

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: حقوق وعلوم سياسية



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

حق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور:

فاضلي سيد علي

أعداد الطالبة:

ضريف نسرین

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
ضريفي نادية	استاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيساً
فاضلي سيد علي	استاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفاً ومقرراً
دراج عبد الوهاب	استاذ محاضر قسم ب	جامعة المسيلة	مناقشاً

تاريخ المناقشة: 17 - 06 - 2025

الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: حقوق وعلوم سياسية

قسم: الحقوق



حق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور:

اعداد الطالبة:

فاضلي سيد علي

ضريف نسرین

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
ضريفي نادية	استاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيساً
فاضلي سيد علي	استاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفاً ومقرراً
دراج عبد الوهاب	استاذ محاضر قسم ب	جامعة المسيلة	مناقشاً

تاريخ المناقشة : 17 - 06 - 2025



27 ديسمبر 2020

ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

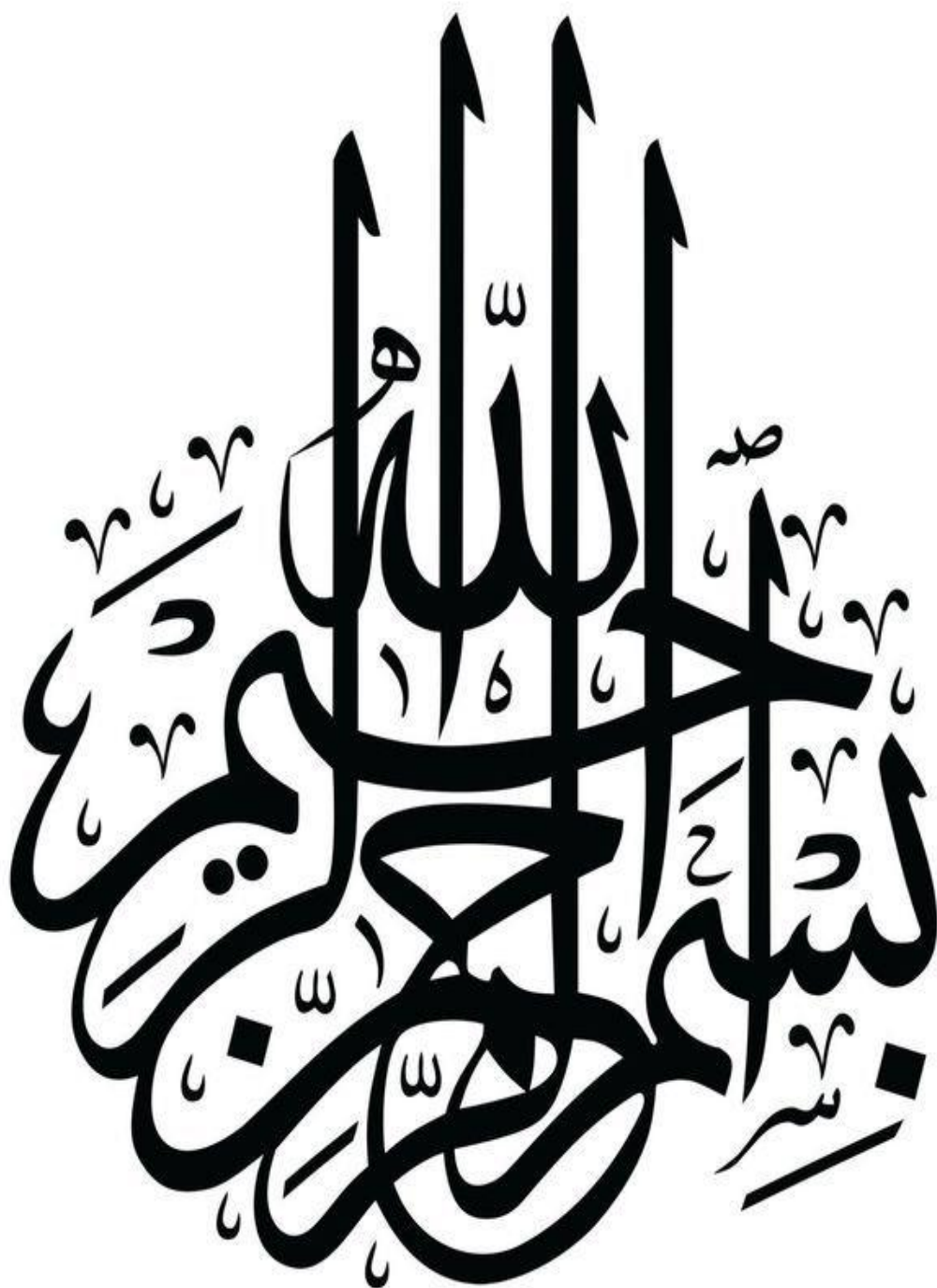
أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): خرييف دسرين الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2.053.169.59. والصادرة بتاريخ 08.06.2020
المسجل(ة) بكلية / معهد للعلوم الإنسانية قسم لحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: حقوق، كوداتها في العطلة والعجازات في الشريعة الجزائري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: يوم الأربعاء 23 جوان 2020 .

* توقيع المعني (ة)



الاهداء

الى من علموني ان الاحلام لا تنال الا بالصبر والارادة...

اهدي ثمرة جهدي الى من كان مثالا للعطاء بلا حدود ،والى من علمني ان الرجولة موقف، وان النجاح لا يأتي الا بالتعب ،والى من دعمني بصمته احياناً وبكلماته كثيراً ،والى من كان في كل لحظة لي سنداً وظهراً لا يميل ...

الى ابي العزيز، لك كل الامتنان والعرفان، فلولاك بعد الله لما وصلت لما انا عليه .

والى من كان حضانها ملاذي، وكلماتها طمأنينتي ،ودعواتها سر توفيقني ،الى من ضحت براحتها لأجل راحتني، وبذلت عمرها لتصنع مستقبلي ،الى القلب الكبير ،والملاك الطاهر...

أمي الحبيبة، أدامك الله عزاً في حياتي ،ورزقك الصحة والرضا مدى العمر.

والى اخوتي واخواتي وعائلتي وخطيبي وكل من كان لهم في مسيرتي أثر ،

والى كل من آمن بي وساندني ،وشجعني ،

والى كل من دفعني نحو التميز والتفوق،

لكم جميعاً اهدي ثمرة جهدي ونجاحي هذا بفضل الله ثم بفضلكم .

