة التي تضطر لتوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في التعويض ويومي⁴ بالنسبة 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.

ولكي تستفيد المرأة الموظفة من التعويضات اليومية أثناء عطلة الأمومة يجب عليها أن تقدم شهادة طبية للمؤسسة المستخدمة وتستخرج شهادة تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الراتب الأخير الذي يعتمد كأساس في حساب التعويض اليومي . وحتى تكون إجراءاته سليمة وصحيحة للاستفادة من التعويضات اللازمة المترتبة عن عطلة يجب مراعاة :

¹- دخوش مرزاق ، مرجع سابق ، ص 36.

²- لعور نورة وسارح منال ، مرجع سابق ، ص 28.

³- دخوش مرزاق ، مرجع سابق ، ص 37.

⁴- حوحو رمزي وآخرون ، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق

والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020-2021 ، ص 48.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 03-06

- أن تضع المرأة حملها وهي في وضع القيام بالخدمة .
- إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة من طرف الطبيب قبل أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع .
- أن تجري الموظفة فحوصات متابعة للحمل في فترات متباعدة .¹

المطلب الثالث : العطل الإستثنائية.

هي العطل التي يتوقف فيها الموظف عن العمل لأسباب تقتضيها الضرورات ويجب عليه خلالها الحصول على الإذن بمنحة الترخيص²، ونجد المشرع نص عليها في تشريع الوظيفي 03-06 في المواد من 209 إلى المادة 212

سننتاولها في هذا المطلب في فرعين أساسيين وهما : عطلة الحج وعطلة الأحداث العائلية .³

الفرع الأول : عطلة الحج .

هي عطلة تمنح للموظف لمدة لا تزيد عن 30 يوماً لأداء فريضة الحج ، ويتقاضى الموظف راتبه وعلاواته كاملة عن مدتها ولا يحصل الموظف على هذه الإجازة إلا مرة واحدة فقط طوال مدة عمله⁴ ونص عليها في المادة 210 في قانون أساسي للوظيفة العامة 03-06 "

¹- أحمد كاش وعبد المؤمن مجدوب ، مرجع سابق ، ص ص 305-306.

² حنان أوش ، مرجع سابق ، ص 158.

³- أنظر المادة 209 من الأمر 03-06.

⁴-نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص140.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

للمواطن الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة".¹

فهي مقتصرة على الحج فقط لأنه استعمل لفظة الحج بصريح العبارة أي أنّ العمرة غير معنية بهذه العطلة.²

الفرع الثاني : عطلة الأحداث العائلية .

تتمثل هذه العطلة في غياب الموظف عن العمل لأسباب عائلية عاجلة ومنها أسباب خاصة تجبره على التغيب وهو ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 06-03 والذي حددها أيضا المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982 في المواد من 36 إلى 47 أن لكل مواطن الحق في غياب خاص مدفوع الأجر بسبب احدى المناسبات التالية³:

أولا : عطلة الزواج :

أجاز المشرع تغيب الموظف بسبب زواجه أو زواج أحد الفروع لمدة ثلاث أيام مدفوعة الأجر.

ثانيا : عطلة ازدياد الطفل :

¹-أنظر المادة 210 من الأمر 06-03.

²- لعور نورة وسارح منال ، مرجع سابق ، ص 31.

³- بوطرنينخ رميسة وبوكلوهة إكرام ، حقوق وواجبات الموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماستر ، كلية

الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة 1 ، 2022-2023 ، ص 13.

الفصل الأول : عطل الموظف في ظل الأمر رقم 06-03

تعد الولادة من الأحداث العائلية وهي يطغى عليها طابع مفاجئة على عكس حادثة الزواج ولهذا أجاز المشرع للموظف أن يبرر هذه الواقعة لاحقاً وذلك عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة .

ثالثاً : عطلة الختان :

يجيز القانون للموظف التمتع بعطلة لمدة ثلاث أيام (03) مدفوعة الأجر بسبب ختان ولده.

رابعاً : عطلة وفاة أحد الأصول أو أحد الحواشي من الدرجة الثالثة :

إن حدثت الوفاة يسمح للموظف أن يأخذ غياب مرخص مدفوع الأجر لمدة (03) أيام¹.

¹-دخوش مرزاقه ، مرجع سابق ، ص 43.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

إلى جانب العطل التي يستفيد منها الموظف وفق الأمر 03-06 هناك عطلة جديدة أقرها المشرع الجزائري بموجب القانون 22-22 والمتعلق بحقه في إنشاء مؤسسة بالنظر إلى أنه لا يستطيع بحسب الأمر 03-06 مزاولة نشاط مريح ، وذلك تماشيا مع سياسة العامة المتبعة في السلطات العليا والتي تشجع على المقاولاتية وتشجيع السياسة التنموية وتطوير الاقتصاد الوطني. لذا سنتطرق في هذا الفصل لمعرفة العطلة المستحدثة في مبحثين :

المبحث الأول : ماهية العطلة المستحدثة.

المبحث الثاني : ضوابط العطلة المستحدثة.

المبحث الأول : ماهية العطلة المستحدثة .

بموجب القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 03-60 استحدثت المشرع الجزائري للموظف العام ، حق الاستفادة من عطلة للإنشاء مؤسسة وذلك من أجل تكريس مبدأ تكافؤ الفرص، وتوفير مزيد من مناصب الشغل لشباب الطموحين لفرض أنفسهم في الديناميكية الاقتصادية المبنية على التنوع.¹

لذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين : المطلب الأول نتناول فيه مفهوم العطلة المستحدثة ، بينما المطلب الثاني سنتطرق فيه إلى أهداف وأسباب استحداث العطلة المستحدثة .

