

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

نظام العطل في الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون اداري

اشراف الأستاذ
لجلط فواز

اعداد الطالب:
دخوش مرزاق

السنة الجامعية 2019/2018

مقدمة

ينصرف مدلول حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي إلى ذلك العمل الإرادي الناتج من قبل الموظف رغبة منه في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدد محددة من الزمن أو غير محددة من الزمن أو غير محددة (دائمة) عكس الوقف (التوقيف) عن ممارسة النشاط الوظيفي الذي اختلفت النظم المقارنة بشأن تسمياته، فمنهم من وصفه بكف يد الموظف العمومي عن العمل أو سحب اليد أو الوقف الاحتياطي.

- الوظيفة العمومية أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين وحقوقهم وحررياتهم وفقا للدستور و القانون .

وهي مسؤولية وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بحمل مهامها قبل إن تكون حقا أو امتيازاً لهم .

وهي خدمة وطنية بحكمها و بوجه مسارها القانوني فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد .

وباعتبار مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لائحي لحكمه اللوائح و المراسيم المحددة فإن هذه الواجبات المطلوبة من الموظفين أدائها على أكمل وجه يقابلها حقوق من صوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة إمرة يطبق بطريقة موحدة ومجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين وذلك ، مهما كانت وضعيتهم السلمية أو المكان و الظروف التي يمارسون فيها مهامهم .

فلا يجوز للإدارة الاتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع إي ظرف كان وذلك باعتبارها من قواعد النظام العام غير انه و بالنظر لطبيعة المهام التي يمارسها بعض فئات الموظفين فإنه يمكن إن تنص القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك على حقوق خاصة بهؤلاء الموظفين .

وتتمثل حقوق الموظف العمومي عموماً في حقوق مالية مقررة أساساً للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها في كل فئة من فئات الموظفين ولكنها مقررة أيضاً بالنظر لمصلحة الموظفين حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم و اهم هذه الحقوق هي الرواتب و التعويضات و ما يدعمها من انواع الترقية .

اما الحقوق المعنوية فتكتسي بدورها اهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفاعل في تحقيق اهداف و غايات الادارة كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام ، اداء الخدمات لجمهور المنتفعين تأخذ هذه الحقوق المعنوية صوراً عديدة كالحقوق السياسية و الحماية من التهديدات و الاعتداءات و حق الاستقالة و غيرها .

ان تحديد الحقوق لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب وما يقابله من جزاء بل يرتكز على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف يجعله في غنى عن الاشتغال بمتطلبات الحياة وضروراتها وذلك لخدمة المرفق العام وتبعاً لذلك فإن حقوق الموظف معرضة

للتهديد بالمساس بها من قبل الادارة متى رأى الرئيس الاداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان ، ولمنع أي نوع من الاجتهاد من قبل السلطة الادارية في ما بحقوق الموظف العمومي فإن المشرع الجزائري قد احاطها بترسانة ضخمة من النصوص الدستورية و التشريعية و التنظيمية تدفع عنها اي تعسف مهما كانت اسبابه بحسن نية او سوء نية .

كما أن هذه الحماية التي ترافق هذا الموظف تتميز بالقوة حيننا وبالضعف احيانا متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة وتطورها وتأثيرات محيطنا الخارجي .

إشكالية البحث :

إذا كان الأصل أن الحقوق قد تم تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته و ضمانا للعيش الكريم بعيدا عن الانشغال بالاحتياجات وذلك لكي يستطيع أن يباشر عمله بجدية بعد نيئه هذا الحق فإن التساؤل هو :

ما هو النظام القانوني المطبق على حق العطلة ؟

منهج البحث :

من اجل الاجابة على اشكالية البحث اعتمدنا المنهج الوصفي عموما في ما يتعلق بماهية العطل باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع غير اننا لجأنا الى المنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الحماية المقررة لهذه العطلة ، مع الاعتماد احيانا على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني للعطل .

أسباب اختيار الموضوع :

واختياري هذا الموضوع (النظام القانوني للعطل) ليكون موضوع بحثنا جاء لكون مادة قانون العطل تعتبر من اهم مواضيع القانون الاداري فاردت ان اساهم من اجل اثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة وبما ان حق العطلة لا يمكننا ان نسوقها في مذكرة واحدة .

فالموضوع يحتاج الى رسالة مستقلة ولذا فإننا ارتأينا على ان نجتهد ونجمع في هذه المذكرة اهم النقاط التي تدور حول العطلة في مرجع موحد ومختصر ليسهل على كل طالب الامام بها بكل سهولة ويسر .

- صعوبات البحث :

واجهتني صعوبات عديدة اثناء انجاز هذا العمل كان ابرزها المتاعب الصحية المتواصلة التي عانيتها طوال الشهور الماضية و التي ادعوا الله ان يشفيني منها .

أما عن المذكرة فإن صعوبة موضوعها يأتي من كثرة فروعها وتشعبها حيث نجد ان كل فرع يحتاج الى موضوع خاص به زيادة على ذلك ندرة المراجع المختصة في الموضوع وصعوبة اقتنائها او اعارتها هذا ان وجدت .

تقسيم الموضوع :

محاولة مني الاجابة على الاشكالية اعتمدت خطة من فصلين :

الفصل الاول : تحت عنوان الاطار القانوني للعطل في القانون الجزائري حيث قسم الى مبحثين :

المبحث الاول: تناولت في ماهية العطل

والمبحث الثاني: مصادر العطل.

أما الفصل الثاني : ف جاء تحت عنوان أصناف العطل وقسم إلى مبحثين :

المبحث الأول: تناولت فيه العطل الاعتيادية (المشتركة)، أما **المبحث الثاني** العطل الاستثنائية (الخاصة).

الفصل الأول

الأصل العام أن وقت الموظف بجله ملكا للدولة ومن ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقررها القانون غير إن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات وتحرص الكثير من الدساتير على النص عليه و ضمانه ويقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة و المحافظة على لياقته واستعادة قواه و إمكانياته المعنوية و العودة بنشاط اكبر لعمله بما يحقق مصالح الإدارة و عليه فلا يجوز للموظف التنازل عنه كما لا يجوز للإدارة تمتع عن منحه إياه ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقضيه ظروف العمل ومصصلحة الإدارة .

و عليه تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها وخصائصه ونظامها إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب متعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة و الاستجمام واستعادة النشاط ومنها ما يرتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية ... (1)

و عليه سنخصص هذا الفصل لدراسة العطل من حيث تحديد تعريفها و التعرض للتطور القانوني لنظام العطل عبر عصورها ، ودراستها دراسة شاملة حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية هذا الحق المعرف بالعطل وتأخذ به جميع الدول في سير موظفي الدولة وجميع الإدارات و المؤسسات .

وأيضا تناولنا فيه مصادر العطل و التي تتمثل في النصوص القانونية و التنظيم الرسمي الذي تسير عليه الدولة ، ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين

المبحث الأول : ماهية العطل .

المبحث الثاني : أصناف العطل .

المبحث الأول: ماهية العطل

لقد حدد لنا المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات في العالم الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الموظف العمومي من خلال نص المادة الرابعة من الأمر رقم 03/06بالإضافة إلى شرطي التعيين من قبل السلطة الإدارية المختصة و الترسيم في رتبة السلم الإداري . (2)

(1) -النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الجامعي 2014 – 2015 ، ص

(2) - هاشمي حرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و الوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 100.

وكذا تعيين في وظيفة عمومية يتوجب إن يكون التعيين في وظيفة دائمة. (3)

وخلاف ذلك لا ينطبق عليه وصف الموظف العمومي لكن هذا لا يعني أن يعمل الموظف طيلة ساعات النهار و أيام السنة دون راحة فهذا لا يمكن حدوثه مهما كانت استطاعة الموظف كون هذا الأخير شخصا طبيعيا وان مواصلته عمله دون انقطاع ودون فترات يستريح فيها من عناء العمل يقعه عن المواصلة ويصل به إلى حد تكليفه بما لا يستطيع فالنفس في طبيعتها لها طاقة محددة.

وتطبيقا لذلك استقرت التشريعات المختلفة ، ومن بينها التشريع الجزائري على منح الموظف الحق في الحصول على فترات ينقطع بها عن ممارسة النشاط الوظيفي دون مساءلة ، و بناء على ذلك فان تحديد مفهوم هذا الحق (العطلة) سيتم من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي و القانوني أو الفقهي ومن ثم التطرق إلى تطورها عبر العصور .

المطلب الأول : تعريف العطل

لا يمكن للعامل أن يعمل بصفة مستمرة دون انقطاع وأي كان العمل الذي يؤديه سواء جسمانيا أو فكريا و لا بد أن يقتطع جزء من الوقت يوميا للخلود و الراحة .

و عليه يوجد تعاريف مختلفة للعطل .

الفرع الأول: التعريف اللغوي للعطلة

عطلة (اسم): بقاء العامل بدون عمل .

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

يوم عطلة : يوم بطالة .

عطلت المرأة : إذا لم يكن عليها حلي .

يستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلاص من الشيء وتركه.

أيضا هي ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه .

الفرع الثاني: التعريف القانوني للعطلة

إن المشرع لم يهتم بتعريف العطل إلا في حدود معينة ومحصورة جدا لذلك نحاول أن مستقرى النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ثم تسترشد بالقانون الأساسي العام

(3) – نص المادة رقم 04 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مؤرخ بتاريخ 15 جويلية 2006 ، الجريدة الرسمية ، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 04.

للعامل وبعض القوانين الأجنبية بالإضافة إلى آراء الكتاب و الفقهاء قصد استخراج تعريف قانوني للعطل .

لقد نص الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 36 منه بأن " الموظف الذي في حالة نشاط له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما قضاها في العمل " (4)

و عليه يفهم من هذا الأمر بأن العطلة عبارة عن حالة نشاط الموظف وبذلك اكتفت المادة ببيان ثلاثة أحكام للعطلة وهي :

1- إن العطلة هي حالة نشاط الموظف .

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

3- إن الموظف يستفيد من ثلاثين يوما عطلة سنوية إذا اقتضى سنة كاملة في العمل .

ومنه نلاحظ أن هذه المادة لم تشر إلى طبيعة هذه العطلة و لا تنظيمها وخصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة .

أما بالرجوع للقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد إنشاء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأت للتعريف لها .

يمكن أن نسترشد بالمادة 79 منه عندما تعرضت للعطلة الأسبوعية فنصت على أنه " يستحق العامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع " (5)

نستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع يستريح فيها .

ثم جاء الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الذي نص في مادته 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة و العطلة المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به " (6)

ونصت المادة 55-03 من التعديل الدستوري 2008 على أن " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كيفية ممارسته " (7)

(4) – الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان سنة 1966 ، ص 55 .

(5) – الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة سنة 1978 ، ص 730 .

(6) – الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 17 .

(7) – مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008 ، دار بلقيس ، الجزائر ، دون سنة ، ص 20 .