ضريف نسرين

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

(تَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَّنْ تَشَاءُ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ ۝٦٧)

(سورة يوسف : الآية 67)

كلمة شكر وعرفان

قال الله تعالى "وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ"

(سورة لقمان : الآية 12)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله".

(رواه الترمذي)

فإنه لا يسعني في هذا المقام إلا ان اتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من كان له دور في دعمي ومساندتي طيلة فترة إنجاز هذا العمل .

أتوجه أولاً بالشكر الجزيل لله عز وجل على فضل كرمه لتوفيقي في إنجاز هذا العمل المتواضع .

ثم أتقدم بجزيل العرفان والتقدير والاحترام للأستاذ الدكتور "فاضلي سيد علي" الذي اشرف على إنجاز هذا العمل وعلى توجيهاته القيمة وملاحظاته البناءة.

وأنتقدم بجزيل الشكر الي أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا علي بعملهم وتوجيهاتهم النيرة وخاصة تشجيعهم لي . كما لا يفوتني أن اعبر عن عميق امتناني لعائلتي الكريمة التي كانت سندي الاول والدائم ، والى من كان عوني وسندي في كل خطوة ، الى شريك القلب حاضري ومستقبلي الجميل شكرا لأنك كنت جزءا من فرحتي ، ولكل من مد لي يد العون بكلمة أو نصيحة ، ولا أنسى صديقتي بشيري عبلة التي كانت دعم الحقيقي لي ، فقد كان لوجودها الأثر الكبير في وصولي هذه المرحلة .

بارك الله فيكم وجزاكم عني خير الجزاء.

قائمة المختصرات

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الجزائرية الشعبية

ج. ر: الجريدة الرسمية

ط: طبعة

ص: صفحة

ع: عدد

ج: جزء

مقامت

تتعلق الوظيفة العمومية أساسًا بإدارة المرافق العمومية، فكان لابد من إسناد إدارة وتسيير وتنظيم هذه المرافق للموظف العام المتميز بالجدارة والكفاءة والأهلية العالية لذلك، باعتباره المحور الأساسي لهذه الأخيرة. ونظرًا للتضحيات التي يقدمها الموظف في إطار عمله طوال النهار من نضال وكفاح من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، فكان منه والمساهمة في تطوير الحاصل، فيصاب بالإرهاق والعناء، فكان لا بد من حصوله على عطلة مشروعة تعد من حقوقه المحفوظة.

هذا ما نظمته المشرع الجزائري بإصداره للنصوص القانونية والمراسيم التنفيذية، وعلى رأسها الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث خصص بابًا كاملاً لتنظيم حق العطل والغيابات.

تماشيًا مع السياسة جديدة التي تتبعها للسلطات العليا في البلاد التي تهدف إلى نشر فكر مقاولاتي وإنشاء عدد أكبر من المؤسسات الخاصة الناشئة منها، وإقحام الموظف العام في هذه الأخيرة، حيث جاء ولأول مرة بعطلة استثنائية جديدة بموجب ا قانون 22/22 المؤرخ في 2022/12/18 المتعلق بإنشاء عطلة مؤسسة ناشئة. ورغم هذا التنظيم المتطور لحق الموظف في العطل والغيابات، إلا أنه ما زال هناك خلل في تطبيق هذه التنظيمات والقوانين. ولهذا جاء بحثنا بعنوان: "حق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري"، والذي يعد من المواضيع الجديدة التي تتطلب تجديد دراسات حولها كل فترة وأخرى، هذا ما أكسب الموضوع أهمية علمية وعملية.

1. أهمية الموضوع:

تبرز أهمية الموضوع من كونه يعالج أحد الركائز الجوهرية في المنظومة الوظيفية العمومية والمتمثلة في حق الموظف والغيابات، وهو حق لا يرتبط فقط بتنظيم الوقت أو تدبير الموارد البشرية بل يعكس عمق التوازن المطلوب بين متطلبات المرفق العام وكرامة الموظف وحقوقه الانسانية والاجتماعية ، فهذا الحق لم يعد مجرد امتياز ممنوح بل هو عنصر أساسي لضمان

جودة الاداء الوظيفي وتحقيق الاستقرار النفسي و الاجتماعي للموظف، مما ينعكس مباشرة على مردودية الادارة العمومية.

ان تسليط الضوء على هذا الموضوع بعد ضرورة علمية ومهنية في ان واحد خصوصا في ظل ما يشهده المجتمع الجزائري من تحولات متسارعة تستوجب مراجعة وتقييم الاليات القانونية المعتمدة لضمان هذا الحق، والبحث في مدى فعاليتها وعدالتها وقدرتها على مواكبة الواقع العملي والتطورات الاجتماعية والاقتصادية .

انطلاقا من هذا المنطلق تتجلى أهمية الموضوع من خلال بعديه العلمي والعملي :

الأهمية العلمية

تتجلى الأهمية العلمية للموضوع في حق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري في توضيح الجانب القانوني لهذا الحق، وذلك بالبحث وتحليل النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لضمان هذا الأخير من خلال تسييرها، وتوضيح رأي الفقهاء في ذلك، واستجابتها للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للموضوع في توعية الموظفين الذين لا يزالون يجهلون حقهم في العطل والغيابات، وتقديم توصيات لتطوير التشريع لتحقيق عدالة وظيفية أفضل، ومساعدة الموظفين والإدارات على فهم حقوقهم والتزاماتهم.

2. أهداف الدراسة

- التعريف بالإطار القانوني للعطل والغيابات في التشريع الجزائري.

- تحليل أنواع العطل ومصادرها القانونية.

- دراسة الآثار المترتبة على استفادة الموظف من العطل والغيابات.

- تقييم مدى استجابة التشريع الجزائري للمستجدات، مثل العطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة.
- تقديم توصيات لتطوير التشريع لتحقيق توازن أفضل بين مصالح الإدارة وحقوق الموظفين.
- التوصل إلى نتائج تمكن القارئ من الحصول على انطلاقة محفزة للتعلم والبحث بشكل أوسع في مجال العطل والغيابات.
- توضيح الطرق والإجراءات المتبعة لتمكين الموظف من الاستفادة من كافة أنواع العطل والغيابات وفقاً للشروط القانونية المحددة.