المطلب الأول : مفهوم العطلة الجديدة .

أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 22-22 ، الذي أضاف بموجبه عطلة إلى جانب العطل الخاصة الأخرى تحت مسمى عطلة مستحدثة لإنشاء مؤسسة غير مدفوعة الأجر ، وهذا وفقاً لما جاء في المادة 206 مكرر منه : " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة وتكون هذه العطلة غير مدفوعة الراتب ".²

لنتعرف على هذه العطلة لابد من ضبط مفهومها الفرع الأول بالإضافة إلى تحديد المدة القانونية لها الفرع الثاني.

¹- القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتمم للأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 85 ، الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

²- رحوى فؤاد ، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 22-16 ، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، كلية الحقوق ، جامعة مستغانم /الجزائر ، المجلد /08، العدد 02 ، الصادرة سنة 2022 ، ص 41.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

الفرع الأول : تعريف العطلة الجديدة .

لم يعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 22-22 وحتى في المرسوم التنفيذي 23-93 العطلة المستحدثة بل تناولوا أحكامها ، إلا أنه نجد بعض الباحثين عرفوها بأنها : " هي المدة التي يستفيد منها الموظف من التوقف عن العمل ، بدون أجر يهدف لإنشاء مؤسسة ، وهذا بعد موافقة الهيئة المستحدثة.

لقد عمل المشرع الجزائري على استحداث هذه العطلة لتمكن فئة الموظفين العموميون في مختلف المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الوظيف العمومي من إنشاء مؤسسة ، وذلك من خلال نصوص المواد التي جاء بها القانون رقم 22-22.

ففي هذا الشأن نصت المادة 206 مكرر من القانون 22-22 على : " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة تكون غير مدفوعة الأجر " .

يفهم من نص هذه المادة أنّ أي موظف في قطاع الوظيف العمومي من حقه الاستفادة من عطلة تكون بهدف إنشاء مؤسسة ، مع فقدانه لراتبه ، وعليه فإنّ هذه المادة موجهة خصيصاً للموظفين العموميين الذين لديهم فكر مقاولاتي ومن حاملي المشاريع ورغبة في إنشاء مؤسسة ، باعتبار أنّ المؤسسات العمومية تزخر بعدد كبير من الكفاءات التي لديها أفكار ومشاريع في ترجمتها إلى مؤسسات.¹

من جهة أخرى نجد أنّ المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة ، وهو ما جاء في العبارة " عطلة لإنشاء مؤسسة " غير أنّه لم يحدد طبيعة هذه المؤسسة التي من أجل إنشائها يستفيد الموظف من عطلة . إذا كانت مشروع تجاري أو اقتصادي أو مؤسسة ناشئة تاركا

¹ - سوداني نور الدين ، مرجع سابق ، ص ص 51-52.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

الغموض بين أساتذة القانون ، ومن خلال استحدثاته بالمؤسسات الناشئة . يمكن القول بأن المقصود بالمؤسسة هو كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها ، حتى ولو كانت مؤسسة ناشئة¹.

الفرع الثاني : المدة القانونية للعطلة المستحدثة :

نص القانون رقم 22-22 من خلال المادة 206 مكرر إن مدة العطلة المستحدثة لإنشاء مؤسسة حددت سنة واحدة . بحيث جاء في نص هذه المادة على : " تحدد مدة العطلة السنوية لإنشاء مؤسسة سنة واحدة (01) ، ويمكن تمديدها استثناء ، لمدة لا تتعدى ستة (06) أشهر " . غير أنّ المشرع الجزائري أجاز تمديد هذه العطلة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، وهذا بعد تقديم كافة التبريرات من طرف الموظف . هذا ما يعاب على المشرع " أنه لم أجاز التمديد مرة واحدة فقط " . أي أنّ المدة الممنوحة في التشريع الجزائري هي مدة ضئيلة مقارنة بحجم المشروع المتمثل في إنشاء مؤسسة ، كما أن العطلة المستحدثة تمنح للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية بناء على طلبه المبرر²، ونلاحظ أن المشرع الجزائري قيد الموظف من خلال المدة الممنوحة له وكذا بمنحه هذه العطلة مرة واحدة خلال مساره المهني، وعليه وجب دعوة المشرع الجزائري إعادة النظر في ما يخص مسألة المدة الممنوحة للموظف باعتبارها مدة ضئيلة في إنجاز مشروع مؤسسته.

المطلب الثاني : أهداف وأسباب استحداث العطلة المستحدثة .

يعتبر التحفيز الدافع والمحرك الأساسي ، نحو تبني فكرة إنشاء مؤسسة التي جاء بها المشرع الجزائري في القانون رقم 22/22 والمرسوم التنفيذي 23-93. لذا نستعرض في هذا المطلب : إلى أهداف استحداث العطلة المستحدثة الفرع الأول، والأسباب التي أدت بالمشرع إلى استحداث هذه العطلة الفرع الثاني.

¹ - رحوي فؤاد ، مرجع سابق ، ص 12.

² - أنظر المادة 206 مكرر 1-2 من القانون 22-22.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

الفرع الأول : أهداف العطلة الجديدة .