نفهم من مضمون هاتين المادتين إن العطلة راحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف ويحدد القانون كليات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطلة وإنما نستخلص منه :

- 1- ان العطلة عبارة عن فترة راحة .
 - 2- إن العطلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية .
 - 3- يمارس هذا الحق ويستفيد منه المواطن حسب الإجراءات و الكيفيات القانونية و الشكليات المتبعة وفقا لتنظيم قانوني محدد و لنص قانوني خاص بالعمل .
- أما إذا استرشدنا ببعض القوانين الأجنبية فنجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف و الوظيفة العامة في فرنسا خاصة القرار رقم 59- 310 الخاصة باللياقة الطبية لم تشر لتعريف العطلة سواء الخاصة منها بالوظيفة العمومية أو العمل وكيفية ممارستها وتحديد إجراءات الاستفادة منها (8)

- أما بالرجوع إلى القانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون 47 لسنة 1978 نجد بأنه "تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع وبمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة و لا يجوز للعامل ان ينقطع عن عمله الا لإجازة يستحقها في حدود الاجازات المقررة بالقانون وطبقا للضوابط و الاجراءات التي تضعها السلطة المختصة"(9)

يستخلص من النص ان العطلة في القانون المصري المسماة "اجازة" هي عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانونا ومن ثم يمكن ان نستنتج العناصر :

- 1- ان العطلة في القانون المصري هو حالة انقطاع مرخص عن العمل .
- 2- انها رخصة او اجازة تمنحها الادارة للموظف .
- 3- ان هذه العطلة محددة قانونا ومضبوطة بضوابط محدودة ومنه يمكن القول ان القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على غرار باقي التشريعات العربية اذ قد اشارت اليها اشارات خفيفة دون ان تلم بجوانبها.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للعطلة

لقد عرفها الاستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي بعد ان تكلم عن نشاط الموظفين بانها " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة او النشاط الا انه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه "(10)

(8) - محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة 2 ، 1989 ، ص 123.

(9) - نسرين حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006- 2007 ، ص 159.

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

ويظهر من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا انه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته ولكن ما يؤخذ من هذا التعريف انه ناقص لأنه لم يشر أن كان هذا الانقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة للموظف لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة ، وقد جاء تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاورة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم " بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون"⁽¹¹⁾.

فلعل ما يلاحظ من خلال هذا التعريف هو كيفها على انها رخصة وان استخدامها يعد امرا جوازيا بالنسبة للعامل و عليه يؤخذ على هذا التعريف انه لم يشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا و هي حق أم رخصة تفضل بها الإدارة على مستخدميها .

وقد عرفها الأستاذ بيكار في مؤلفه القانون الإداري " بان العطلة هي ترك الموظف وظيفته دون ان تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة بالموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري "⁽¹²⁾

فيظهر من خلال هذا التعريف العناصر التالية :

- 1- ان العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف .
- 2- ان ترك الوظيفة يكون مؤقتا ولمدة معينة .
- 3- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة اثناء هذه المدة .
- 4- تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما فيها المرتب .

- لم يتضمن هذا التعريف العناصر التي تحدد مفهوم العطلة التي اشرنا اليها سابقا في التعاريف القانونية او تعاريف الفقه ولهذا فهي تقتصر إلى بعض العناصر الأساسية التي يركز عليها مفهوم العطل .

التعريف الشامل للعطلة :

العطلة هي حق الموظف في الادارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الادارة لمدة معينة او محددة قانونا مع تمتعه بمرتبه حسب الحالات و بقاء العلاقة القانونية قائمة بينه و بين الادارة مع استفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري .

وسنخلص من هذا التعريف ان العطلة تحتوي على العناصر :

(11) – هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للإدارات ، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية ، دار قنديل للنشر ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2011 ، ص 19.

(12) Prquesord ,le droit adminstratif ,edibn 2 , paris , 1970, p143.

- العطلة حق دستوري (13) ان حق الموظف في العطلة من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين وبذلك اصبحت حقا ثابتا ومقررا .

ان العطلة هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية (14)

- التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا : ان هذه الوضعية تخول للموظف ان يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن .

- بقاء العلاقة القانونية بين الموظف و الادارة : ان القول ان الموظف في عطلة تقتضي ان تبقى العلاقة القانونية التي تربط الموظف و الادارة القائمة (15) .

- تمتع الموظف بالمرتب : ان الموظف المستفيد من العطلة من حقة ان يتمتع بمرتبه كاملا رغم انه لا يعمل في هذه الفترة و ان العطلة ذات مدة معينة ، اي ان ترك الموظف لعمله يكون لمدة معينة ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونيا .

المطلب الثاني : معايير العطل و سلطات الرئيس الاداري في اقرار العمل :

هناك معايير تستند عليها العطل ومدى السلطات التي منحها المشرع للرئيس الاداري في منح هذه العطل او ارجائها وقبول الشهادة المثبتة للمرض او عدم قبولها وتكييف الحالة التي يكون عليها الموظف من خلال مشاركة الادارة للموظف في حق العطلة وان الادارة تمتلك حق تنظيمها وتحديد المدة التي يستفيد فيها الموظف من العطلة لا سيما في العطلة السنوية .

الفرع الاول : معيار الاقدمية

ويعتبر هذا المعيار خاصة بالنسبة للعطلة السنوية حيث يستعين به المشرع في تحديد حق الموظف في العطلة السنوية من حيث مدتها او حتى في بعض الاحيان العطل المرضية في المدة التي قضاها الموظف في وظيفته منذ التحاقه بها ، فإذا احصيت المدة و حددت تحديدا يستطيع المشرع في اخذه بهذا المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء على اقدميته في الخدمة وان في بعض الاحيان يوضع مبدا عام لجميع الموظفين ثم تزداد هذه المدة من العطلة لمن له اقدمية في الوظيفة .

- يظهر من هذا المعيار انه يركز على اقدمية الموظف في الخدمة فكلما طالت مدته في الخدمة كلما زادت مدة عطلته .

(13) - لقد تم الاعتراف بالحق في الراحة بموجب المادة 63 دستور 1973 ، أنظر الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 (الجريدة الرسمية 94 ، الصادرة بتاريخ 1976) ، ص 1304.

(14) - نص المادة 129 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر ، سابق ، ص 12.

(15) - نص المادة 200 من الأمر 06-03 للمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 18.

- نجد ان هذا المعيار يخدم الادارة اكثر مما يخدم الموظف لان الادارة خاصة في الدول الصناعية الرأسمالية يستخدم الموظف طوال السنة ولا يستفيد الا من أيام معدودات ولا يبلغ تلك الاقدمية المنشودة الا بعد ان يجد نفسه مجتهدا .

وهذا ما يعاكس الهدف من العطلة وقد يلجا الموظف إلى الغيابات المرخصة وغير المرخصة مما ينعكس على نشاط الادارة المستخدمة .

- أما عن مزايا هذا المعيار في ان الموظف له نية البقاء في خدمة الادارة وقضائه مدة اطول في ادارته مما يعد عربونا لإخلاصه و التقاني في خدمة ادارته و الولاء لها ومن ثم تجازيه هذه الادارة او تلك المؤسسة بأيام راحة زائدة على ما هو مقرر لباقي الموظفين ولكن مساوئه تفوق مزاياه وذلك للأسباب التالية :

- لا يراعي هذا المعيار الغاية من العطلة التي هي المحافظة على صحة الموظف واستعادة نشاطه للعمل ومراعاة ظروفه الخاصة المهنية والدينية و الاجتماعية ، ومنح الموظف مدة اسبوع او عشرة أيام في السنة بحجة انه ليس له اقدمية فان هذه الحجة لا تركز على اساس متين لان هذه المدة غير كافية في نظر طب العمل لاستعادة الموظف نشاطه بل يؤثر على نشاطه و صحته معا بالإضافة إلى تقاعسه في ادارة مهامه كما تقضيه اصول المهنة .

ان هذا المعيار لا يعط الموظف حقه ويخدم المؤسسة او الادارة لأنها تستفيد من الموظف وهو جديد او مبتدئ في وظيفته متفان في عمله متمتعاً بصحة جيدة مرتبطاً بالعمل طوال السنة اللهم الا اسبوعا او اسبوعين راحة ولا يصل الاقدمية المطلوبة الا بعد استنفاد طاقته وفتور حيويته وضعف فكره وجسده وربما قد يصير معوقا .

الفرع الثاني : معيار السن

يقصد بهذا المعيار ان مدة العطلة تعطى للموظف وفقا للسن التي يبلغها فالشيخ الموظف او العجوز مدة معينة من العطلة و الموظف الصغير السن له عطلة خاصة به و الموظف الصغير المتوسط السن له مدة معينة من العطلة وهكذا دواليك .

إن هذا المبدأ قد اخذت به بعض الدول منها النرويج فقد حددت مدة العطلة السنوية بأربعة اسابيع كمبدأ عام غير ان القانون الصادر في 24 ماي 1971 يعطي الحق للعمال المسنين من ستين (60) سنة فما فوق اسبوعا خامسا زيادة على الاربعة اسابيع كعطلة سنوية .

وكذلك الاتحاد السوفياتي سابقا وهو البلد الاشتراكي الرائد فإنه يحدد مدة العطلة السنوية على اساس السن وذلك بمقتضى القانون الصادر في سنة 1930 باثني عشر يوما (12) لكبار السن من الموظفين واربعة وعشرين سنة (24) لصغار العمال الموظفين الاقل من اربعة وعشرين سنة (24) و يلاحظ ان هذا المعيار انه يركز على عامل السن وهو معيار غير صائب لان التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الاخرى واعطائها مدة اطول او اقصر فيه اجحاف لفئة دون اخرى رغم انهم يقومون بنفس العمل ، وقد يكون هذا التمييز بين الموظفين

سببا في تقاعس ادائهم وعدم اتقانهم للعمل، لان من الموظفين من يحتاج إلى فترة طويلة من العطلة ولا يحتاجها الصغير لعدم اشتغاله بمشاكل العائلة وقد يكون العكس .

وعليه فإن هذا المعيار يستغل طاقة الموظف بحجة السن و عاطفة الرحمة والانسانية لأنه يمكن معالجة هاته الأمور علاجاً آخر .

رغم ان هذا المعيار يظهر انه براعي فروق السن ومن ثم يحقق العدل بين الموظفين ويحافظ على انسانيتهم الا انه يتسم بالعيوب التالية :

1- ان التركيز على الموظف صغير السن او الكبير لا مبرر له، فقد يكون الصغير مقبلاً على العمل اكثر من نظيره الكبير لانه احسن حالاً منه وقد يكون الموظف المسن اقوى جسماً و انشط فكرياً و اوفر صحة من الموظف المتوسط السن لان الانسان لا يقاس بسنه فكم من موظف مسن شيخ مازال عوده قويا نشيطاً وكم من موظف شاب لم يبق فيه الا الهيكل قائماً .

2- اذا كان هذا هو الأمر فيمكن علاجه بتقليل عدد الساعات للصغير وتخفيف العمل عنه و احواله العاجز على التقاعد لا سيما وان العالم يشكو بطالة و الاحالة على البطالة لذوي السن الكبيرة و العجز فرصة لذوي البطالة ، أما ان يكون التمييز على اساس السن فهو ظلم بين و تصرف غير عادل و تمييز بدون وجه بين فئات الموظفين .

الفرع الثالث : الجمع بين معياري الاقدمية و السن

لقد لجأت بعض الدول إلى الجمع بين المعيارين معا للتغلب على مساوئ كل من المعيارين مثل المانيا الغربية فقد حدد القانون الصادر في 08 جانفي 1963 بانه تمنح خمسة عشر يوماً (15) بالنسبة لكل موظف تجاوز خمسة وثلاثين سنة (35) من العمر .

غير انه يلاحظ ان الاتفاقيات الجماعية تقرر للعمال الكبار حق الحصول على ثلاثة او اربعة اسابيع تسوية بعد 10 سنوات من العمل في ادارة واحدة .

وغالبا ما يغلب معيار على اخر كما هو الشأن في المانيا فتكون الزيادة في العطلة متعلقة بالسن اكثر منها بالأقدمية ، أما العمال الصغار فإن القانون الصادر في 19 اوت 1960 و الخاص بحماية الشباب فقد حدد مدة العطلة بأربع وعشرين يوماً لهم وكذلك دولة مصر .