3. صعوبات البحث

من الصعوبات التي واجهت بحثي هذا هي كثرة المراجع والكتب في العطل دون الغيابات، حيث تتميز جلّ هذه الأخيرة بكونها مراجع ذات طابع عام.

4. الإشكالية الرئيسية المطروحة

ما هو الإطار القانوني المنظم لحق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري؟ وما مدى فعاليته في تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة وحقوق الموظف ؟

الإشكاليات الفرعية

1. ماهي الآثار القانونية و المهنية المترتبة عل استفادة الموظف من العطل والغيابات؟
2. كيف يمكن تقييم مدى استجابة التشريع الجزائري للمستجدات الاجتماعية والمهنية مثل عطلة انشاء مؤسسة ناشئة ؟
3. ماهي أنواع العطل والغيابات المقررة للموظف في التشريع الجزائري ؟ وماهي شروط وآليات منحها ؟
- 4 ماهي المصادر القانونية التي تستند إليها العطل والغيابات في النظام القانوني الجزائري ؟

5- المنهج المتبع لدراسة

لقد اعتمدت في هذه المذكرة على منهج تحليلي ،الذي يتماشى مع الدراسات القانونية لتحليل النصوص القانونية بصورة منهجية، بهدف استنباط الأحكام والمعايير التي تحكم حق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري، كما وردت في مختلف النصوص القانونية الجزائرية، لاسيما قانون الوظيفة العمومية، والأوامر والمراسيم ذات الصلة. وتم التركيز على تحليل مضمون النصوص من حيث الألفاظ المستعملة، الصياغة القانونية، والغايات التي تهدف إليها.

6- هيكلية البحث

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع، نقسم هذه الدراسة إلى فصلين:

- الفصل الأول: دراسة الإطار القانوني لحق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري ،يتناول هذا الفصل الاساس القانوني الذي يضبط حق الموظف في العطل والغيابات، من خلال تعريف العطل وتحديد أهدافها وأساسها القانوني ، ثم التطرق الي الغيابات من حيث مشروعيتها، المبادئ التي تحكمها ،والحالات القانونية المبررة لها .

- الفصل الثاني: أنواع ومصادر العطل والغيابات في التشريع الجزائري، يعرض في هذا الفصل تصنيف العطل والغيابات الي العطل العامة تتمثل في العطل السنوية والعطل الاسبوعية ، والعطل الأعياد الرسمية وأخرى العطل الخاصة واستثنائية، بالإضافة الى عطلة إنشاء مؤسسة، مع بيان مصادر تنظيمها، سواء من الدستور ،التنظيمات ،القوانين أو القضاء ، العرف، الفقه.

الفصل الأول:

الإطار القانوني لحق الموظف في العطل والغيابات
في التشريع الجزائري

يُشكل الإطار القانوني لحق الموظف في العطل والغيابات جزءاً مهماً من حقوق العاملين في القطاع العام، حيث يُنظم العلاقات بين الموظفين والإدارة، ويضمن تحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحقوق الموظف، ويتمثل هذا الحق في منح الموظف فترات راحة دورية تمكنه من استعادة نشاطه وتجديد قوته لأداء مهامه الوظيفية بكفاءة.

بناءً على ذلك، نخصص هذا الفصل لدراسة الأطر القانونية التي تنظم هذه الحقوق، حيث تناولت في **المبحث الأول** تعريف العطل وأسبابها القانونية والأهداف التي تسعى لتحقيقها من خلال منحها للموظفين.

أما في **المبحث الثاني**، فناقشت حق الموظف في الغيابات، من خلال الأساس القانوني في التشريع الجزائري وأهم المبادئ التي تحكمها، مع تحليل الحالات التي يُمنح فيها الموظف الحق في الغياب عن العمل.

المبحث الأول: حق الموظف العام في العطل

يعد موضوع العطل في الوظيفة العمومية من المواضيع الهامة التي تمس حقوق الموظفين وتؤثر بشكل مباشر على سير العمل في الإدارات العمومية. فالعطل القانونية تمثل حقاً للموظف في الحصول على فترة راحة يتفرغ خلالها لأمر شخصية أو اجتماعية، كما تساهم في تعزيز صحته النفسية والجسدية، مما ينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي.

يتناول هذا المبحث الموضوع من خلال استعراض الإطار القانوني المنظم للعطل في الوظيفة العمومية، بدءاً من تعريف العطل القانونية وصولاً إلى الأساس القانوني وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية كما يعرض المبحث أهداف وأسباب العطل القانونية من جوانب متعددة، تشمل الأهداف الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والدينية والتربوية والعلمية والتكوين.

المطلب الأول: الإطار القانوني للعطل في الوظيفة العمومية

لا يمكن للموظف أن يعمل بشكل مستمر دون انقطاع، أيا كانت طبيعة وظيفته، سواء كانت جسدية أو فكرية. ولتوضيح مفهوم العطل، لابد من وضع تعريف لها وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية، خاصة أن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريفها بشكل صريح¹.

بناءً على ذلك، يتناول هذا المطلب الإطار القانوني الذي ينظم العطل في الوظيفة العمومية من خلال تعريف العطل القانونية في الفرع الأول (من الناحية اللغوية والاصطلاحية والفقهية)، ثم الأساس القانوني للعطل وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الفرع الثاني.

¹ - هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، عمان، ط1،

الفرع الأول: تعريف العطل القانونية

تعددت تعريفات حول العطل القانونية، ومن بينها:

أولاً. التعريف اللغوي للعطلة:

عرفها علماء اللغة بأنها "عَطَلٌ" بمعنى فَقَدَ أو تَرَكَ أو من الشيء. وعرفها اللغويان

الجوهري والصاغاني بأنها "العَطَلُ"، وهو فقدان الشغل¹. ويُقال: "تَعَطَّلَ الرجل" أي بقي بلا

عمل². فالعطلة تشير إلى حالة من التوقف أو الانقطاع عن العمل وأداء الواجبات، سواءً كانت متعلقة بالعمل أو غيرها من الأنشطة اليومية.