إنّ القانون 22-22 جاء بهدف إنشاء مؤسسة وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 206 مكرر منه: " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة ...". كما أنّ تشريع هذه العطلة هو بمثابة فتح المجال أمام الموظفين إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة وإبراز قدراتهم لدفع التنمية وكذا الاقتصاد الوطني.¹

يهدف هذا القانون أيضا إلى تشجيع روح المقاولاتية وتحفيز كل الذين اكتسبوا معارف ومهارات مهنية خلال مساراتهم المهنية لإنشاء مؤسساتهم. كما أنّه يحفز الشباب الموظفين على تجسيد أفكارهم وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية.²

بالإضافة إلى ذلك ، فإنّ اقتراح قانون 22-22 يسمح بتخفيف الضغط على القطاع العمومي الذي تشعب ولم يعد قادرا على خلق مناصب شغل جديدة لخريجي الجامعات ، وفي ذات السياق إن تشريع العطلة المستحدثة يشجع على الابتكار ويخفف العبء على الخزينة العمومية.³ ونستنتج من هذا أنّ لقانون 22-22 جاء خادما للموظف العمومي والمصلحة العامة معا.

الفرع الثاني : أسباب استحداث العطلة المستحدثة.

بموجب الأمر 03-06 كان للموظف ممنوع عليه من ممارسة أي نشاط مهما كان نوعه، وهذا بموجب المادة 43 منه والتي جاء فيها : " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام

¹ - قدور أولا أحمد ، عوارض المسار المهني للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، سنة 2022-2023 ، ص 61.

² - شريف عابد ، المقاولاتية ... حق جديد للموظفين والمتقاعدين ، تم تحميله من (elmassa .com) ، بتاريخ 09 ماي 2024 ، على الساعة 20:00.

³ - اقتراح حق الاستفادة من العطل لإنشاء مؤسسات يشجع ابتكار ويخفف العبء على الخزينة العمومية ، تم تحميله من (ops,dz) ، بتاريخ 09 ماي 2023 ، على الساعة 21:00.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

التي أسندت إليهم ، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه " وكما أن لا يمكن للموظف الذي أحيل على الاستيداع ممارسة أي نشاط مريح ، وهو ما ورد في نص المادة 150 من نفس الأمر : " يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته ، وهو ما يقابلها في المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373¹ المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف والتي جاء فيها أنه يمنع على أي موظف ممارسة أي نشاط مريح ويتم مراقبته من طرف الإدارة بقوة القانون .

نظرًا للتطور الحاصل على مستوى التوجهات العامة للسياسة في البلاد ، والتسابق نحو تنمية روح المقاولاتية وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وجد المشرع نفسه في حاجة للقيام بتعديل الأمر 06-03 ، وذلك بإدراج نصوص قانونية تسمح للموظف بممارسة أي نشاط وفقا لشروط معينة ، فتم صدور القانون 22-22 والتي منح من خلال مواده للموظف الحق في إنشاء مؤسسة خاصة به² ، وهو ما أتاح فرصة للموظفين الذين لديهم رغبة في العمل الخاص في اختيار أنفسهم في عالم الأعمال الخاصة وعالم المقاولاتية ، وفرض أنفسهم في الديناميكية الاقتصادية كما استحدث المشرع هذه العطلة من أجل إنشاء مؤسسة تماشي مع التحولات الاقتصادية للدولة ، حيث انتهجت طريقة المؤسسات الناشئة حيث يعد هذا النوع من المؤسسات وحاضنات الأعمال من النماذج الاقتصادية المستحدثة التي فرضت لنفسها في اقتصاديات العديد من الدول ، بهدف تشجيع واحتضان المشاريع الناشئة ومساندة أصحاب الابتكار³.

¹ - المادة 48 من المرسوم التنفيذي 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 ، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية ، العدد 77 ، الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 2020 ، ص 09.

² - بن يوب سهام وحلمي آسية ، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22-22 ، مذكرة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 08 ماي 1945 ، قالمة ، سنة 2022-2023 ، ص 47.

³ - قدور أولا أحمد ، مرجع سابق ، ص 58.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

نظرا إلى أهمية هذه العطلة لم يقتصر المشرع الجزائري لمنح العطل للموظفين العموميين فقط، بل منحها أيضا للعمال وهذا وفقا للقانون رقم 16¹/22 المؤرخ في 20 جويلية سنة 2022 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، الذي كرس هذا والحق للعامل في انشاء مؤسسة خاصة به من خلال ما جاء في مواده 56 مكرر... و 56 مكرر 6.

المبحث الثاني : الضوابط القانونية للعطلة المستحدثة .

إنّ المشرع الجزائري من خلال استحداثه لعطلة إنشاء مؤسسة قد أولى اهتمامًا كبيرًا بميولات الموظف المقاولاتية وكذلك هي فرصة لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع غير أنّه للاستفادة من هذه العطلة عدة ضوابط قانونية نص عليها في القانون 22-22 وكذلك المرسوم التنفيذي 23-23 والتي تتمثل في شروط وإجراءات استفادة من العطلة والآثار المترتبة عن منح العطلة المستحدثة .

هذا ما سيتم معالجته في هذا المبحث في مطلبين رئيسيين : المطلب الأول : شروط وإجراءات الاستفادة من العطلة المستحدثة والمطلب الثاني : الآثار المترتبة عن استفادة منها .

المطلب الأول : شروط وإجراءات استفادة الموظفين من العطلة المستحدثة .

إنّ طلب العطلة الإستثنائية حق قرره القانون للموظف غير أنّ ممارسته خاضعة لسلطة الإدارة المستخدمة،² التي تثبت في توفر الشروط المطلوبة وصحة اتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونًا للاستفادة من العطلة .