نلاحظ ان هذا الاتجاه لم يحالفه الصواب لأنه تجاهل أمراً اساسياً يتمثل في العمال أمم العمل الواحد .

وكذلك تجاهله لطبيعة العمل فقد يكون الصغير الذي حدد له القانون مدة اربعة و عشرين يوماً في قانون المانيا الغربية اسعد حالاً و غير متضرر اذا كان العمل المكلف بأدائه لا يرهقه في حين ان الكبير قد يعمل في مؤسسة عملها شاق و يؤدي عملاً مجهداً .

الفرع الرابع : الاتجاه الصائب لمعيار العطلة

إن هذا الاتجاه تقادى ما احتوى المعايير السالفة من عيوب ونهج نهجا مغايرا لهما فقد قام بإرساء مبدأ عام لجميع الموظفين بحيث انه اعطى لجميع الموظفين شهرا عن كل سنة خدمة يرتاح فيها الموظف ليستعيد نشاطه مع مراعاة طبيعة العمل ومكان ادائه فمنح وفقا لطبيعة العمل مدة تزيد عن الشهر للعمال او الموظفين العاملين بالجنوب و الأماكن الخطرة و الاعمال الشاقة . (16)

كما هو الحال في القانون الجزائري وقد نراعي اقدمية الموظف زيادة على مدة عطلته أياما حددها القانون مكافأة على خدمته و هذا اتجاه نبيل ومعيار حكيم لأنه اقر مبدأ المساواة بين جميع العمال في اخذ مدة عطلة موحدة وبعد ذلك تنتهج سبلا مبررة كما يلي:

- 1- ارساء مبدأ المساواة بين جميع فئات الموظفين .
 - 2- يعطى لصاحب الوظيفة الشاقة او الخطيرة مدة اكثر من غيره، وهذا مراعاة من المشرع لطبيعة العمل .
 - 3- فيه سبيل او وسيلة إلى مكافاة الموظف الذي قضى مدة اكثر من غيره مدة معتبرة في المؤسسة فيعطى أياما زائدة فضلا عن مدة عطلته السنوية وهذا فيه الاعتناء بالموظف وتحفيزه ، الشيء الكثير خلافا للمعيارين السابقين فكلاهما يعود اثرهما بالسلب على الموظف خاصة واننا في عصر حضاري متطور وانساني يرفع شؤون الموظفين .
- إن هذا المعيار يعطي للإدارة السلطة في تقدير صعوبة العمل و الاقدمية في تقرير هذا الحق .

و قد يتساءل البعض عن معيار العطلة المرضية و على أي أساس تقاس هاته العطلة .

إن توضيح هذا التساؤل يمكن أن يشير إليه في أن العطلة المرضية تستند إلى قاعدة العزم بالغنم لأن الموظف الذي عمل مدة زمنية ف المؤسسة و أصبح في تعداد موظفيها و قدم خدمات جليلة لها نوعها و استفادت منه إدارته فإنها تصبح مدينة له إذا مرض و جب عليها أن تعطيه مدة زمنية تحدد حسب الشهادة الطبية المثبتة للمرض المقعد عطلة يستريح فيها و يعالج نفسه مع دفع مرتب له حسب الحالات يشترط أن يكون قد قضى في المؤسسة أكثر من ستة أشهر خدمة و هذا ما تشر إليه المادة 02/36 من الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 02 / 06 / 1966 و خاصة إذا كان المرض سببه ممارسة الوظيفة او دفاع عن مصالح الادارة فان الموظف يستفيد من مرتبه إلى يشفى او يحال على التقاعد⁽¹⁷⁾ خلافا لما كان سائدا من قبل اذ ان الموظف كان اذا مرض لا يلتفت اليه او يعتنى به فضلا عن علاجه او منح عطلة له .

(16) - راجع القانون رقم 81-88 المؤرخ في 27-09-1981 المتعلق بالعطلة السنوية .

(17) - راجع القانون رقم 83-83 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية .

وكذلك كون ارجاعها إلى معيار المساواة بين العمال ورعايتهم ، أما العطل الاخرى كالتى لها هدف ديني او ثقافي او اجتماعي إلى مبدا الحفاظ على المبادئ الدينية و احترامها ونشر الثقافة بين العمال او مبدا التضامن بين فئات الموظفين مثل عطلة الازيداد او الختان او الموت .

المبحث الثاني : مصادر العطل .

إن للعطل مصادر يستند اليها الرئيس الاداري ليقوم بإجراءات استفادة الموظف من العطلة وتقديرها حسب مصلحة الادارة ومقتضيات العمل ونلاحظ انها تتنوع وتتفرع بين التشريع بأنواعه المختلفة بالإضافة إلى القضاء و الفقه والعرب .

المطلب الاول : المصادر الرسمية

وتتمثل في التشريع بأنواعه بحيث نجد الدستور و القانون و التنظيمات و عليه .

الفرع الاول : الدستور

قبل صدور دستور 1989 كان الدستور وثيقة تشريعية عليا يتضمن المبادئ العامة التي يبنى عليها اي تشريع في الدولة وهي وثيقة ملزمة وتأتي على رأس الهرم التشريعي ، حيث كانت الجزائر تستند في تقري العطل للموظفين بعد الحكم الاستعماري الفرنسي إلى القانون الفرنسي الصادر في 04-2-1959 و الخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدر لتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية مالم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 62-1982 المؤرخ في 31/12/1962⁽¹⁸⁾

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

تم صدور دستور 1976 الصادر بالأمر 76-77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على انه " الحق في الراحة مضمون " ويفهم من هذه المادة ان المشرع الجزائري قد ضمن حق الموظف في الراحة و لا بد ان يراعي و يتقيد بهذا المبدأ وقد

(18) – محمد أنس قاسم ، المرجع السابق ، ص 146.

أكد على ذلك دستور 1989 ثم تعديل دستور 1996 و أكده كذلك دستور 2008⁽¹⁹⁾ من خلال قوانينه ومراسيمه التي تضمنت حقوق الموظف في الراحة و العطل .

و يلاحظ ان اغلب الدساتير في العالم قد نصت على هذا المبدأ المتمثل في الحق في الراحة وهذا الحق جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العطلة السنوية و المرضية و الاسبوعية و الخاصة .

ويلاحظ ان المشرع له كامل الصلاحية في أن يستند إلى هذا المبدأ بل يتقيد به و يصدر القوانين و الانظمة الخاصة بالعطل .

الفرع الثاني : القوانين

تعتبر القوانين من مصادر العطل التي تكفلت بها من خلال القوانين الأساسية المفصلة الخاصة بالعطل فتوالت في الصدور وتشير إلى ان الجزائر إلى غاية 1966 كانت تعتبر القانون الفرنسي مصدر لتشريع العطل وتنظيمها إلى ان صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر 66-133 الصادر 02 جوان 1966 نصت المادة 36 منه على ان للموظف القائم بالخدمة الحق في :⁽²⁰⁾

- الحق في عطلة مرضية قصيرة الاجر .

- الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر .

- الحق في عطلة مرضية طويلة الأمد في حالة المرض .

فنص هذا الأمر على تقرير حق العطلة وفصل هذه الحقوق ثم جاء الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .⁽²¹⁾

بحي قرر للموظف الحق في العطلة السنوية مدفوعة الاجر و نظم جميع الحقوق الاخرى المتعلقة بالعطل ، وبعد ذلك جاء القانون الذي كان مرجعا للحكومة في اصدار القوانين الأساسية و المراسيم التنظيمية و الذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال .

واستنادا لهذا القانون صدر قانون العطل السنوية 81-08 الصادر في 27 جوان 1981.⁽²²⁾

هذا القانون قد يكفل كفاءات اجراءات تقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف و الادارة على السواء و صدر القانون 83-11 المؤرخ في 02 جوان 1983 و المتعلق

(19) – نصت عليها دساتير الجزائر 76-89-96-2008 ماعدا دستور 1963 .

(20) – نص المادة 36 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550 .

(21) – نص المادة 20 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي بوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550 .

(22) – قانون رقم 81-08-المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر سابق ، ص 887 .

بالتأمينات الاجتماعية فنص على العطل المرضية وعطلة المومة لا سيما في المواد 14-23-28-31 منه وكذلك القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35 وما بعدها .⁽²³⁾

بدون قوانين لا يمكن للإدارة ان تمكن الموظف من الاستفادة من العطلة مهما كان نوعها فهي تعد مصدرا اساسيا للعطلة .

الفرع الثالث : التنظيمات

المراسيم التنظيمية رئاسية وتنفيذية

يمكن ذكر المراسيم التي تعتبر من مصادر العطل وان كانت في الاصل تندرج ضمن القوانين .

لقد صدر المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20/09/1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الاجر لفائدة المبارزين او الفرق الرياضية وتكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كيفيات منح العطل لهم .⁽²⁴⁾

ثم صدور المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن العطل السنوية و المرضية والاستثنائية .⁽²⁵⁾

فيحتوي هذا المرسوم على 30 مادة كلها تناولت هذا النوع من العطل من ثبات الحق وبيان اجراءات الاستفادة منها .

تم صدور المرسوم 69-13 المؤرخ في 02-08-1969 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة اعضاء المنتجات الرياضية⁽²⁶⁾ لتحضير المقابلات الرياضية ، وقد احتوى مواد تضمنت هذا النوع الخاص من العطل وبعد ان عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف و العامل واصبح لكل منهما نظامه القانوني فصدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 و المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية .⁽²⁷⁾

فاكد في المادة 16 على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها :

- الحماية الاجمالية و الاستفادة من الخدمات الاجتماعية .

⁽²³⁾ - المصدر السابق ، ص 1813.

⁽²⁴⁾ - الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 49 الصادر في 13-09-1964 .

⁽²⁵⁾ - الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، بتاريخ 8 جوان 1966 ، ص 555.

⁽²⁶⁾ - الجريدة الرسمية ، عدد 13 ، الصادرة في 11 فبراير 1969 ، ص 138.

⁽²⁷⁾ - المرجع نفسه ، ص 353.

-الراحة والعطل الشتوية .

و التكوين واعادة التكوين والترقية.

يتبين من هذه المادة ان هذا الرسوم الاخير اصبح مصدرا اساسيا للعطل السنوية و المرضية، كما نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الاستثنائية في المادة 89 منه فانطلاقا من هذه القوانين و الاوامر و التنظيمات سواء الرئاسية او التنفيذية نجد فيها المصدر الأساسي للعطل وان كانت تغلب عليها القوانين و الاوامر لأنها جاءت بالتفصيل و التدقيق لأحكام العطل .

المطلب الثاني : المصادر الغير رسمية

وتتمثل في كل من القضاء و العرف و الفقه بحيث يمكن ان يستمد منهم حق العطل ، اذ يمكن للمشرع ان يستند اليهم عند اصداره لأي قانون يخص العطل.

الفرع الاول : القضاء

رغم ان القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الاداري الا انه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الاداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في اثراء القانون الاداري (28) ولذلك يتميز القضاء الاداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في اغلب الاحيان قضاء استثنائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الادارة و الموظف لهذا كانت الاحكام الادارية معينا هأما تستسقى منه مبادئ القانون الاداري بل هي لازمة ايضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الادارية لنصوص القانون واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ، ولذا فقلما تخلو دراسة ادارية من الاشارة إلى الاحكام الادارية (29)

اذ قد يسترشد بها المشرع عند تسريع القوانين و اللوائح المتعلقة بالعطل كما تستفيد الادارة من احكامه الادارية في هذا المجال فيوضح لها اخطائها و يرسم لها المعالم التي تنطلق منها و المنابع التي تستقى بها حتى تعود إلى صابها وبذلك لا يظلم احد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي لذلك نجد في القانون المصري انه قد اخضع منح الاجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الادارة إلى رقابة القضاء الاداري(30)

ومنه يمكن القول ان القضاء وخاصة الاداري يعتبر مصدرا احتياطيا واستثنائيا لقانون العطل

و يتجلى ذلك في ان المشرع قد يسترشد من بعض احكامه الادارية وكذلك بالنسبة للإدارة التي تستقى بها بطريقة غير مباشرة .