ثانياً. التعريف الاصطلاحي للعطلة:

نصت المادة 192 من الأمر 03/06³ على أن "للموظف الحق في أيام الراحة والعطل

المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به".

تُعرف العطلة بأنها "حق الموظف في الإدارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها

الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانوناً ، مع تمتعه بمرتبه حسب الحالات، وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع استفادته من جميع الحقوق الثابتة"⁴.

استناداً الى هذا التعريف نستخلص ان العطلة هي غياب الموظف عن عمله بتصريح من

الادارة مع استمرار العلاقة القانونية بينهما، ويحتفظ خلالها الموظف بشتى حقوقه ويستفيد من راتبه.

¹ - المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، دار مكتبة الحياة ج 8، لبنان، 1982، ص 22.

² - المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، ط26 ، لبنان، 1986، ص513.

³ - أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ، ع 46 ، الصادر بتاريخ 16 /07/ 2006 .

⁴ - جمال خليج ، فوزي خليل، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، منشورة ، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، عين الدفلى ، الجزائر، 2019- 2020، ص13.

ثالثا. التعريف الفقهي:

عرفها الأستاذ ميسوم صبيح (المدير السابق للمديرية العامة للوظيفة العمومية) بأنها "حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه"¹.

ما يلاحظ في هذا التعريف بان العطلة هي فترة يتوقف فيها الموظف عن أداء عمله بشكل فعلي سواء كان في حالة راحة أو نشاط لكن مع توقفه عن ممارسة مهامه.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للعطل وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

نظم المشرع الجزائري مسألة العطل من الباب التاسع في الفصل الاول من الأمر 03/06، حيث تناولها من المادة 194 إلى المادة 206. ومن أبرز ما جاء فيه:

المادة 194 من الامر 03/06 "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"، وهذا يدل على أن من حق الموظف عطلة سنوية مدفوعة الاجر يمنع تأجيلها او جزء منها من سنة الى أخرى، الا اذا اقتضت الضرورة المصلحة ذلك، فترتب العطلة السنوية او تؤجل او تجزئتها الادارة المستخدمة في حدود اقصاها سنتان².

المادة 195 من نفس الأمر "يُمنح الموظفون العاملون في الجنوب أو بعض المناطق عطلاً إضافية يتم تحديد كميّات تطبيقها عن طريق التنظيم"³.

حيث وضحت المواد 196 الى 198⁴ عن كيفية حسابها، اذ تحسب السنة التي يستحق عنها الموظف العطلة السنوية من أول يوليو من السنة التي تسبق العطلة الى غاية 30 يونيو من سنة

¹ - ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية ، عمان ، 1985، ص221.

² - محمد أنس قاسم جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2007، ص 104.

³ - انظر المادة 195 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁴ - أنظر المواد 196 إلى 198 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

العطلة، أما بالنسبة للموظفين الجدد فتحسب بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤدي على اساس يومين نصف في الشهر الواحد من العمل¹.

المادة 199 من الامر 03/06: "يجوز استدعاء الموظف أثناء عطلته لضرورة العمل".

تؤكد مادتين 200 و 205 من نفس الأمر على أن لا يجوز بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب حتى لو اتفق الموظف مع الإدارة على ذلك لأنها قاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، أما يتمتع الموظف بكافة حقوقه خلالها غدا لا يجوز انهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناءها².

تجدر الإشارة الى ان أيام العطل القانونية تعتبر فترة عمل حسب المادة 204 من الامر 03/06 التي نصت " تعتبر فترات عمل لتجديد مدة العطلة السنوية:

فترة العمل الفعلي، فترة العطلة السنوية، فترة الغيابات المرخص لها من قبل الإدارة، فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191/ 192 أعلاه، فترات عطلة الأمومة أو المرض أو الحوادث، فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية".

كما يمكن للموظف توقيف العطلة السنوية، اثر وقوع مرض أو كان مبرر، ليستفيد من العطلة المرضية وهو ما أشارت إليه المادة 201 من الأمر 03/06.

نص المشرع في لمادة 202 من الامر 03/06: "لا يمكن بأي حال ان تكون العطلة المرضية طويلة الأمد، كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية".

أي أن المادة 202 من الأمر تشير الى مسألة العطلة المرضية طويلة الأمد، وتحدد أن هذه

¹ - جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري ، المكتبة الوطنية الجزائرية ، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021، ص115.

العطلة لا يمكن أن تمنح الموظف حقاً في أكثر من شهرين من العطلات السنوية مهما كانت مدة العطلة المرضية، كما يحق للإدارة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية للموظف أثناء فترة العطلة المرضية إذا اعتبرت ذلك ضرورياً للتحقق من صحة المبررات المرضية وهو ما أشار اليه المادة 203 من الأمر 03/06.

أما المادة 206 من الامر 03/06: " تنص على يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها من سنة الى أخرى.

سمحت به، اما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين"¹.

وهذا يدل على أنه يمنع تأجيل العطلة السنوية كلياً أو جزئياً ومن سنة إلى أخرى، لكنها تسمح الإدارة إذا استدعت ضرورة المصلحة بجدولة العطلة أو تأجيلها أو تقسيمها على مدى سنتين كحد أقصى.

المطلب الثاني: أهداف العطل القانونية

في هذا المطلب سنستعرض أهداف العطل القانونية من خلال تقسيمها إلى فرعين رئيسيين. الفرع الأول سيتناول الأهداف الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية للعطل القانونية، حيث تلعب العطل دوراً مهماً في توفير الراحة البدنية والنفسية للموظفين، مما يساعد في تعزيز الإنتاجية في العمل، بالإضافة إلى تحسين الظروف الاجتماعية للأفراد.

أما الفرع الثاني، فنستعرض الأهداف الدينية والتربوية والعلمية لهذه العطل، والتي تهدف إلى تنمية القيم الدينية والتربوية للفرد، فضلاً عن دور العطل في تعزيز التعلم والتطوير العلمي.

الفرع الأول: أهداف إنسانية واقتصادية واجتماعية

تُسهم العطل القانونية في تحقيق أهداف إنسانية واقتصادية واجتماعية من خلال دعم راحة الموظف، وتعزيز إنتاجيته، وتقوية علاقاته الأسرية والاجتماعية.