¹ - القانون رقم 16/22 المؤرخ سنة 2024 ، يتم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 ، والمتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بـ 20 جويلية 2022 ، ص 10.

² - سهام قيرود و خليل غشام ، " فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون " ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الحاج لخضر باتنة 1، المجلد 24 ، العدد 01 ، 14-05-2023 ، ص 406.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

لذا سنتعرض لذلك من خلال الفرعين الآتيين.

الفرع الأول شروط الإستفادة من العطلة المستحدثة والفرع الثاني إجراءات منح العطلة المستحدثة.

الفرع الأول : شروط الاستفادة من العطلة المستحدثة .

حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-93 شروط وكيفيات الاستفادة من العطلة المستحدثة والتي يمكن تقسيمها إلى الشروط التي يجب توافرها في الموظف والشروط التي تقع على عاتق الإدارة. **أولاً : الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف العام :**

الملاحظ من خلال المرسوم التنفيذي 23-93 أنّ المشرع الجزائري قد خص الموظف العام بشروط للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال المادة (02) الثانية منه وذلك لكي تتضح فئة الموظفين التي يمكننا الاستفادة منها وتسهيل على إدارة مستخدمة فرز أصحاب الحق بالبحث في الشروط المطلوبة والتي تتمثل في :
أ. لا يقل عمره عن 55 سنة :

أي أنه لا يقبل طلب الاستفادة من العطلة إذا كان الموظف الذي يرغب في العطلة المستحدثة لا يتمتع بـ 55 سنة كاملة يوم إيداع الطلب ، ومنه نلاحظ أنه حصر حق في الاستفادة من العطلة في فئة الموظفين ذوي العمر 55 سنة دون أقل منهم وهذا ما يعاب عليه أنه أغفل فئة الشباب الطموحين وأصحاب أفكار مبتكرة .

ب. إثبات أقدمية خمس (05) سنوات بصفة موظف :

أي أنّ مدة خمس سنوات تكون من الخدمة الفعلية بالإدارة المستخدمة ولا تحتسب فيها فترة التربص لأنه لم يكن أثناءها بصفة موظف بل متربص¹.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 23-93، المؤرخ في 03 مارس 2023، المتضمن شروط وكيفيات الاستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 12 مارس 2023.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

ت. الالتزام بقواعد المنافسة النزيهة :

يكون ذلك عن طريق تعهد بعدم إضرار الإدارة المستخدمة وعدم الحاق بها أي ضرر .¹

ثانياً : الشروط التي تقع على عاتق الإدارة :

بتوفر الشروط في الموظف المذكور سابقاً يقع على عاتق الإدارة جملة من الشروط التي

يجب أن تنقيد بها لكي يستفيد الموظف من عطلة إنشاء مؤسسة وتتمثل في :

أ. الرد على طلب الموظف :

يتعين على الإدارة المستخدمة الرد على طلب الموظف للاستفادة من العطلة ، في أجل لا

يتعدى شهراً (01) واجداً ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب .²

ب. تبليغ الموظف بقرارها :

يتعين على الإدارة المستخدمة تبليغ الموظف الذي أودع طلب استفادة إما بالموافقة وإما

بتأجيل الموافقة على طلبه لمدة لا تتجاوز ثلاث (03) أشهر وإما بالرفض المعل بعد أخذ رأي

اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .

• يمكن للموظف ، في حالة رفض طلبه أن يقدم في أجل خمسة عشرة (15) يوماً ابتداءً

من تاريخ تبليغه بقرار الرفض تظلماً لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البث فيه في أجل

خمس عشرة (15) يوماً ابتداءً من تاريخ إيداع التظلم .³

• يستثنى من الاستفادة من العطلة الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة :

- الأمن الوطني .

- إدارة السجون .

- إدارة الجمارك .

¹- أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-93.

²- انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 23-93.

³- أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي 23-93.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

- إدارة الغابات .

- أمن اتصالات السلكية و اللاسلكية .

- المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية .

- الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين ¹.

لقد استثنى المشرع هذه الأسلاك من العطلة نظراً لطبيعة مهامهم ودورها في الحفاظ على أمن الوطن واستقراره ، فمنحهم إياها وخروجهم من منصبهم يؤدي إلى فقدان الأمن وعدم استمرارية الخدمة ².

الفرع الثاني : إجراءات منح العطلة المستحدثة .

منح المشرع الجزائري للموظف العطلة وفقاً لإجراءات نص عليها في القانون 22-22 والتي يلتزم بها الموظف للاستفادة من العطلة والتي تتمثل في :

أولاً: تقديم طلب مبرر

إنّ استفادة الموظف من عطلة إنشاء مؤسسة متوقفة على شرط تقديم الموظف لطلب مبرر إلى إدارته ³. وهذا ما جاء في نص المادة 206 مكرر 1 / 2 من القانون رقم 22-22 المتمم للأمر 03-06 " تمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المعني للموظف بناءً على طلبه المبرر ⁴. ويتضح من خلال هاته المادة أنّه يقع على عاتق الموظف عند تقديمه لطلب الاستفادة من العطلة أن يبرر طلبه ⁵.

¹- أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 23-93.

²- قدور أولاد أحمد ، مرجع سابق ، ص 61.

³- سوداني نور الدين ، مرجع سابق ، ص 54.

⁴- أنظر المادة 206 مكرر 1 من القانون 22-22.

⁵- سوداني نور الدين ، مرجع سابق ، ص 54.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

-كما يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة تقديم طلب إلى مستخدمه قبل ثلاثة (03) أشهر على الأقل من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة مقابل وصل الاستلام .