(28) – سلمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2007 ، ص 17.

(29) – المرجع نفسه ، ص 29.

(30) – أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011 ، ص 332.

الفرع الثاني :الفقه

الحقيقة هو ليس مصدر للقانون لان الفقيه أيا كانت مكانته ليس بالمشرع ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية و التعليق على احكام القضاء لبعض الحالات الخاصة من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية واحكم قضائية وهو يستعرض المادة التي يدرس حالتها القانونية و يقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج وهو بهذا يقدم نوعا من الارشاد لكل من المشرع و القاضي (31)

ولذا يمكن القول ان دور الفقهاء هو التعليق على احكام القضاء وشرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها و خلفياتها كما يبينون نقاط الخطأ و الصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الفقهية سواء كانت قانونية أو اجتماعية أو فلسفية قصد تفادي النقص الملاحظ في النصوص القانونية ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل و إنما تعد مصدر احتياطي لها .

الفرع الثاني : العرف

هو عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة و يكمل ما نقص فرغم الاهمية القليلة للعرف في مجال القانون الاداري وذلك نظرا لصعوبة اثبته و كثرة ما يحيط به من غموض و خلاف يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر و المكمل ورأى القليل بأنه معدل(32)

وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لتساير تغير الظروف قد يسترشد المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض او تكملته .

كما أن الإدارة التي اعتادت اتباع اداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط و تستمر فتصبح ملزمة بها .

أو كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على اتباعه في مزاولة نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانونا (33)

ومنه يمكن القول أن العرف مصدر تكميلي لقانون العطل سواء قد يسترشد به المشرع في تفسير وتكملة النصوص القانونية أو عند إتباع الإدارة العرف وفق الشروط المحددة .

(31) – سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، مرجع سابق ، ص 30.

(32) – ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 47.

(33) – علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري ، دار الهدى ، الجزائر ، 2012 ، ص 27.

ملخص الفصل الأول :

تناولنا في هذا الفصل ماهية العطل من جهة حيث نجد انه لكل موظف وكل عامل الحق في العطلة بجميع أنواعها وتساوي في هذا الحق جميع الموظفين وجميع العمال مهما كان سنهم ولا يجوز لهم أن يتنازلوا عن هذا الحق .

فهي من الحقوق المعترف بها عالميا ، إذ تقره جميع التشريعات التي عالجت الوظيفة العمومية فهو من الحقوق المعنوية التي يستحقها الموظف العمومي لقاء ما يقدمه من مجهود ولتمكينه من الراحة لمدة من الزمن لإنماء قدراته وزيادة نشاطه .

ومن جهة أخرى تطرقنا إلى مصادر هذه العطلة التي تكتسي أهمية كبيرة نظرا لأهمية هذا الحق فقد تم الاعتراف بها دستوريا وتنظيمه قانونيا عبر عدة مراحل مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر و عليه توصلنا إلى أنه يوجد مصدرين للعطل ، المصادر الرسمية تتمثل في كل من الدستور و القوانين و التنظيمات ومصادر غير رسمية وتتمثل في كل من العرف و الفقه و القضاء .

الفصل الثاني

نجد المشرع الجزائري قد خصص الفصل الثاني من الباب الثامن و الفصل الأول، من الباب التاسع من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتنظيم العطل المتنوعة وكيفيات ممارستها التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها حيث تضمننا

أحكاما خاصة بالعتل المختلفة وهي أحكام تخص الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دون الفئات المستثناة قانونا (34)

وفي هذا الفصل سوف نتطرق للتمييز بين العطل الاعتيادية في المبحث الأول ، والعطل الاستثنائية في المبحث الثاني .

المبحث الأول : العطل الاعتيادية (المشتركة)

القاعدة العامة هي تفرغ الموظف العمومي لممارسة النشاط الوظيفي بحيث يحظر عليه أن ينقطع عنه لكن مما لا شك فيه أن استمراره في القيام بعمله و بنفس المستوى المطلوب منه في الأداء دون انقطاع يؤدي إلى التهلكة وحفاظا على صحة الموظف العمومي وعلى مردودية الخدمات العمومية تقرر منح الموظف العمومي راحة لبعض الوقت يسترد فيها نشاطه* .

المطلب الأول : العطلة السنوية le conge annuel

تعتبر العطلة السنوية من أيام الراحة القانونية ونظمها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد التي تضمنها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول حيث تم النص على استحقاق الموظف للعطلة السنوية توظيفها وكيفية تجميعها و حالات عدم استحقاقها .

يستحق الموظف العمومي عطلة سنوية تختلف مدتها بحسب فنته الوظيفية وكأصل عام تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة (35)

وتحدد مدتها كحد أقصى ثلاثين 30 يوم كاملة يتم احتسابها على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل (36) و الشهر يعادل كل فترة تساوي أربعة وعشرين 24 يوما أو أربعة أسابيع .

الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية تعتبر من أهم الحقوق التي يستحقها الموظف أو العامل فهي تنتم للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب ومن ثم لا بد من عطلة أطول نوعا ما وإن كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل فإن العطلة السنوية رهينة بسنة عمل .

(34) – تنص المادة رقم 2 فقرة 03 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه لا يجتمع أحكام هذا الأمر القضاة ، المستخدمين العسكريين المدنيين للدفاع الوطني ، بالإضافة إلى مستخدمي البرلمان ، مرجع سابق ، ص3.

(35) – طالع نص المادة رقم 83 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، مرجع سابق ، ص 730 ، المادة رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ص 348 و المادة رقم 196 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 17.

(36) – نص المادة 197 من الأمر 06-03-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 128.

أولاً : مدة العطلة السنوية ومواعيد التمتع بها

1- مدة العطلة السنوية :

إن مدة العطلة السنوية قد تختلف من تشريع إلى آخر ، وهذا راجع لخصوصية كل تشريع وقد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى .

1-1 المدة الرئيسية :

إن المشرع الجزائري أوجب العطلة السنوية لاستفادة العمال و الموظفين بنشاطهم وقواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل و تنمية الإنتاج وتعتبر العطلة السنوية حق دولي يتجمع به جميع العمال عبر أنحاء العالم لكن التمتع بهذا الحق يختلف من بلد إلى آخر من حيث المدة فمنهم من أمدها إلى ثلاثين يوم في السنة ومنهم من جعلها أقل (37)

لقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون رقم 90-11 و حدد مدة العطلة السنوية بثلاثين يوم في السنة (38) على الأكثر وما يلاحظ أنه نص على أقصى مدة يمكن للعامل أن يأخذها ، على عكس ما رأيناه في العطلة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يوم كامل في الأسبوع .

إن هذه المدة يتمتع بها جميع العمال و الموظفين شريطة أن يعملوا 160 ساعة في الشهر (39) على عكس المشرع المصري الذي حددها على ثلاثة مستويات :

- المستوى الأول :

مدة شهر في السنة ويتمتع بها من تجاوز الخمسين من عمره أيا كانت مدة خدمته ، ومن أمضى في الخدمة عشر سنوات متصلة من الخدمة .

- المستوى الثاني :

مدة 21 يوم وهو الذي لم تتوفر فيه الشروط الأولى بمعنى أنه عمل أقل من عشر سنوات متصلة ولم يبلغ خمسين سنة .

- المستوى الثالث :

مدة 15 يوم في السنة للذي لم يستكمل مدة العمل الموجبة للإجازة الكاملة مدة سنة كاملة(40).

(37) - لقد حددت هذه المدة حسب الاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر بـ 12 يوم .

(38) - المادة 41 من قانون 90-11 بقولها (...دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة)

(39) - د عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 185.

(40) - المادة 147 من قانون العمل المصري .

إن المشرع الجزائري لم يحدد ما يحذوا ما حذا إليه المشرع المصري بأن يحدد مدة العطلة السنوية حسب الفئات بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر التي أدى فيها العامل أو الموظف عمله خلال السنة المنصرمة ، والتي تحتسب من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية ، وهذا ما نصت عليه المادة 40 من قانون 90-11 من علاقة العمل (41).

1 - 2 المدة الإضافية

إن تشريعات العمل تكتفي بتحديد الحد الأقصى للعطلة في المدة المشار إليها في قوانينها ، إذ نجد أن التشريعات لبعض البلدان العربية تقرر الحد الأعلى للعمال و الموظفين الذين يشتغلون في الأعمال المرهقة أو الضارة مع وجود اختلاف بينهما بخصوص مدى إلزامية هذا الامتياز ومدته .

- ففي الوقت الذي جعل فيه المشرع العراقي هذا الحق وجوبا مع تحديد مدة العطلة في شهر كامل (42)

- نجد المشرع المصري جعله اختياريا بحيث أجاز أن تمدد العطلة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر (43)

- أما عند المشرع الجزائري فهذه الزيادة في مدة العطلة السنوية محصورة إلا للعمال و الموظفين الذين يعملون عملا شاقا و العمال و الموظفين الذين يعملون في الجنوب .

- فبالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجنوب تمتد عطلتهم السنوية لمدة عشرة أيام عن المدة الرئيسية (44) ويمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من 10 أيام (45)

وهذه المدة المضافة لها نفس أحكام المدة الرئيسية ، أما بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالا ذات طبيعة شاقة فإن التمديد يخضع للاتفاقيات الجماعية (46).

(41) - نصت المادة 40 من قانون 90-11 المؤرخ في 12 أبريل 1990 و المتعلق بعلاقة العمل " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم في فترة سنوية مرجعية تمتد من او للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف .

(42) - المادة 73 من قانون العمل العراقي .

(43) - المادة 43 من قانون العمل المصري .

(44) - نص المادة 42 من قانون رقم 90-11 معدلة بالأمر رقم 96-21 ، إن المدة المقررة بثلاثين يوما ماكد أقصى يمكنها أن تتضاعف إلى أربعين يوم بمعنى ثلاثين يوم + عشرة أيام بالسنة للعمال الذين يعملون في الجنوب نظرا للظروف المناخية .

(45) - غتفاقية جماعية سونطراك على تبني مدة تفوق المدة المحددة قانونا ، حيث نصت المادة 157 منها المدة الإضافية ب 20 يوم تقويما متوصلا .

(46) - المادة 45 من قانون 90-11 و تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة .

- إن الهدف من تمديد العطلة للعمال و الموظفين الذين يمارسون أنشطة خطيرة هو من أجل استرجاع بعض قواهم البدنية و المعنوية .

- إن المشرع لم يحدد هذه الأنشطة وإنما اكتفى بإعطائها الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة و من ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالاتفاقية الجماعية إضافة إلى ذلك ، إن المشرع لم يحدد هذه المدة على غرار المدة المضافة بالنسبة للعمال و الموظفين الذين يعملون في الجنوب التي حددها 10 أيام .

- و من ثم نرى أن تنظيم هذه المدة يبقى من صلاحيات الاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة تراعي فيها طبيعة العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملاً شاقاً أو خطيراً أو يسبب متاعب بدنية أو عصبية .