¹ - أنظر للمادة 206 من الامر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أولاً: الهدف الإنساني للعطلة

يُعد الهدف الإنساني من العطلة القانونية من أهم الأهداف التي تسعى لتحقيق رفاهية الأفراد وصحتهم النفسية والجسدية، فالعطلة تمنح العاملين فرصة للراحة والابتعاد عن ضغوط العمل، مما يساهم في تعزيز قدرتهم على العودة للعمل بنشاط أكبر.

وركز القانون على هذا الهدف لأن الموظف الذي يبقى مدة زمنية في العمل دون انقطاع وبدون أن يحصل على فترة تريحه من عناء العمل وتبعده عن الروتين للبقاء في ذلك النشاط طوال أيام السنة، ما يؤثر على حالته النفسية، ما يؤدي إلى عدم الاستمرارية في نشاطه.

نتيجة هذه الأسباب قرر القانون، محافظة منه على صالح الموظف باعتباره رأس المال الدولة في إطار وظيفته الإدارية والفناء فيها أثناء تقديم وإنجاز مختلف الوظائف، حيث تنص المادة 02 من قانون العطل رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعطل السنوية على أن:

"تُخصّص العطلة السنوية لتمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل"¹.

تتعلق هذه المادة بتحديد الأنواع المختلفة للعطل السنوية المدفوعة الأجر، العطل الرسمية، وغيرها من العطل التي تساهم في توفير الراحة والتوازن بين العمل والحياة الخاصة للموظف.

ثانياً: الهدف الاقتصادي للعطلة

يتمثل هذا الهدف في أن الموظف قد يتمتع بشهر عطلة، وذلك قد يكون ابتعاداً كاملاً كافياً وناشطاً عقلياً وجسمانياً، ويصبح بقدرة فائضة على العمل، ما يمكنه من تقديم إنتاجية كبيرة في مؤسسته، وبذلك يبذل أقصى جهد ممكن بموارد وفعالية كبير.

¹ - قانون رقم 08/81 المعدل والمتمم المؤرخ في 27/06/1981، المتعلق بالعطل السنوية، ج ر، ع 26، صادر بتاريخ 1981/06/30.

قد ثبت من الدراسات النفسية¹، كما يقول علماء النفس المهني والصناعي بأن إزالة التعب المرهق هامة في الاحتفاظ بصلاحية العمل و تحسين الكفاية الانتاجية.

بذلك فإن السأم والملل من جراء تكرار مواصلة العمل في المؤسسة ومزاولته أحد عشر شهراً، لأن الموظف إذا سئم العمل تبدلت نفسه، وتعب عقله، وفشلت أعضاؤه، ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو في منصب عمله كأنه جسد بلا روح، أو غيابه ووجوده سواء².

كل هذا يقودنا إلى القول بأن الإدارة تستفيد من عطلة الموظف أيما استفادة، وتتحصل على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه، لا سيما إذا كان الموظف ذا تخصص مطلوب وهام وله أقدمية في الإدارة، تشارك الموظف في الحق الأوفر، وذلك باستفادتها منه.

ثالثاً: الهدف الاجتماعي للعطلة

العطلة تمنحنا فرصة لتعزيز الروابط الاجتماعية من خلال قضاء وقت ممتع مع العائلة والأصدقاء، مما يساهم في تقوية العلاقات وتعميق التفاهم المتبادل والتواصل بشكل أفضل.

لقد ظهرت أهمية الهدف الاجتماعي بالنسبة للإدارة والموظف على حاجاته وظروفه العائلية والاجتماعية، وعلاقاته التي تربطه بأفراد المجتمع.

يكمن هذا الهدف في ترخيص الإدارة للموظف براحة لفترة معينة يقوم فيها بشؤونه الاجتماعية أثناء غيابه عن العمل، من أجل زفاف يقيمه، أو تحضير حفل زفاف أو حفل يجمع فيه عائلته وأحبّاءه.

إنما هو تمكين للموظفين للقيام بشؤونهم العائلية، فلا يعقل أن يقوم الموظف بإجراءات التحضير لحفل زواجه في يوم واحد من الراحة في الأسبوع³، ويحتاج الموظف لرعاية أكثر من

¹ - جيلفورد ، ميادين علم النفس ، ترجمة د يوسف مراد ، ج2 ، دار المعارف ، مصر ، ط3 ، 1969 ، ص856.

² - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1975، ص 470.

³ - انظر للمادة 191 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

طرف إدارته من خلال الترخيص له بالانقطاع عن العمل حتى لا يكون مضطرب النفس، وحتى لا يؤثر ذلك على نفسيته¹، والذي يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على قيامه بالوظائف الإدارية، "ما ينعكس سلباً" عليه. يحتاج الموظف إلى ترخيص الإجازة والعطلة من طرف إدارته، وهذا الترخيص يعود بالنفع على الإدارة.

الفرع الثاني: أهداف دينية وتربوية وعلمية والتكوين

تسعى المجتمعات إلى بناء الإنسان المتكامل من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف التي تنعكس على سلوكه وفكرة مكانته في الحياة ومن أبرز هذه الأهداف، منها الأهداف الدينية التي ترسخ وتعزز القيم الروحية والأهداف التربوية التي تنمي شخصية متوازنة وتعد الفرد لمشاركة إيجابية للمجتمع أما بالنسبة إلى الأهداف العلمية التكوين فتفتح آفاق للمعرفة والتطور.

أولاً: الهدف الديني للعطلة

بصفتي طالبة، أرى أن العطل في الوظيفة العمومية لا تقتصر فقط على الراحة، بل تمثل فرصة مهمة لتجديد الصلة بالله، والتفرغ للعبادات وتعزيز القيم الدينية في حياة الفرد.

لذلك فإن الهدف الديني للعطلة يتجلى في أن الموظف في الإدارة، خاصة في الدول الإسلامية، له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه شروط الحج من قدرة مالية وجسدية ونفسية، مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر امتثالاً لقوله تعالى " ولله على الناس حج البيت لمن استطاع إليه سبيلاً "².

من ثم فإنّ منح الموظف عطلة مدتها شهر لأداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره، يحقق المبتغى الديني للموظف مع شعوره بأن الإدارة تحافظ على ديانته وتراعي اهتماماته الإسلامية.