ثانيا: تحديد طبيعة نشاط المؤسسة

يجب أن يحدد في طلب العطلة طبيعة النشاط المؤسسة المراد إنشائها وتاريخ بداية العطلة ويكون مرفوق بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر في إجراءات إنشاء مؤسسة.¹

المطلب الثاني : الآثار القانونية للعطلة من أجل إنشاء مؤسسة .

تعتبر العطلة من أجل إنشاء مؤسسة وضعية قانونية يترتب عليها آثار متعددة والتي سنتطرق إليها في فرعين الفرع الأول الآثار المترتبة عن منح العطلة والفرع الثاني الآثار الناتجة بعد انقضاء مدة العطلة المستحدثة.²

الفرع الأول : الآثار القانونية المترتبة عن منح العطلة من أجل إنشاء مؤسسة .

إنّ استفادة الموظف العام من العطلة المستحدثة يترتب عليها عدة آثار التي نص عليها بموجب 22/22 وتتمثل في :

أ. الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل :

تؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل وفقاً لنص المادة 206 مكرر من القانون 22-22 " تؤدي إحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل .³

ب. توقيف الراتب والحقوق في الأقدمية وفي الترقية في الدرجة والرتبة والتقاعد :

من نتائج الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة انقطاع مؤقت لحق الموظف في الراتب نتيجة كونه في حالة انقطاع مؤقت عن الخدمة والتوقيف المؤقت للمسار المهني للموظف

¹ - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 93-23.

² - قدور أولاد أحمد ، مرجع سابق ، ص 64.

³ - أنظر المادة 206 مكرر 3 من القانون 22-22 .

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

من نتائج المنطقية عدم احتساب فترة العطلة في حساب الأقدمية سواء تعلق موضوعها بالتقاعد أو الرقيه بنوعيتها أي المتعلقة بالتدرج إلى الرتب الأعلى أو تلك المتعلقة بالدرجة¹. وهو المضمون المشار له في المادة 206 مكرر 03 من القانون 22-22² وحرمان الموظف من الراتب ينسجم مع مضمون المادة 32 من الأمر 03-06 في تقريرها للحق في الراتب مقابل الخدمة الملتزم بها من الموظف وفق الأطر التنظيمية³.

ت. الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي :

بالرغم من فقدان الموظف لحق راتب والأقدمية بمجرد استفادته من العطلة إلا أن القانون 22-22 يبقى على حقه في الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي وفق الفقرة 02 من المادة 206 مكرر 03 " يستمر الموظف المعني خلال العطلة في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما⁴.

ث. استفادة الموظفين الإعانات والامتيازات المقدمة من الدولة :

يمكن للموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة له⁵ بهدف تشجيع شريحة الموظفين على إنشاء المؤسسات ، ونجاحهم في تجسيد مشاريعهم واستمرارية وديمومة فيها⁶ وهذه الامتيازات هي عبارة عن :

-الإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث توسيع في النشاط⁷.

¹- سهام قيرود و خليل غشام ، مرجع سابق ، ص 405.

²- أنظر المادة 206 مكرر 03 من القانون 22-22.

³- أنظر المادة 32 من الأمر 03-06.

⁴- أنظر المادة 206 مكرر 03 من القانون 22-22.

⁵- أنظر المادة 206 مكرر 4 من القانون 22-22.

⁶- سوداني نور الدين ، مرجع سابق ، ص 55.

⁷- أنظر المادة 206 مكرر 4 من القانون 22-22.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

-المادة رقم 206 مكرر 06 حق الاحتفاظ بمنصبه في حالة عدم تجسيده لمشروعه في إنشاء مؤسسة في حدود المدة المشار إليها سابقا .¹

الفرع الثاني : الآثار القانونية المترتبة بعد انقضاء مدة العطلة .

لم تقتصر الآثار القانونية على منح العطلة فقط بل هناك آثار تترتب عن انقضاء المدة المحددة بسنة واحدة حسب نص المادة 206 مكرر 1 والتي تتمثل في حالتين آثار إذا أنجز المشروع أو لم ينجزه وهذا ما سوف نتطرق إليه كالتالي :

أ. إذا أنجز مشروعه :

تنتهي علاقة عمل الموظف العمومي إذا نجح في إنجاز مشروعه من أجل إنشاء مؤسسة أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر (01) واحد على الأقل قبل نهاية العطلة تنتهي علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته .²

يمكن للمستخدم إنهاء العطلة بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إذ تبين بعد القيام بالتحقيقات الإدارية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسات والهيئات المؤهلة أن استفادة الموظف من العطلة كانت لأغراض أخرى غير إنشاء مؤسسة .³

ب. إذا لم ينجز مشروعه :

إذا لم ينجز الموظف مشروعه خلال فترة العطلة يمكنه أن يطلب أجل شهر واحد (01) على الأقل قبل تاريخه نهاية العطلة حسب نفس الكيفيات المنصوص عليها.

¹- أنظر المادة 206 مكرر 6 من القانون 222.

²- أنظر المادة 206 مكرر 5 من القانون 22-22.

³- أنظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 23-93.

الفصل الثاني : عطل الموظف ظل القانون 22-22.

- إما تمديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة إنجاز مشروعه في حدود (06) أشهر بحسب المادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-93 الفقرة الأولى.¹
- إما يطلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية وذلك في أجل شهر قبل انتهاء عطلته .
- ويعاد إدماجه بقوة القانون ولو كان زائد عن العدد ويحتفظ بكل حقوقه المكتسبة من وظيفته.²

¹- أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-93.