الفرع الثاني : الخصائص القانونية للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية لها عدة خصائص قانونية وهذا نظراً لأهميتها بالنسبة للصحة النفسية و الجسدية للعامل .

أولاً : العطلة السنوية من النظام العام

إن العطلة السنوية وما تهدف إليه من توفير الراحة جراء عناء من العمل طوال السنة بما يمكن للعامل الاستفادة من نشاطه و قوته و الترويح عن نفسه و الالتحام مع أسرته اعتبرت كحق متصل بالنظام العام⁽⁴⁷⁾ لا يجوز استبداله بحق آخر يحقق أغراض أخرى .

إن المشرع الجزائري أقر بتعلق هذا الحق بالنظام العام حيث منع العامل من التنازل عن عطلته السنوية سواء كان تنازله كلياً أو جزئياً وهذا ما نصت عليه المادة 39-02 من قانون 90-11 نتيجة لذلك نرى أن المشرع الجزائري اعتبر أن العطلة السنوية ضرورة تطلبها المصلحة العامة و ليست مجرد مصلحة العامل الشخصية و بالتالي أي اتفاق مسبق يقضي حرمان العامل من هذه العطلة يعتبر باطلاً و عديم الأثر ولو كان هذا الاتفاق بمقابل.

إن من نتائج تعلق هذا الحق بالنظام العام يجعل عدم تمكين العامل منها ولو دون طلبه ، امتناعاً من جانب صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه فمن المستحيل عملاً من صاحب العمل تنفيذ الالتزام عينا بعد مرور السنة المستحقة إذا كان هذا الإخلال من جانب العامل⁽⁴⁸⁾

ثانياً : العطلة السنوية ذات طابع دوري

(47) - د/ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مكتبة دار الثقافة وز النشر و التوزيع ، الطبعة 2004 ، عمان ، ال"أردن" ، ص 353.

(48) - د/ حسن كبيرة . ، مرجع سابق . ص 496

إن أهم ميزة لهذه العطلة أنها تسوية ذات طابع دوري بمعنى أنها متعلقة بالسنة التي قضاها العامل في العمل ، أي أنها تدخل في مدة السنة العملية ومن ثم تجدد كل سنة بعد عمل طويل وذلك أن الميزة السنوية لهذه العطلة لا يحقق أهدافها الصحية إذا استطاع العامل التخلي عن عطلته لنقلها للسنة اللاحقة (49)

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 و بالنظر إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها لم تنص عن هذه الحالة كذلك ، لكن بالرجوع إلى ميزة هذه العطلة و الهدف منها نرى أن هذه الحالة تتنافى مع أهداف العطلة السنوية لأن الهدف منها أنها تمنح للعامل بعد كل سنة عمل فعلي فإذا أجلت إلى السنوات المقبلة فهذا الهدف من هذه العطلة لا عبرة منه .

لذلك لا بد للعامل أن يأخذ عطلته في وقتها المحدد دون إرجاعها إلى وقت لاحق حتى تدخل في نطاق السنوات المقبلة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لا بد أن تؤخذ العطلة بلا انقطاع إلا في حالات التجزئة و التأجيل الواردة في المادة 51 من قانون 90-11 .

ثالثا : استقلالية العطلة السنوية

إن الهدف من استقلالية العطلة السنوية عن باقي العطل من حيث المدة و شروط استحقاقها هو عدم طغيان عطلة على عطلة أخرى.

حيث نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن مصادفة أيام الراحة للعطلة السنوية لا يزيد من مدة العطلة ، وذلك لأنه جعل من هذه الأيام فترات لتحديد مدة العطلة السنوية ، و بالتالي لم يعطي لنا الحق في التمتع بالراحة الأسبوعية من جهة ومن جهة أخرى تمتع بالعطلة السنوية لأن كما قلنا هذه الأيام تدخل في حساب مدة العطلة السنوية (50).

إن المشرع لم يتكلم على قضية تداخل العطل فيما بينها ولكن نجده تناول ذلك بصورة مغايرة وبالتالي فإن العطلة السنوية التي تتضمن راحة أسبوعية أو تصادف يوم عيد قانوني فالعامل هنا يكتفي بالعطلة السنوية و لا يمكنه أن يطلب تمديد هذه العطلة حسب أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد . وهذا ما لم يتبناه المشرع الفرنسي

ومن بين الميزات التي ميزت العطلة السنوية هي أنها كذا تخللتها عطلة مرضية يمكن للعامل أن يوقف العطلة السنوية ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها (51) .

(49) - د/ جلال الدين قريشي ، مرجع سابق ، ص 239.

(50) - المادة 46 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل .

(51) - المادة 50 من قانون رقم 90-11 المؤرخة في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل " يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها "

المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة ف إطار تنظيم العمل إذا افترضت ضرورة المصلحة ذلك⁽⁵²⁾.

الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة الأسبوعية

كما نجد في نص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه و ما بعدها إلى المادة 52 ما مجمله أن " للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع و تكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك"⁽⁵³⁾.

من هاتين المادتين نلاحظ مايلي :

- أن للموظف الحق في يوم كامل لراحة أسبوعيا .

- أن هذه الراحة تكون يوم الجمعة⁽⁵⁴⁾ .

- يمكن أن تؤجل هذه الراحة الأسبوعية الى يوم آخر في إطار تنظيم العمل أو إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك ما استخلص أنه لكل موظف الحق في راحة أسبوعية تمنح له يوم الجمعة و أن هذا الحق لا يمارس بحرية تامة .

أي أن الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية غير تلك التي حددها القانون و أن تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة .

و بالتالي فسلطة الموظف في التمتع بهذا الحق مقيدة لأن منح هذا الحق راجع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة فيها تراه مناسبا و ذلك طبقا لنصوص القوانين و ضرورة المصلحة العامة .

كما نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009 الذي يجدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الثالثة على أنه " يجدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد الى يوم الخميس " ⁽⁵⁵⁾.

ما يفهم من نص المادة هو أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع و ذلك من يوم الأحد الى يوم الخميس ، أي أن يومي الجمع و السبت أصبحا يوم راحة أسبوعية

(52) – نص المادة 191 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق ، ص 17.

(53) – عبد الرحمان بن سالم مرجع سابق ، ص 88.

(54) – المادة 01 من الأمر رقم 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976 ، الجريدة الرسمية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 17-08-1976 ، ص 1016.

(55) – الجريدة الرسمية ، عدد 44 ، الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 ، ص 28-29.

للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد و هو الجمعة ، هذا الأمر لم ينص فيه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقا الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع و بالتالي نستطيع أن نقول أن هذا الاجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري من شأنه أن يكون للموظف حافزا مهما و دافعا قويا من خلال استرجاع قواه العقلية و حيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة و متقنة في أيام النشاط العملي .

المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية

جرى العرف عند الأمم المختلفة أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعيادا وقد يتعلق الأمر بيوم انتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة .

و أيام الأعياد تتفاوت الشعوب تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تتفق في أنها أيام عطلة .

ويمكن تعريف عطلة العيد الرسمي بأنها راحة قانونية يستفيد منها العامل أو الموظف في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع .

و عليه لذا يعتبر عيدا يستحق العامل من خلاله راحة قانونية إلا إذا أقره القانون وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون 11-90 (56)

الفرع الأول : الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها

توفيقا بين اعتبار تمكين الموظف أو العامل من مشاركة أسرته بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة في الأعياد و المحافظة على القدرة الإنتاجية لمؤسسة قرر المشرع الجزائري للعامل و الموظف التمتع بالراحة بمناسبة حلول عيد رسمي لذا صدر القانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وقد راعى في تحديده لهذه الأعياد ثلاث جوانب وهي : البعد الوطني و الدولي و البعد الديني (57).

إن التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع أحداث هامة بها مما جعلتها بذاكرة الشعب ومن بين هذه الأيام الهامة هناك أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الرسمية وهذا ما أكده قانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 يحتفل بها الشعب عامة و العمال بصفة خاصة ويعتبر من أيام الراحة القانونية وتعرف هذه الأيام بالأعياد الوطنية .

(56) – المادة 34 من قانون 11-90 المؤرخة في 21-04-1990 المتعلقة بعلاقة العمل التي نصت على مايلي " يحدد القانون أيام الأعياد العطل المدفوعة الأجر "

(57) – القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحددة لقائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية ، عدد 30 ، ص 05 سنة 2005 .

في ظل قانون 278-63 المؤرخ في 26-07-1963 المعدل و المتمم⁽⁵⁸⁾ المحدد لقائمة الأعياد الرسمية و الذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في :

- أول ماي عيد العمال العالمي يوم واحد

- أول جانفي رأس السنة الميلادية يوم واحد

- 5 جويلية عيد الاستقلال يوم واحد

- أول نوفمبر عيد الثورة يوم واحد

أما فيما يخص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول سواء كانت دولة عربية أو إسلامية أم دولة عربية نذكر منها :

- رأس السنة الميلادية الموافق للفتح من شهر جانفي .

- عيد العمال الموافق للفتح من شهر ماي .

تمنح عطلة ليوم واحد لكل منهما⁽⁵⁹⁾ .

الفرع الثاني : الأعياد الدولية و التحديد القانوني لها

إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها هناك أعياد يتبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليه العامل راحة قانونية ذات الطابع الدولي .

إن هذا النوع من الأعياد يشترك في معظم شعوب العالم في الاحتفال بها و المتبع للأعياد الدولية يرى أنها كبيرة ، فهناك عيد الشجرة و عيد البيئة و اليوم العالمي للطفولة وليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم .

لذا نرى أن معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدولي وهما :

- عيد العمال الدولي اليوم الأول من ماي كل سنة .

- عيد رأس السنة الميلادية ، اليوم الأول من جانفي كل سنة وهذا مسار إليه المشرع الجزائري⁽⁶⁰⁾

(58) – الجريدة الرسمية عدد 53 ، الصادرة بتاريخ 02-08-1963 ، ص 776.

(59) – نص المادة الاولى من الامر رقم 68-419 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم ، القانون رقم 63-278 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية عدد 56 ، الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 ، ص 1254.

(60) – القانون رقم 63 – 278 المؤرخ في 26-07-1963 و المعدل بالقانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية .

الفرع الثالث : الأعياد الدينية

هناك بعض أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل و الموظف عطلة عليها وتتسم هذه الأعياد بالطابع الديني .
إن الطابع الديني يخضع للدين الذي تتبناه الدولة ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام⁽⁶¹⁾ .
وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض الأيام على أساس أنها أعياد دينية .
إن المتتبع لقانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد التي تخص المسلمين فقط بل حض كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة .

أولا : الأعياد الدينية للمسلمين

يتوقف العامل فيها عن العطل مهما كانت طبيعة دينه سواء كان جزائريا أو أجنبيا وتتميز أنها ثابتة مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير حسب النظام السياسي بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى .
وتتميز كذلك أن تقويم هذه الأعياد يكون على أساس الأشهر القريية وتتمثل هذه الأيام في:

1- عيد الفطر و عيد الأضحى :

ويتميز هذان العيدان عن بقية الأعياد الدينية أن هناك نصوص شرعية أجازت الاحتفال بهما ، ونرى أن هناك أمور تعبدية تستدعي العامل أو الموظف التوقف عن العمل للترغ لهذه الأمور .

2- المولد النبوي الشريف – عاشوراء – أول محرم :

تعتبر محل خلاف بين فقهاء الشريعة الإسلامية في جعلها اعيد يحتفل بها ، وهذا نظرا لعدم وجود نص تشريعي يبيح ذلك لكن المشرع الجزائري لم يخض في هذه المعاني و أعطى وصف العيد لجميع الأعياد التي تبناها القانون.