¹ - حسان فرحاني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، " نظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة

العمومية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، 2014 - 2015، ص 11.

² - سورة آل عمران، (الآية 97).

كما هو الأمر أيضًا في عطلة العيدين، عيد الفطر وعيد الأضحى، فقد فعلها الرسول صلى الله عليه وسلم وأمر بها، ومن قول أنس بن مالك:

"قدم النبي ﷺ المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: قد أبدلكم الله تعالى خيراً منهما، يوم الفطر ويوم الأضحى"¹.

لذلك فإن امتثال الموظف لإقامة السنة الشرعية يقتضي منه التغيب عن عمله فترة من الزمن، للتفرغ واستكمال هذه الشعيرة، ومن ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها من المحافظة على إقامة الأركان الإسلامية والسنن، وكذلك الأمر بالنسبة للأعياد الدينية².

يُستنتج من هذه الجملة أن السماح للموظف بالتغيب لأداء السنن والشعائر الدينية يعد تمكيناً له من المحافظة على أركان الإسلام والسنن، وينطبق ذلك أيضاً على الأعياد الدينية.

ثانياً: الهدف التربوي للعطلة

العطلة في الوظيفة العمومية تشكل فرصة لترسيخ المبادئ التربوية وتعزيز السلوكيات الإيجابية التي تساهم في بناء شخصية متوازنة ومسؤولة، مما يساهم في تنمية القيم الأخلاقية والسلوكية لدى الفرد، مثال على ذلك تحسين السلوك والانضباط من خلال قضاء الوقت في أنشطة مفيدة أو قضاء وقت مع الأسرة لتعزيز العلاقات الاجتماعية وتقوية الروابط العائلية.

يشمل هذا الهدف أيضاً العطل المدرسية للموظف الذي يمارس مهام تعليمية وتربوية³.

أثبتت هذه الدراسات النفسية أن الأستاذ والتلميذ لا يمكنهما تجاوز فترات معينة في تلقي العلم، فلا بد لهما من وقت ليرتاحا فيه، لأن تلقي العلم بدون عطلة يُدركه الملل، ومن ثم يقل

¹ - أبو بكر جابر الجزائري، منهاج مسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002، ص 247-248.

² - أنظر للمادة الأولى من الأمر 278/63 المؤرخ سنة 1963/06/26، المعدل بموجب الأمر 419/68، المؤرخ في 1968 والمتضمن تحديد قائمة، الأعياد الدينية الرسمية، ج ر، ع 56، الصادرة بتاريخ 1968/07/12.

³ - عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 87.

مردوده العلمي، ولهذا لا بد له من عطة لاسترجاع إمكانياته الفكرية والعقلية لتوصيل معلومات أفضل، ما نلاحظه في آخر العطلة أمر ضروري يستعيدون فيه قدرتهم على مواصلة نشر العلم ونفع الطلاب.

ثالثاً: الهدف العلمي للعطلة و التكوين

سيتم التطرق بداية للهدف العلمي للعطلة ثم التكوين ثانياً.

1- الهدف العلمي للعطلة

يتمثل هذا الهدف في تمكين الموظف من تطوير مستواه المعرفي والمهني، ومواكبة التقدم العلمي والتقني، مما ينعكس إيجاباً على جودة أدائه في العمل ويساهم في رفع كفاءة المؤسسة التي ينتمي إليها.

من وجهة نظري أرى أن العطلة في الوظيفة العمومية تتيح فرصة ثمينة للتعلم الذاتي، وتطوير المعارف والمهارات، ومواكبة المستجدات العلمية والبحث في مجال التخصص ومثال ذلك تخصيص الوقت للتعليم الذاتي أو تطوير المهارات من خلال الدورات التدريبية أو القراءة المتخصصة.

إن العطلة التي تُمنح لبعض الموظفين كالأطباء والأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين لحضور الندوات العلمية والثقافية والمؤتمرات، وذلك من أجل ممارسة النشاط العلمي على أكمل وجه، ما يعود على الإدارة بالمردود والإنتاجية، بصفة خاصة وعلى المجتمع بصفة عامة، بمعنى أن تحقيق المردودية في الإدارة لا يقتصر فقط على الصفات الفردية لبعض الأشخاص، بل أيضاً على الصفات العامة التي تنطبق على الجميع.

2- التكوين:

تُعد العطلة من الآليات الأساسية لتحقيق الراحة الجسدية والنفسية للموظف أو العامل، غير أنّ الهدف منها لا يقتصر على الاستجمام فقط، بل يشمل في بعض السياقات أبعادًا تكوينية وتربوية. ففي بعض القطاعات، تُستغل فترات العطل لتنظيم دورات تكوينية أو تحسين المستوى، خاصة في مجالات التعليم والإدارة، بما يضمن تحديث المهارات ورفع الكفاءة المهنية. كما أن العطلة تتيح فرصة لتعزيز الجانب الاجتماعي والنفسي للعامل، مما ينعكس إيجابًا على أدائه بعد العودة للعمل¹.

لهذا يحق للموظف العام الاجتهاد من أجل تحسين مؤهلاته وقدراته وقد منح للتكوين أهمية خاصة بالنظر إلى الآثار الإيجابية التي تعود على المراكز الموظف العام². ويعرف أيضًا بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المهنية³ ويعتبر أيضًا عملية تستهدف إجراء الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل⁴.

من خلال التكوين وتحسين المستوى للموظفين العموميين طبقا لامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة فقد اشار الى حق الموظف العمومي ذات طابع مهني نصت عليها 38 منه ، عل انه للموظف الحق في تكوين، وتحسين المستوى ، والترقية في الرتبة خلال حياته مهنية⁵.

¹ - عبد الكريم سعيداني، القانون الإداري: الوظيفة العامة في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2017، ص 212.

² - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الاساسية الخاصة ، جسور للنشر ، والتوزيع ، ط 1 ، الجزائر، 2015، ص129.

³ - حميدة جرو، نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات ،دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة ، اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2021- 2020، ص23.

⁴ - وسيلة حمداوي ،ادارة الموارد البشرية ، دون طبعة ،مديرية نشر لجامعة قالمة ، جامعة 08 ماي 1945، ص99.