²- أنظر المادة 206 مكرر من القانون 22-22.

خاتمة

خاتمة.

بعد أن تطرقنا في دراستنا لموضوع حق الموظف في العطل في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-22 تبين لنا أنّ العطل هي أه م الحقوق التي يحتاجها الموظف إلى جانب الحقوق الأخرى المقررة بموجب القوانين والأنظمة الإدارية المختلفة.

حيث تتميز هذه العطل بالتنوع فمنها عطل اعتيادية ، ومنها عطل خاصة ، بحيث أصبحت هذه العطلة مكسبا يراعي فيه مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة معا.

كما جاء المشرع الجزائري لأول مرة بعطلة جديدة غرضها إنشاء مؤسسة ، وذلك بموجب القانون 22-22 والتي يهدف من خلالها إلى المساهمة في المبادرة الاقتصادية وتحقيق السياسية التنموية للدولة .

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج وتوصيات وذلك على النحو التالي:

1. إنّ المشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للعطل بل أشار إليها من خلال القوانين والتنظيمات المعمول بها.

2. اقرار المشرع الجزائري حق العطل للموظف بموجب الأمر رقم 06/03 والقانون رقم 22/22

3. إنّ الإدارة لها سلطة تقديرية من حيث تجزئة العطلة السنوية وارجائها واستدعاء الموظف لضرورة المصلحة، وكذا المراقبة الطبية وقرارها في مجال العطلة المرضية بأنواعها، أيضا أنّ المشرع الجزائري منح العطلة الأسبوعية للموظف ووضع له استثناءات ، وأيضا راع الاعتبارات الدينية واهتم بالتاريخ الجزائري والطابع الدولي بحيث منح للموظف الأعياد الرسمية وكذا عطلة الحج، واهتم كذلك بالمرأة حيث منحها عطلة الأمومة . إلى جانب هذه العطل استحدثت العطلة المستحدثة من أجل انشاء مؤسسة وفقا لكيفيات وإجراءات محددة.

خاتمة.

4. لقد سمح القانون 22-22 للموظف العام بالدخول إلى عالم الأعمال وذلك عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة به .

5. وضع المشرع الإطار القانوني للاستفادة من العطلة بحيث نص على الشروط والكيفيات للاستفادة منها بموجب المرسوم التنفيذي 23-93.

من خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود عثرات في موضوع العطلة ينبغي تداركه في المستقبل والمتمثلة في :

1. إعادة ضبط مفهوم العطل ، وذلك من خلال إعطاء تعريفاً جامع للعطل ، وإعادة صياغة مصطلح " ضرورة المصلحة " بشكل يراعي فيها الظروف الصحية الطارئة التي قد تصيب الموظف ، وحتى لا تستطيع الإدارة أن تتعسف ضده .

2. إيجاد صيغة قانونية لضبط برنامج الجدول السنوي العطل الخاصة بالموظفين ، حيث أننا نجد أن توزيع العطل يخضع لمعايير ذاتية وراء شخصية حتى يتم ضبطه بإحكام طبقاً للقانون .

3. إعادة النظر في استفادة الموظف من مرتبه في حالة مرضه أو بسبب حادث عمل، حتى يرى بأن الإدارة التي يعمل بها لم تتخلى عنه ، وقامت بمواساته ، وذلك تحت حالة التحايل أو مزاوله نشاط مخفي آخر مهما كان نوعه أثناء مرضه .

4. إعادة النظر في القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل من حيث تفصيلها ، وتدقيقها وتحديد أحكامها وذلك من أجل تطوير الوظيفة العمومية وتحسين مستواها .

5. إعادة النظر في القانون 22-22 من حيث مؤسسة خاصة به، كان من الأول على المشرع الجزائري سن قانون ، يتضمن تشجيع إنشاء مؤسسة خاصة به ، كان من الأول على المشرع الجزائري سن قانون ، يتضمن تشجيع إنشاء المؤسسة الداخلية الخاصة به داخل الإدارة العمومية .

خاتمة.

6. وفي الأخير ندعوا المشرع الجزائري إعادة النظر في إمكانية تمديد العطلة المستحدثة إلى سنتين، حيث يكون للموظف الوقت الكافي في إنشاء مؤسسته.

قائمة الملاحق

ملحق رقم 1 :

**المتضمن مقرر منح عطلة الأمومة
لموظفة المجلس الشعبي البلدية**

قائمة الملاحق.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية وإجماعات المتلابة والنهية العمرانية

ولاية سكيكدة

بلدية زرداظة

الرقم :/2024

مقرر عطلة أمومة

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل و المتمم؛

- وبناء على الشهادات والوثائق الثبوتية المستلمة والتي تمنح خصصا للمغنية بالأمر، الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترة الحمل والولادة، وفقا للتشريع المعمول به.

يقرر

المادة الأولى: يستفيد السيد(ة) ، عون الخدمة من المستوى الثالث، من عطلة أمومة قدرها ثمانية وتسعون (98) يوما، ابتداء من تاريخ: 2023/11/29 إلى غاية: 2024/03/05.

المادة 02 : تخصم المدة المذكورة في المادة الأولى أعلاه من راتب المعني(ة).

المادة 03 : تكلف كل المصالح المعنية بتسيير الموارد البشرية والمحاسبية كل فيما يخصها بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

حرر بتاريخ :



الملحق رقم 2 : المتضمن سند منح
عطلة السنوية لموظف المجلس
الشعبي البلدي

قائمة الملاحق.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية وجماعات المتلية والنهبة العمرانية

الولاية : سكيكدة

البلدية : زردازة

الرقم : 2024/.....