ثانيا : الأعياد الدينية لغير المسلمين :

لقد منح المشرع الجزائري العمال الذين يدينون بدين غير الإسلام أعيادا خاصة بهم بموجب المادتين 3 و4 من القانون 63-278 وهذا نظرا لعدة عوامل منها الموروث الاستعماري الذي ورثه الشعب الجزائري بعد الاستقلال في بقاء عدة مستوطنين في الجزائر ومن المعلوم أن الاستعمار الفرنسي بقي في الجزائر لمدة 130 سنة ، ومن بين الآثار التي تمخضت عن ذلك هي ازدياد نسبة المسيحيين و اليهود في الجزائر و بالرغم من ذلك تعتبر الطائفة المسيحية

(61) – المادة من دستور 2016 ، دين الدولة هو الإسلام

و اليهودية في الجزائر قليلة جدا مقارنة ببعض البلدان العربية التي تتواجد فيها الطائفة المسيحية بكثرة .

الأعياد الدينية التي تخص الطائفة المسيحية و اليهودية :

إن المشرع الجزائري في المادة 3 من قانون 63 – 278 منح للعمال الجزائريين و الأجانب المسيحيين في الإدارات و الدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية و الصناعية و المقاولاتية و الفلاحية التالية :

الاثنين الفصح : 15 أوت ، 25 ديسمبر (62)

أما بالنسبة للعمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم .

هذه الأعياد تخص إلا الطوائف المعنية بذلك ، فلا تعتبر من النظام العام .

- أما بالنسبة لليهوديين إن المشرع الجزائري في المادة 4 من قانون 63 – 278 منح كذلك للعمال الجزائريين و الأجانب اليهود أعياد قانونية مدفوعة الأجر و الذين يعملون في الإدارات و الدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية و الصناعية و المقاولاتية و الفلاحية الأيام التالية :

- يوم ورش أشانا- يوم كبور – يوم

المبحث الثاني : العطل الخاصة الاستثنائية

إن الموظف قد تطرأ عليه ظروف صحية تجعله يغيب عن عمله لفترة ما فقد يغيب بسبب مرض يصيبه أو كدخول الموظفة في عطلة أمومة وقد يغيب أيضا لظروف اجتماعية أو دينية أو علمية أو قد ينقطع عن عمله لظروف غير عادية أي ليس للموظف أي علاقة بها بل الظروف هي التي أنلتها عليه .

ولذلك نتناول في هذا المبحث :

المطلب الأول : العطلة الخاصة لأسباب صحية .

الفرع الأول : عطلة الأمومة .

الفرع الثاني : عطلة مرضية .

(62) – المادة 03 من القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06-المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد بقائمة الأعياد الرسمية ج ر 30 ، ص 05 سنة 2005.

المطلب الثاني: العطلة الخاصة لأسباب عارضة .

الفرع الأول :العطل الخاصة مدفوعة الأجر .

أولا :عطلة الحج .

ثانيا :عطلة الأحداث العائلية .

ثالثا :العطل النقابية و التكوينية .

الفرع الثاني :العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر .

أولا :الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي .

ثانيا :بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية الجماعية .

المطلب الأول : العطلة الخاصة لأسباب صحية .

قد تعتري الإنسان بصفة عامة و العامل والموظف بصفة خاصة عوارض قد تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي ومن بين هذه العوارض تلك الأمراض التي تصيب الموظف أو العامل أو الحمل أو الوضع الذي يطرأ على العاملة أو الموظفة ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل إلزاميا بغية الشفاء من المرض و انتهاء مدة الحمل و الولادة .

إن هذا الحق يعد مكسبا دستوريا لأنه يدخل في نطاق الرعاية الصحية للمواطنين التي نص عليها دستور 1996.

الفرع الأول : عطلة الأمومة

تعتبر عطلة الأمومة باعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة على الولادة وهي تمنح لها متى توفرت أسبابها و اتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بذلك .

- حق الموظفة في عطلة الأمومة حقا قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 84 - 27 قد نص على ذلك في مادته 16⁽⁶³⁾ شرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة فإن لم تكن كذلك فلا حق لها فيطلب هذه العطلة و الخدمة تدخل فيها العطلة السنوية و المرضية وأيام الراحة و العمل ، وذلك بالنظر للمادة 32 من المرسوم 84 - 27 .

(63) - نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 ، يحدد كليات تطبيق من القانون رقم 83-11 و المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية ، عدد 07 الصادر بتاريخ 14-02-1984) ، ص 217.

كذلك أن القوانين تعترف للموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة (64).

ونجد في ذلك أنه لم يختف عن الأمر 66 – 133 في المادة 39 فقرة 4 منه (65)، بحيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة .

- مدة عطلة الأمومة :

لقد حدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 39 – 04 من الأمر 66 – 133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن " الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب " (66).

ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة 60 يوما إلى 98 يوما ذلك في القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 29 – 01 منه تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي (67).

ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ بالتطور الاجتماعي ومراعاة منه لحال الموظفة الحامل قد رفع هذه المدة من شهرين إلى 98 يوما وتبدأ هذه المدة متى انقطعت الموظفة عن ممارسة نشاطها الوظيفي .

كما نجد في نص المادة 29 فقرة 02 من القانون رقم 83 – 11 على أنه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة على أسبوع (68) و على خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع .

ومنه يتبين لنا أن المشرع الجزائري كان منصفا لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها قانونيا بالاستفادة من الانقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع عكس المشرع المصري الذي لم يقر لهذه الموظفة بهذا الحق.

و بالرجوع للمادة 29 – 02 من القانون رقم 83 – 11 نجد أن المشرع لم يجدد هذه المدة إن هي أسبوعين أو ثلاثة أو ترك الحرية للطبيب المعالج الذي تعود له كامل الصلاحية في تحديد هذه المدة و الذي ألزم الإدارة من خلالها أن تمنح عطلة مدتها لا تقل عن أسبوع قبل تاريخ الوضع المحتمل .

(64) – ماجد راغب الطلو ، مرجع سابق ، ص 234.

(65) – نص المادة 39-04 من الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 551.

(66) – نص المادة 39 – 04 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 551 .

(67) – نص المادة 29-01 من القانون رقم 83 – 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ص 1795 .

(68) – ماجد راغب الطلو ، مرجع سابق ، ص 234 .

إن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في حق الأمومة و الذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة و أقر لها من المنح و التعويضات حتى تسترجع عافيتها و تسير شؤونها الخاصة هذا الأمر لم نجده عند بعض التشريعات .

حقوق العاملة أو الموظفة خلال عطلة الأمومة :

إن استحقاق العاملة أو الموظفة لعطلة الأمومة لوحدها لا يكفي بل لابد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق فهذه العطلة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة أو الموظفة 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 وتقيها شر البؤس و الحاجة .

إذ تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين :

1- الاحتفاظ بمنصب العمل .

2- تعويض العاملة أو الموظفة خلال مدة العطلة .

أولا : الاحتفاظ بمنصب العمل

إن من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة أو الموظفة خلال عطلة الأمومة هو الاحتفاظ بمنصب العمل وهذا الحق يأخذ شكلين وهما :

1- عدم اتخاذ ضد العاملة أو الموظفة العقوبات التأديبية خلال مدة العطلة .

2- رجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة .

1 - عدم اتخاذ ضد العاملة أو الموظفة عقوبات تأديبية :

بالرجوع إلى المادة 36 من المرسوم التنفيذي 82 – 303 نجد أن المشرع نص صراحة على هذه الحماية بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لا غيا و عديم الأثر⁽⁶⁹⁾.

وهذا ما ذهب بعض الفقه الجزائري على اعتبار أن كل تسريح مبلغ للعاملة او موظفة خلال عطلة الحمل و الولادة يعتبر باطلا و عديم الأثر .⁽⁷⁰⁾

ذهب بعض الفقهاء أن فصل العاملة أو الموظفة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلا.

(69) – المادة 36 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11-12-1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، عدد 27 سنة 1982 ، ص 1290.

(70) – د/ جلال الدين قريشي ، المرجع السابق ، ص 249.

وذهب آخرون أنه في حال ثبوت اشتغال العاملة أو الموظفة لدى صاحب عمل آخر في فترة العطلة كان لصاحب العمل الحق في أن يحرمها من حقوقها خلال هذه العطلة(71) .

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي منع فسخ عقد العمل خلال فترة الحمل والولادة(72).

2 – رجوع العاملة أو الموظفة منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة :

في حال غياب العاملة أو الموظفة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة يخول القانون الحق للمستخدم أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة وهذا ما أكدته المادة 12 من قانون 90 – 11 وتكون مدة هذا العقد في مدة غياب العاملة أو الموظفة لأن القانون اجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الامومة كي يضمن الاستمرارية في العمل .

في المقابل أوجب المشرع المستخدم المحافظة على منصب العمل للعامل الغائبة وهذا بموجب المادة 12 الفقرة 03 من قانون 90 – 11 التي جاء فيها " ... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه "

وهذا ما أكدته المادة 65 من قانون 90 – 11 و التي جاء فيها " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانونا في منصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل "

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة أو الموظفة على نفس منصب عملها الذي تركته قبل العطلة لكن لا بد أن يكون منصب العمل القديم وكذا المحافظة على السلم الترتيبي .

ثانيا : تعويض العاملة أو الموظفة خلال فترة الأمومة

إن المشرع الجزائري أحال تقديم التعويض للعاملة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي فالهدف من هذا التعويض هو تعويض العاملة أو الموظفة المضمونة عن دخلها المفقود جراء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة و الاستفادة منه يكون للمضمونة وحدها .

1 – شروط استحقاق التعويض :

(71) – د/ علي عوض حسن ، المرجع السابق، ص 585.

(72) – المادة 122-225 من قانون العمل الفرنسي .

لابد توافر شروط معينة كي يتسنى للعاملة أو الموظفة الحصول على التعويض الذي حدده القانون :

- يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا و أن تقدم الوثائق الإثباتية التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه (73).

بمعنى ان تكون العاملة أو الموظفة منتسبة على هيئة الضمان الاجتماعي وهذا النشاط مطلوب إلى العاملة أو الموظفة بصفة أصلية دون زوجة المضمون تبعا لزوجها لأن هذه الأخيرة تستفيد من تقديمات العناية الطبية فقط أما التعويض عن الأمومة فهو من حق المضمونة الأصلية فقط و الغاية من هذا الشرط هو اللجوء دون الانتساب أو التسجيل الظرفي بقصد الاستفادة من تعويض الأمومة بعد ظهور الحمل

- يجب على العاملة كي تتحصل على تعويض عن الأمومة أن تكون انقطعت عن العمل لأسباب خارجة عن الحمل و الولادة

- إجراء المعاينة الطبية

2 – مقدار التعويض :

نصت المادة 22 من القانون 83 – 11 " للمرأة العاملة المجبرة عن العمل بسبب الأمومة لها الحق في تعويض وما يعادل 100 بالمائة من أجر منصبه الذي يتقاضاه " وهذا المقدار يدل على مكانة الأمومة في التشريع الجزائري على عكس المشرع الاردني الذي جعل مقدار التعويض في حدود نصف آخر نصت عليه المادة 50 من قانون العمل الأردني (74).

الفرع الثاني : العطلة المرضية

إن العطلة المرضية تعتبر مكسبا هاما بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق اجراءات حددها القانون ونظمها المشرع تنظيما محكما راعى فيها ظروف ومصصلحة الموظف المريض .