⁵ - د. جمال قروفي، تكوين وتحسين الموظفين العمومية بين الامر 03/06 والمرسوم التنفيذي 194/20، مجلة دائرة البحوث و

الدراسات القانونية والسياسية ، مجلد 06، ع 01، جامعة سكيكدة ، الجزائر، 2021-2022، تاريخ نشر 31-01-

2022 ص143.

حيث يكمن هدف التكوين في زيادة الاداء والكفاءة الانتاجية لأفراد في النواحي السلوكية والإشرافية ، الفنية وغيرها وتربية الاحساس بالمسؤولية والثقة في النفس و إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتكويين¹.

من خلاله تتم رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية من خلال شعورهم بتقدير واهميتهم من طرف ادارة مؤسساتهم عندما يكونون محور برامج تكوينية ،وهذا يدفعهم الي العمل بكامل قدراتهم وتأقلم الموظفين مع المستجدات الحاصلة في بيئة الخارجية لمؤسسة التعليمية بالوظيفة²، مما ساهم في زيادة عدد الموظفين المؤهلين الجاهزين يتولى مناصب ووظائف عليا في الادارة وتحقيق على المشرفين والرؤساء لان تكوين الفرد والاطمئنان على مهاراته يحقق عملية المتابعة على الاعمال بالاستمرار³.

كما نصت المادة 104 من نفس الامر على انه "يتعين على الادارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله مهام جديدة⁴.

المبحث الثاني: حق الموظف في الغيابات

الموظف العمومي رغم التزامه بمهام المرفق العام، يبقى إنساناً له ظروفه الخاصة التي قد يمر بها أثناء مساره المهني، سواء كانت صحية أو عائلية أو مهنية. وانطلاقاً من ذلك، ارتأيت في هذا المبحث دراسة حق الموظف في الغيابات من خلال التطرق إلى الأساس القانوني المنظم لهذه

¹ - كلثوم مسعودي ، التكوين والادماج المهنية في الجزائر ،دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ،حساني بوناب بسكرة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الجزائر، 2017-2018 ، ص 60-61.

² - لمياء بصغير، حقوق واجبات الموظف، مذكرة لنهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الاداري، المنشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022-2023، ص30.

³ - شيخ الداوي، تحليل اثر تدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية مجلة الباحث ،جامعة الجزائر، الجزائر، ع06 ص13.12.

⁴ - نجا ديدة ، تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية، الادارة ، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية ، الجزائر ، ع 39 تاريخ الاصدار في 10-06-2010 ص13.

الغيابات وفقاً لأحكام الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، مع عرض المواد القانونية ذات الصلة، وأهم المبادئ التي تحكم تنظيمه من حيث الأجر والتبرير في المطلب الأول. أما المطلب الثاني فنتطرق فيه إلى الحالات التي يعتبر فيها الغياب قانونياً، سواء تلك المرتبطة بالطابع العلمي والمهني أو تلك التي تكتسي طابعاً اجتماعياً أو استثنائياً.

المطلب الأول: الأساس القانوني للغيابات وفقاً للأمر 03/06 .

تناولت في هذا المطلب الأساس القانوني للغيابات في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث خصص المشرع المواد من 207 إلى 215 لتنظيم مختلف حالات الغياب وكيفية التعامل معها قانونياً، وإبراز أهم المبادئ التي تحكم تنظيمه.

الفرع الأول: تنظيم الغيابات في ضوء المواد 215/207 من الأمر 03/06

تناول المشرع الجزائري تنظيم الغيابات في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال الفصل الثاني المعنون بـ"الغيابات" والذي يندرج ضمن الباب التاسع المتعلق بـ"حقوق وواجبات الموظف" من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

قد خصص لهذا الموضوع المواد من 207 إلى 215، حيث ضبط من خلالها مختلف حالات الغياب التي قد يتعرض لها الموظف العمومي، سواء كانت مبررة أو غير مبررة.

يهدف هذا التنظيم إلى تحقيق نوع من التوازن بين مصلحة الإدارة في ضمان استمرارية المرفق العام، وحق الموظف في الاستفادة من فترات راحة أو تغيب لأسباب صحية أو اجتماعية أو مهنية، في إطار ما يسمح به القانون.

المادة 207 من الأمر 03/06 تنص على أنه: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي."

هذه المادة توضح أن الموظف لا يتقاضى أجراً عن أي غياب غير مبرر، ويخضم من راتبه بقدر مدة الغياب، دون أن يمنع ذلك من اتخاذ عقوبات تأديبية ضده.

المادة 208 من نفس الأمر" بينت الحالات التي يكون فيها الغياب مبرراً قانوناً، حيث يمكن للموظف الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب، شريطة تقديم المبررات مسبقاً، في الحالات التالية:

أثناء مدة انعقاد دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب .

لأداء مهمة نقابية طبقاً للتشريع المعمول به أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي .

للمشاركة في تظاهرات دولية ذات طابع رياضي أو ثقافي .

للقيام بمهام التدريس وفق ما يسمح به التنظيم .

لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع ساعات أسبوعياً للمشاركة في لامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي مدة التي تستغرقها"¹.

المادة 209 من الأمر 03/06 : "تتيح للموظف الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب² للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطه المهني".

¹ - جميلة قندود ، مرجع سابق ذكره، ص116.

² - أنظر المادة 209 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

المادة 210 من الأمر 03/06 : على أن حق الموظفين في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوماً متتالية لأداء مناسك الحج مرة واحدة خلال مسارهم المهني¹.

المادة 211 من الأمر 03/06: تسمح بزيادة الفترات الضرورية للسفر إلى فترات تراخيص

الغياب القانونية المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من الأمر².

المادة 212 من الأمر 03/06 : " من الموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لمدة

ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية التالية:

زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، زواج أحد أبناء الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه".

كما تستفيد الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وفق ما يقرره التشريع ساري المفعول، كما لها الحق في التغيب لمدة سنة بعد انتهاء عطلة الأمومة وهذا لإرضاع المولود عل النحو الآتي³:

ساعتين مدفوعتي الأجر يومياً خلال الأشهر الستة الأولى

ساعة واحدة مدفوعة الأجر يومياً خلال الأشهر الستة التالية.