تمنح للسيد (ة):

اللقب :

الاسم :

تاريخ الميلاد :

فيد الخدمة على مستوى مصالحه بصفته (ها):

الرتبة:

مستشار اجتماعي للإدارة الإقليمية

عطلة سنوية مدتها : ثلاثون (30) يوما.

إبتداء من : 2023/06/21 إلى غاية : 2023/07/20

عدد الأيام المتبقية : 2022/0 — 2023/0



حرر بتاريخ :



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية

ولاية سكيكدة

بلدية زرداظة

الرقم : 2024/

الملحق رقم 3 : المتضمن مقرر منح
العطلة المرضية لموظف المجلس
الشعبي البلدي

المادة 02 : تخصم المدة المذكورة في المادة الأولى أعلاه من راتب المعني(ة).

المادة 03 : تكلف كل المصالح المعنية بتسيير الموارد البشرية والمحاسبة كل فيما يخصها بتنفيذ أحكام هذا المقرر.



حرر بتاريخ :



الملحق رقم 4 : المتضمن مقرر
الإستفادة موظفة المجلس الشعبي
البلدي من رخصة ساعات الرضاعة

قائمة الملاحق.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية وجماعات المتلينة والنهينة العمرانية

ولاية سكيكدة

بلدية زرداية

الرقم :/2024



مقرر الإستفادة من رخصة ساعات الرضاغة

ان رئيس المجلس الشعبي البلدي

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبناء على طلب المعنى (ة) والوثائق الثبوتية المقدمة.

يقرر

المادة الأولى: يستفيد السيد(ة) **بن بوشلا** - **لا**، عون الخدمة من المستوى الثالث، من رخصة تغيب للموظفة المرضعة حسب الرزنامة: ساعتين (02) من الساعة 10:00 إلى غاية 12:00 ابتداء من تاريخ 2023/12/28 إلى غاية 2024/06/27 .
ساعة (01) من الساعة 11:00 إلى غاية 12:00 ابتداء من تاريخ 2024/06/28 إلى غاية 2024/12/28..

المادة 02 : تكلف كل المصالح المعنية بتسيير الموارد البشرية والمسؤول السلمي المباشر للمعنى بالأمر بتنفيذ أحكام هذا المقرر.



حرر بتاريخ :



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع.

أولاً : المصادر :

1. الدساتير :

- المرسوم الرئاسي رقم 422/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 01 نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية ، العدد62، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2. المعاهدات والاتفاقيات الدولية :

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1984.

3. القوانين :

- القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم ، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية ، العدد 53 ، الصادر بتاريخ 02 أوت 1963.

- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، العدد الصادر بتاريخ 30 رمضان 1403.

- القانون 18/12 المؤرخ في 2 جويلية 2018 المتعلق المحدد لقائمة الأعياد الرسمية المتمم لقانون 278/63 ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2018.

- القانون رقم 16-22 المؤرخ في تاريخ 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11، المؤرخ في تاريخ 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 49 الصادر بتاريخ 20 جويلية 2020.

- القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتمم للأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2016 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 85، الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

قائمة المصادر والمراجع.

- القانون رقم 23-10 المؤرخ في 16 جوان 2026 ، يعدل القانون رقم 63-278 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية العدد 43، الصادر بتاريخ 2 جوان 2023.
 - الأمر رقم 17/76 المؤرخ في تاريخ 11 أوت 1976، يتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة ، الجريدة الرسمية ، العدد 66، الصادر بتاريخ 1976.
 - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2006.
- 4. المراسيم الرئاسية والتنفيذية :**
- أ. المراسيم الرئاسية :**
- المرسوم رقم 303/83 المؤرخ في 11 ديسمبر 1982 ، المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية ، الصادر بتاريخ 26 ذو القعدة 1402.
- ب. المراسيم التنفيذية :**
- المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المعدل المرسوم رقم 59/97 المؤرخ في 09 مارس 1997 ، المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 44، الصادر بتاريخ 26 جويلية 2009.
 - المرسوم التنفيذي رقم 320/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ، يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون فيها بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية ، الجريدة الرسمية ، العدد 66 ، الصادر بتاريخ 12 نوفمبر 2017.
 - المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 ، المتعلق بالوضعية القانونية الأساسية للموظف ، الجريدة الرسمية ، العدد 77 ، الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

قائمة المصادر والمراجع.

- المرسوم التنفيذي رقم 93/23 المؤرخ 05 مارس 2023 ، المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظف في العطلة انشاء مؤسسة ، الجريدة الرسمية ، العدد 15 ، الصادر بتاريخ 12 مارس 2023 .

ثانيا : المراجع .

1. الكتب :

- حنان أوثن ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، الطبعة الأولى ، 2022.
- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، الطبعة الأولى ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2015.
- محمد أحمد عبد اللاه محمد ، الوظيفة العامة ، ترجمة : أنطوان عبدة ، الطبعة الأولى ، دار الكتب والوثائق الرقمية ، بيروت - لبنان ، 2015.
- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للكتاب ، لبنان ، 2009.

2. مذكرات ماستر :

- العربي ميعوفي وحمزة رقيق ، النظام القانوني للعطل في الجزائر ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2020/2021.
- حسان فرحاني ، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014/2015.
- رمزي حوحو وآخرون ، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020/2021.
- رميسة بوطرنينخ وإكرام بوكلوها ، حقوق وواجبات الموظف العام في الجزائر ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، 2022/2023.