1 – حق الموظف في عطلة مرضية :

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذه الحق في الأمر 66- 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و التي اعتبرها من حقوق الموظف رغم أن هلم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها بحيث نجد في نص المادة 201 منه على أنه توقف العطلة السنوية إثر

(73) – المادة 37 من قانون 83- 11 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

(74) – المادة 50 من قانون العمل الأردني .

وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية⁽⁷⁵⁾ و من الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به⁽⁷⁶⁾.

بعض الأحكام المتعلقة بالعطلة المرضية :

إن العطلة المرضية تعترئها عدة أحكام مختلفة من حيث :

1 - أنواع المرض المستوجب للعطلة المرضية :

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من المرض :

المدخل العادي الذي لا يتصل بالوظيفة و لا بظروفها و إنما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان .

المرض المهني و هو المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني وقد يكون المرض بنوعيه قصير المدى و الذي لا تتجاوز مدته 6 أشهر ، أو طويل المدى تتجاوز مدته 6 أشهر و يصل إلى مدة أقصاها 03 سنوات ما نفهم أن المشرع الجزائري اعترف للموظف القائم بالخدمة الحق في الحصول على عطلة مرضية بالإضافة الى اعتراف القوانين كالقانون المصري بحق الموظف المريض في الحصول على راحة و عطلة مرضية تكون كافية لشفائه و استعادة صحته و نشاطه في مدة معقولة و محددة قانونا .

- مدة العطلة المرضية :

إن للموظف الحق في عطلة المرضية لمدة أقصاها ستة أشهر إثناء فترة عمل متتالية لمدة أقصاها اثني عشر شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتلقى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى ويخفف راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 فقرة ثانية⁽⁷⁷⁾ من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وبالنظر للفقرة التالية من نفس المادة نجد أن هفي حالة عطلة مرضية لأمراض مستعصية طويلة الأمد يحتفظ الموظف في ثلاث سنوات الأولى بكامل أجرته وتخفف إلى النصف في السنتين الموالتين لها ، أما غدا كان المرض قد حدث أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس سنوات عوض الثلاث سنوات وثلاث سنوات عوض سنتين و أما عند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16 منه⁽⁷⁸⁾.

(75) - نص المادة 39 - 02 من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 550 .

(76) - نص المادة 201 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 18 .

(77) - نص المادة 39 - 02 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 530 .

(78) - نص المادة 39 - 03 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 650 .

وبالنظر إلى المشرع المصري قد حدد العطلة المرضية كل ثلاث سنوات تكون على النحو التالي :

- ثلاثة أهر بأجر كامل .

- ستة أشهر بأجر يعادل 75 بالمائة من الأجر الأساسي .

- ستة أشهر أخرى بأجر يعادل 50 بالمائة من أجره الأساسي و 75 بالمائة من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين .

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي قد جعلها في حالة الامراض العادية اثني عشر منها ثلاثة أشهر بمرتب كامل و تسعة أشهر بنصف المرتب و في حالة الأمراض المزمنة فقد منح الموظف عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها بمرتب كامل وستين بنصف المرتب ، كما يجوز أن تمتد العطلة إلى ثماني إذا أصاب الموظف المرض أثناء ممارسة وظيفته .

كما نجد أن المشرع المصري في هذه الحالة أي حالة الأمراض الزمنة قد منح الموظف عطلة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته تمكنه من العودة إلى عمله . ما نستخلص أن المشرع المصري كان أفضل من نظيره الجزائري و الفرنسي في الاهتمام بمصلحة وصحة الموظف من خلال توفير الرعاية الصحية اللازمة له بما فيها المدة الكافية للشفاء و الأجر الكامل .

المطلب الثاني : العطل الخاصة لأسباب عارضة

إن غياب العامل أو الموظف دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه ومن ثم يشكل مبررا لفصله وإذا طالت مدة الغياب فإن ذلك يعد خطأ جسيما من العامل يبرر فصله دون إخطار أو دون تعويض ، لكن يمكن أن يكون غياب العامل عن عمله لحاجة ملحة ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع فألى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية والتي تتمثل في العطلة المرضية وعطلة الأمومة هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أو الموظف التمتع بها .

إن هذه العطل نص عليها المشرع الجزائري في المادتين 54 و 56 من قانون 90 – 11 وميز بين نوعين من العطل الخاصة :

1 – عطل خاصة مدفوعة الأجر .

2 – عطل خاصة غير مدفوعة الأجر .

لم يحدد الحالات التي من أجلها تمنح هذه العطل و إنما ترك تحديدها إلى الأنظمة الداخلية و الاتفاقية الجماعية .

الفرع الأول : العطل الخاصة مدفوعة الأجر

إن من أهم ما يميز هذه العطل أنها مدفوعة الأجر ولا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص خلاف ذلك وهذه العطل متنوعة فمنها من تعود لأسباب عائلية أو دينية أو ثقافية أو تكوينية أو نقابية .

أولا : عطلة الحج

يقصد بالحج لغة : القصد أما اصطلاحا فإن المشرع الجزائري لم يعرفه و إنما اكتفى بذكر جوازية هذه العطلة و في غياب نص قانوني يعرف لنا الحج ، نرى أن الشريعة الإسلامية عرفته حيث عرفه بعض فقهاءها بأنه القصد إلى بيت الله الحرام الذي يمكن لعبادة مقصودة.

وذهب آخرون بأن الحج هو حضور جزء بعرفة ساعة زمانية من ليلة يوم النحر و طواف بالبيت العتيق سبعا و السعي بين الصفا و المروى وكذلك بإحرام .

و الحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة لأن الحج يعتبر ركنا من أركان الإسلام الخمسة فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية و المالية لقوله تعالى :

" والله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلا ... "

- مدة عطلة الحج :

إن المشرع الجزائري في القانون 90 – 11 لم يحدد مدة هذه العطلة ومعلوم أن للحج أياما معلومات في السنة (79) ومن ثم الجوازية المقررة لصاحب العمل في تحديد المدة لا بد أن تكون مناسبة مع أداء هذه الشعيرة ، وفي أغلب الأحيان مدة هذه العطلة قد تتعدى ثلاثين يوما ، وهذا نظرا لالتزامات الحاج بوكالات السفر و بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد (80) ، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري فلقد حدد هذه العطلة بشهر واحد (81) .

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 الفقرة 05 من قانون 90 – 11 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل .

بعض الأحكام المتعلقة بعطلة الحج :

(79) – لقوله تعالى : (الحج أشهر معلومات) الآية 197 من سورة البقرة .

(80) – وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه و مسالك البناءات ، مستغنام التي حددت مدة عطلة الحج 30 يوم .

(81) – المادة 53 من قانون العمل المصري .

- هل هذه العطلة مقررة لكل العمال الذين يقومون بتأدية الحج بصرف النظر عن دياناتهم ؟

من خلال المادة 54 الفقرة 05 الصياغة العربية نرى أن المشرع استعمل عبارة " تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة ، وهذه العبارة تفيد أن الحج المقصود هنا هو الحج إلى بيت الله الحرام ، وهذا لأن الديانات الأخرى لا يعتبر الحج عندها فرض عكس الإسلام و لقد ذهب بعض الفقهاء إلى التعليق حول هذه النقطة على أنها تتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على حرية العقيدة وحرية التعايش مع الأديان بأن يقرر هذا الحق لكل الأديان السماوية (82).

أما من خلال الصياغة الفرنسية لهذه المادة نفس الفقرة نرى أن المشرع استعمل عبارة : L aCCOMPLISSEMENT DU PELERINAG و التي تفيد الحج على اطلاقه دون تقييده لدين معين .

أما المشرع المصري جعل هذا الحق يشترك فيه صراحة كلا من العامل المسلم و المسيحي بحيث أجاز لهذا الأخير الحج إلى بيت المقدس (83) .

ثانيا : عطلة الأحداث العائلية

قد يحدث أمر من الأمور العائلية تجبر العامل أو الموظف على التغيب لذا أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل او الموظف لهذه الأحداث العائلية وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون 90 – 11 معدلة بالمادة 08 من الأمر 96 – 21 بقولها : " يستفيد العامل ثلاثة ايام كاملة مدفوعة الاجر بمناسبة حدث من الاحداث العائلية :

- زواج العامل ، ولادة مولود له ، أو زواج احد فروع او وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو الزوجة ، أو وفاة زوج العامل ، أو ختان ابن العامل.
من خلال هذه المادة نرى أن هذه الأحداث التي نص عليها المشرع تشترك في مدة العطلة و هي (03) أيام مدفوعة الأجر ، ولقد وردت في نص المادة 54 على سبيل الحصر .

1- عطلة الزواج :

أجاز المشرع تغيب العامل أو الموظف بسبب زواجه أو زواج أحد فروع و لمدة ثلاثة أيام .

2 - عطلة الختان :

يجيز القانون للعامل أو الموظف التمتع بعطلة لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر بسبب ختان ولدهما .

(82) – د/ محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 186.

(83) – المادة 53 من القانون المصري .

3 – عطلة وفاة أحد الأصول أو أحد الفروع أو أحد الحواشي من الدرجة الاولى:

إن حدثت الوفاة يسمح للعامل أو الموظف أن يأخذ غياب مرخص مدفوع الاجر و هذا ما نصت عليه المادة 54 – 04 من قانون 90 – 11 ، ويتضح لنا من هذه المادة أم المشرع الجزائري حدد الاشخاص المتوفين الذين من أجلهم يتغيب العامل على سبيل الحصر.

4 – عطلة ولادة مولود للعامل :

إن الولادة تعتبر حدثا من الأحداث العائلية إلا انها تتميز هي وحادثة الوفاة عن بقية الأحداث كونهما حدثان يطغى عليهما صفة الفجائية على عكس حادثة الزواج أو الختام مثلا الذي يتقرر مسبقا بتاريخ محدد .

لذلك أجاز المشرع الجزائري للعامل أن يبزر الواقعة لاحقا و الإثبات في هذه الحالة يكون عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة .

و الولادة التي ترخص للعامل في الغياب هي الولادة المنسوبة له وهذا ما نصت عليه المادة 54 – 04 من قانون 90 – 11 " ولادة مولود له " .

ويخرج في هذا الإطار ولادة الحفيد ، فالعامل الجد لا يمكنه أن يتمتع بهذه العطلة لأن الولادة هنا ليست منسوبة إليه .

ثالثا : العطلة النقابية أو التكوينية

نصت المادة 54 الفقرة 2 من قانون 90 – 11 بقولها : " زيادة على حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن للعامل ان يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبق للأسباب التالية:

تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية ، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية "

من خلال هذه الفقرة يكون للعامل الحق في التمتع بعطل خاصة إما بسبب التمثيل النقابي أو بسبب متابعة التكوين المهني أو النقابي .

إن المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه العطل على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر و غنما أحالها إلى النظام الداخلي ، ولقد نصت المادة 120 من قانون 90 – 11 بقولها : " تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية : التغييبات الخاصة".

ومن هنا نرى تداخل النصوص القانونية فيما بينها ، تارة يحال تنظيم هذه العطل إلى النظام الداخلي بموجب المادة 56 من قانون 90 – 11 و تارة اخرى يحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 90 – 11 .

يمكن تنظيم هذه الغيابات عن طريق النظام الداخلي خاصة في الغيابات المرخصة قليلة المدة و التي حددتها بعض الأنظمة الداخلية و عن طريق الاتفاقية الجماعية خاصة فيما يخص الغيابات المرخصة طويلة المدة مثل الاستيداع .

1-أولا : الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي

نصت المادة 56 من قانون 90 – 11 بقولها : يمكن للمستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي " .

يتضح لنا من خلال هذا النص بعض الخصائص القانونية لهذه العطل وتتمثل في :

1 – انها ليست من النظام العام :

كون هذه العطل مقررة في النظام الداخلي يمكن للمستخدم عدم إقرارها في بند التنظيم التقني للعمل .

إن هذه العطل الخاصة تختلف عن العطل التي رأيناها من حيث صفة النظام العام وما ينعكس عنه من عدم قابلية التنازل فهذه العطلة متعلقة بضرورة العامل إليها .

ولهذا لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تمنح للعامل عكس عطلة أيام الأعياد او العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة إما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية .

- مدة العطلة غير مدفوعة الأجر :

إن مدة الغياب لهذه العطل لا يسمح للمستخدم أن يخصمها من العطلة السنوية حيث ذهب المشرع الجزائري الى اعتبارها تمثل قدرة عمل مؤدى عند حساب العطلة السنوية شرط ان تكون مرخصة من طرف المستخدم ، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون 90 - 11 .

ويمكن للمستخدم ان يحدد هذه المدة وهذا ما نصت عليه بعض الانظمة الداخلية وهذا لا يعني أن يرفض هذه العطل الخاصة دون سبب حيث يكون ملزما بمنحها في حالة توافر الشروط .

- عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة :

لا يمكن اعتبار هذه العطل حالات تعليق علاقة العمل وهذا نظرا للمدة التي تختص بها ، فهي في أغلب الأحيان لا تتجاوز ثلاثة أيام ومن هنا لا يمكن أن تغلق علاقة العمل خلال هذه المدة وهذا نظرا لأن المادة 64 من قانون 90 – 11 الخاصة بحالات تعليق علاقة العمل لم

يتضمن مثل هذه الحالات وهذا لأن العامل خلال مدة الغياب يبقى تحت الادارة القانونية للمستخدم .

- عدم فصل العامل خلال هذه المدة :

إن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة على عكس الغيابات التي تكون وسيلة ضغط على المستخدم و التي تعرف بالغيابات غير المبررة ، ومن ثم نرى أن هذه العطل هي غيابات مشروعة تلك المشروعية تستند كونها لا تكون غلا في حالة ضرورة ، ويستند كذلك أنها لا تكون إلا بعد موافقة المستخدم .

وذهب بعض الفقهاء على اعتبار أن غياب العامل قانوني لأنه مرخص من طرف المستخدم عن طريق النظام الداخلي و الاتفاقية الجماعية .

لا يمكن للعامل أن يستفيد من هذه العطل إلا إذا راعى الشروط التالية بعد موافقة المستخدم وهي :

- تقديم طلب إلى المستخدم مرفق بالتبريرات اللازمة للتغيب خاصة في الأحوال التي تعيق الاتصال بالمؤسسة فعليه أن يبرر ذلك كتابيا في مدة معقولة .

- عدم تعارض هذا الغياب مع مصلحة العمل .

- أن لا تتجاوز مدة هذه العطل المدة المحدودة في النظام الداخلي .

- ضرورة الحصول على الترخيص المسبق بالتغيب من المستخدم .

الفرع الثاني : بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيا يتم القانون لسد فراغاته أو يسبقه في وضع قواعد جديدة وهذا ما نصت عليه المادة 120 من قانون 90 - 11 .

وتنص المادة 64 من قانون 90 - 11 على ما يلي : " تعلق علاقة العمل للأسباب التالية ... عطلة بدون أجر "

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع أجاز تمتع العامل بعطلة غير مأجورة لكن أحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 90 - 11

وتتمثل في عدة أنواع من العطل منها :

1- الإحالة على الاستيداع :

نص المشرع الجزائري المشرع الجزائري لأول مرة في أمر 66 - 133 المتعلق بالوظيفة العمومي المادة 49 منه ونص عليه كذلك بموجب القانون 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية (84).

أما في القانون 90 - 11 فلم يتطرق صراحة إلى الإحالة على الاستبداد تاركا المجال لاتفاق الأطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية وهذا ما أكدته المادة 120 الفقرة 10 من قانون 90 - 11 .

لكن بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 82 - 06 الملغي نرى أن المشرع عرف الإحالة على الاستبداد بأنها وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصبه ورتبت عنها الكف عن أجره وتوقف عن استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و التعاقد .

- حالات الإحالة على الاستبداد :

تناولت حالات الإحالة على الاستبداد معتمدة على قانون 82 - 06 الملغى كمصدر أساسي لتشريعها في هذا المجال وتتمثل في :

1 - حالة المرض الخطير ووقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء:

تمنح هذه العطلة ثلاثة أيام للعامل ، بالنسبة للطفل اقل من 16 سنة وذهب كذلك على جوازية تمتع العامل بعطلة الحضور الابوي و التي تسمح ببقاء الأب مع طفله المريض أو الذي يعاني من إعاقة خطيرة لمدة أقصاها أربعة أشهر .

2 - التفرغ لتربية الأطفال :

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت لنا سن الطفل الذي من أجله يستفيد العامل من هذه العطلة حيث ذهبت المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن على أن المقصود بالطفل هنا هو حديث النشأة على عكس المادة 100 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء مستغانم التي حددت سن الطفل من أجل استحقاق هذه العطلة أن لا تتجاوز خمس سنوات .

ومن ثم يمكن للعالزوج.استفادة من هذه العطلة مهما كانت المدة التي تلي ولادته حيث من المتصور أن لا تحصل العاملة على هذه العطلة عقب الولادة مباشرة فتظل محتفظة بحقها الكامل أو الجزء منه لمواجهة ما قد يطرأ من مستجدات تلزمها رعاية طفلها .

3- حالة متابعة الزوج .

4- لممارسة بعض النشاطات الثقافية و الرابح.

(84) - قانون 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، عدد 09-1982 ص 34 الملغى بالقانون 90-11 .

- 5- لمتابعة دراسة أو المشاركة في أنشطة البحث .
- 6- لأسباب شخصية الدولي. إنشاء مؤسسة خاصة .
- 8- عطلة التضامن الدولي .

قائمة المصادر و المراجع :

1- المصادر

1- القوانين :

- 1 - القانون رقم 278-63 المؤرخ بتاريخ 26-07-1963 المعدل و المتمم المحددة لقائمة الأعياد الرسمية ج- ر عدد 53 الصادر بتاريخ 02-08-1963 .
- 2 - قانون رقم 78-12 المؤرخ بتاريخ 05 أوت 1978 و يتضمن القانون الأساسي العام للعامل (ج ر عدد 32) الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978 .
- 3- قانون 81-08 مؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعتل السنوية (ج- ر عدد 26) الصادرة في 30 جوان 1981 .
- 4- قانون رقم 83-11 مؤرخ بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية(ج- ر عدد 28) الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 .

2- الأوامر :

- 1 - أمر 66-133 مؤرخ بتاريخ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة (ج ر عدد 28) الصادرة بتاريخ 08/06/1966)
- 2- امر رقم 68-419 مؤرخ بتاريخ 26 جوان 1968 يعدل بموجبه الامر رقم 63-278 المؤرخ في 26 جوان 1963 و المتضمن تجديد قائمة الاعياد الرسمية (ج ر عدد 56) الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 .
- 3- امر رقم 76-77 المؤرخ في 11 اوت 1976 المتضمن تحديد يوم العطلة الاسبوعية للراحة (ج ر عدد 66) الصادرة بتاريخ 17/08/1976 .

- 4- الامر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 و المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر عدد 94) الصادرة بتاريخ 1976 .
- 5- امر رقم 96-17 مؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 42) الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة (ج ر عدد 46) الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .

المراجع باللغة العربية :

- 1- ابراهيم محمد السيد ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، دار المعارف ، مصر ، طبعة 1996.
- 2- ابو بكر الجزائري ، منهاج المسلم ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2002 .
- 3- اشرف محمد انس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2011.
- 4- جيلفورد ، ترجمة الدكتور يوسف مراد ، ميادين عام النفس ، ج 2 ، دار المعارف ، مصر ط3، 1969 .
- 5- سليمان الطماوي ، الوجيز في شرح القانون الاداري ، دار الفكر العربي ، بيروت ، طبعة 2007 .
- 6- سليمان الطماوي / مبادئ القانون الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2007 .
- 7- شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ، 1989 .
- 8- شفيق امام ، نظام العاملين وفقا لقانون 64-46 بتاريخ 1964 مكتبة القاهرة ، مصر .
- 9- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الاداري ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر 2012.
- 10- علي خاطر منطاوي الوجيز في القانون الاداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ، ط1، 2003.
- 11- ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2008.
- 12- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، مذكرات في الوظيفة العمومية ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2، 1989 .
- 13- مرتضى الزبيدي جواهر القاموس ج 8 ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، لبنان ، 1982 .

- 14- المنجد في اللغة و الاعلام ، دار الشروق ، لبنان ، الطبعة 26- 1986.
- 15 – مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008 ، دار بلقيس الدار البيضاء، الجزائر ، دون سنة نشر .
- 16- ميسوم صبيح ، المؤسسة الادارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية ، عمان ، 1985.
- 17- هاشمي حرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.
- 18- هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للاجازات ، دراسة تحليلية للعلاقة الفردية – دار قنديل للنشر طبعة اولى ، 2011.

المذكرات :

- 1- سعيدة لعموري ، حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الجامعي 2012- 2013 .
- 2- هاجر بن ثامر ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري و التشريع المقارن في ظل الامر 03-06 مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الجامعي 2010-2011.

خطة البحث

مقدمة

- الفصل الاول : الإطار القانوني للعطل في القانون الجزائري
- المبحث الاول : ماهية العطل
- المطلب الاول : التعريف بالعطل
- الفرع الاول : اللغوي
- الفرع الثاني : القانوني
- الفرع الثالث : الاجتهاد القضائي .
- المطلب الثاني : تطور النظام القانوني للعطل في الجزائر عبر عصورها .
- الفرع الاول : في الدولة الفينيقية في الجزائر
- الفرع الثاني : في العهد العثماني
- الفرع الثالث : في العهد الاستعماري
- الفرع الرابع : في الشريعة الاسلامية .
- المبحث الثاني : مصادر العطل
- المطلب الاول : المصادر الرسمية
- الفرع الاول : الدستور
- الفرع الثاني : القوانين
- الفرع الثالث : التنظيمات
- المطلب الثاني : المصادر غير الرسمية
- الفرع الاول : القضاء
- الفرع الثاني : العرف

- الفرع الثالث : ال
- الفصل الثاني : أصناف العطل
- المبحث الاول : العطل الاعتيادية المشتركة
- المطلب الاول : العطلة الشتوية
- الفرع الاول : الاطار القانوني للعطل الشتوية (مدتها - كيفية حسابها - خصائصها)
- المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية
- الفرع الاول : الإطار القانوني للعطلة الأسبوعية
- المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية
- الفرع الاول : الأعياد الرسمية
- الفرع الثاني : الوطنية و الدولية
- الفرع الثالث : الأعياد الدينية .
- المبحث الثاني : العطل الخاصة (الاستثنائية)
- المطلب الاول : عطلة خاصة لأسباب صحية
- الفرع الاول : عطلة الأمومة
- الفرع الثاني : عطلة مرضية
- المطلب الثاني : عطلة خاصة لأسباب عارضة
- الفرع الاول : العطل الخاصة مدفوعة الأجر
- أولا : عطلة الحج و الأحداث العائلية
- ثانيا : العطل النقابية و التكوينية
- الفرع الثاني : العطل الخاصة غير مدفوعة الأجر
- أولا : الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي
- ثانيا : بعض العطل بموجب الاتفاقية الجماعية
- الخاتمة