قائمة المصادر والمراجع.

- سهاب بن يوب وآسية حمدي ، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ضل صدور القانون 22-22 ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 08 ماي 1949 ، قالمة ، 2023/2022.
- فؤاد رحوي ، الراحة والعطل القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2007/2006.
- قدور أولاد أحمد ، عوارض المسار المهني للموظف العام في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2023/2022.
- عز الدين براهيمى وبوظانة طارق ، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة العربي التبسي ، تبسة ، 2020/2019.
- نورة لعور ومنال سارح ، نظام العطل في الوظيفة العامة في القانون الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 20 أوت 1955 ، سكيكدة ، 2020.

3. المقالات :

- أحمد كاش وعبد المؤمن مجدوب ، " نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس " ، في : دفاتر السياسة والقانون ، صدر عن جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، المجلد 12 ، العدد 62 ، 202-06-01.
- فؤاد رحوي ، " حق العامل في عطلة إنشاء مؤسسة على ضوء القانون رقم 16-22 ، في : مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، صدر عن جامعة ابن خلدون ، تيارت، المجلد 81، العدد 02، 2022.
- سهام قرود وخبيل عصام، " فلسفة العطلة الإستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون"، في : مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، صدر عن جامعة الحاج لخضر ، باتنة 1، المجلد 24، العدد 1، 14 ماي 2023.

قائمة المصادر والمراجع.

- نور الدين سوداني ، " الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام" ، في :
مجلة الحقوق والعلوم السياسية ، صدر عن جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، المجلد 16 ،
العدد 1، 2023.

- مهدي بخدة ، " الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري "، في : مجلة القانون ، صدرت
عن معهد العلوم القانونية والإدارية ، المركز الجامعي أحمد زبانة ، غليزان ، المجلد 07 ،
العدد 02 ، 2018.

4. مقابلات :

- مقابلة أجريت مع مدير ثانوية نكاكة عمار عمار بوسبولة مالك ، عن طريق الحوار .
- مقابلة أجريت مع رئيس مكتب المستخدمين لبلدية زردازة ، بلمقنعي عبد اللطيف ، عن
طريق الحوار .

المواقع الإلكترونية :

- شريف عابد ، المقالاتية حق جديد للموظفين والمتقاعدين تم تحميله من elmiss.com ،
بتاريخ 09 ماي 2024 .
- اقتراح حق الاستفادة من العطل لإنشاء مؤسسات يشجع الابتكار ويخفف العبء عن
الخزينة العمومية تم تحميله من Aps.Dz .

الفهرس

الفهرس

الصفحة

08-05	مقدمة
30-09	03-06 : عطل الموظف في ظل الأمر
20-10	المبحث الأول : العطل الاعتيادية
15-10	المطلب الأول : العطلة السنوية
11	الفرع الأول : تعريف العطلة السنوية
13-11	الفرع الثاني : مدة العطلة السنوية
15-13	الفرع الثالث : ضمانات الموظف أثناء إستفادته من العطلة السنوية وضوابطها
19-16	المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية
16	الفرع الأول : تعريف العطلة الأسبوعية
18-17	الفرع الثاني : مدة العطلة الأسبوعية
19-18	الفرع الثالث : الاستثناءات الواردة على منح العطلة الأسبوعية
21-19	المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية
20	الفرع الأول : الأعياد الوطنية
20	الفرع الثاني : الأعياد الدينية
21	الفرع الثالث : الأعياد العالمية
30-21	المبحث الثاني : العطل الخاصة

المطلب الأول : العطل المرضية	23-21
الفرع الأول : شروط الاستفادة من العطلة المرضية	22
الفرع الثاني : مدة العطلة المرضية	23-22
المطلب الثاني : عطلة المومة	28-23
الفرع الأول : مدة عطلة الأمومة	25-24
الفرع الثاني : حقوق المرأة الموظفة في عطلة الأمومة	30-26
المطلب الثالث : العطل الاستثنائية	28-27
الفرع الأول : عطلة الحج	28
الفرع الثاني : عطلة الأحداث العائلية	29-28
الفصل الثاني : العطل في ظل القانون 22-22	44-31
المبحث الأول : ماهية العطلة المستحدثة	37-32
المطلب الأول : مفهوم العطلة المستحدثة	34-32
الفرع الأول : تعريف العطلة المستحدثة	34-33
الفرع الثاني : المدة القانونية للعطلة المستحدثة	34
المطلب الثاني : أهداف وأسباب استحداث العطلة المستحدثة	37-34
الفرع الأول : أهداف استحداث العطلة المستحدثة	35
الفرع الثاني : أسباب استحداث العطلة المستحدثة	37-35
المبحث الثاني : الضوابط القانونية للعطلة المستحدثة	44-37

المطلب الأول :	شروط وإجراءات استفادة الموظفين من العطلة المستحدثة	41-37
الفرع الأول :	شروط استفادة الموظفين من العطلة المستحدثة	40-38
الفرع الثاني :	إجراءات منح العطلة المستحدثة	41-40
المطلب الثاني :	الأثار القانونية للعطلة من أجل إنشاء مؤسسة	44-41
الفرع الأول :	الأثار القانونية المترتبة على منح العطلة من أجل إنشاء مؤسسة	43-41
الفرع الثاني :	الأثار القانونية المترتبة بعد انقضاء مدة العطلة المستحدثة	44-43
خاتمة		47-45
الملاحق		55-48
قائمة المصادر والمراجع		60-56
الفهرس		63-61