وتجدر الإشارة إلى أن أيام العطل القانونية تعتبر فترة عمل حسب المادة 204 من الامر

03/06 إذ تعتبر فترة عمل ما يلي:

- فترة العمل الفعلي.
- فترة العطلة السنوية، وعطلة الأمومة أو المرض أو الحوادث العمل .

¹ - أنظر المادة 210 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² - أنظر المواد 208 الى 210 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - أنظر المادتين 213 و 214 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- فترات الراحة القانونية وفترات الغياب المرخص بها قانوناً¹.

المادة 215 من الأمر 03/06 "تتيح للموظف الاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب ضرورية قصوى ومبررة، لا تتجاوز مدتها عشرة أيام في السنة"².

الفرع الثاني: أهم المبادئ القانونية التي تحكم الغيابات

تحكم مسألة تغيب الموظفين مجموعة من المبادئ حددتها المادة 207 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يمكن أن نوجزها في الآتي:

أولاً: انه لا يمكن لأي موظف مهما كانت رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها أي أن تقاضي الراتب ينبغي أن يقابل فترة عمل مؤداة بصفة فعلية.

ثانياً: ان خصم من راتب الموظف يكون عن كل فترة غياب غير مبرر بحيث يتناسب من الخصم مع مدة الغياب.

ثالثاً: إن الاستفادة من رخص تغيب مقترنة بتقديم مبرر مسبق في حالات محددة عن طريق القانون³.

ما نلاحظ أن هناك مبادئ مهمة تحكم الغيابات وخاصة ما يتعلق ب - مبدأ الأجر مقابل

العمل:

1- مبدأ التناسب في الخصم.

2- مبدأ التبرير المسبق للغياب.

¹ - جميلة قنودو، مرجع سابق ذكره ، ص117.

² - المادة 215 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ - المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مطوية حول الغيابات، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان، ع

وما يفهم من استنتاج لمبدأ الأول : مبدأ الأجر مقابل العمل أنه يقضي بعدم أحقية الموظف في تقاضي أجر عن فترة لم يؤد فيها عملا فعليا، إذ أن الأجر يعد مقابل الخدمة المقدمة وهو ما كرسه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لأن أي غياب غير مبرر عن العمل يؤدي توقيف الراتب أو خصمه عن المدة المعنية ، باستثناء الرخص القانونية كالعطل السنوية أو الغيابات المرخصة.

اما مبدأ التناسب في الخصم : ينبغي أن يكون الخصم من الأجر الناتج عن الغياب غير المبرر متناسبا مع مدة الغياب ، حفاظا على مبدأ العدالة والإنصاف ، أما مبدأ التبرير المسبق للغياب لا يسمح بالغياب عن العمل إلا في حالات محددة قانونيا، شريطة تقديم مبرر مسبق للهيئة المستخدمة.

المطلب الثاني: حالات الغيابات القانونية

تنقسم حالات الغيابات القانونية إلى نوعين رئيسيين:

الفرع الأول: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع العلمي والمهني

في هذا الفرع، سيتناول حالات الغيابات القانونية التي تحمل طابعا مهنيا وعلميا ، حيث تترتب هذه الغيابات في إطار الوظيفة او الدراسة وتستند الى أسباب قانونية يعترف بها.

للموظف حق الاستقادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب، شريطة تقدمه مبرر مسبق وذلك في الحالات المنصوص عليها في المادتين 208- 209 من الأمر 03/06 التي حددت على سبيل الحصر:

وفي هذا الصدد نص المادة 208 من الأمر 03/06 على أنه :

يمكن للموظف ،شريطة تقديم مبرر مسبق ،الاستقادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في

الحالات الآتية:

لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة ،في حدود أربع 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .

للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية اذا لم يكن في وضعية انتداب. لأداء مهام مرتبطة بالمهام النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.

للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية¹.

بالإضافة إلى المادة 209 من الأمر 03/06 على إمكانية الحصول على غياب دون فقدان الراتب عندما يتعلق الأمر بالمشاركة في ملتقيات ذات صيغة وطنية أو ذات بعد إقليمي أو دولي المرتبط بالمهنة الممارسة².

الفرع الثاني: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع الاجتماعي والاستثنائي

تعد بعض الغيابات مشروعا قانونا اذا كانت ناتجة عن ظروف اجتماعية واستثنائية حيث يراعى فيها المشرع الجانب الانساني للموظف.

أولا : حالات الغيابات القانونية ذات الطابع الاجتماعي:

حرصا على التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية للموظف العمومي ،أقر المشرع من خلال المادة 212 إمكانية الاستفادة من غيابات المرخص بها ،ولهذا يمنح القانون للموظف إمكانية الغياب بصفة قانونية في حال وجود مناسبات عائلية ، وهذا ما جاء في المادة 212 من

¹ - المادة 208 من الأمر رقم 03/06 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - حميد ولد سليمان ،محمد عمرون،نظام العطل في إطار نظام التشريع الجزائري دراسة حالة مديرية التجارة لولاية تيزي وزو ، الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،تخصص إدارة الموارد البشرية ،منشورة ،جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم العلوم السياسية، 2019-2020،ص 37.

الأمر 03/06 ما يلي " للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة 03 أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية:

زواج الموظف، ازدياد الطفل للموظف، زواج أحد فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجة" .

للموظفة المرضعة حق بعد انتهاء عطلة الأمومة، أنها تتغيب عن العمل كل يوم لمدة سنة ، والغياب هذا يكون كالتالي:

خلال أشهر السنة الأولى: للموظفة الحق في التغيب عن العمل لمدة ساعتين يوميا مع الاحتفاظ بكامل الأجر.

خلال أشهر السنة التالية: يحق لها التغيب لمدة واحدة يوميا مع احتفاظ بكامل الأجر أيضا.

يمكن للموظفة توزيع هذه الفترات (الساعة أو الساعتين) على مدار اليوم وفقا لما يتناسب مع ظروفها¹.

ثانيا: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع الاستثنائي

قد تطرأ ظروف استثنائية تفرض على الإدارة منح تراخيص خاصة للغياب، وتتميز هذه الغيابات بكونها محددة و مؤطرة قانونا ،وتمنح بشكل استثنائي إما بأجر أو بدون أجر ،حسب الحالة وسبب الغياب.

في هذا السياق وضحت المادة 215 من الأمر رقم 03/06 بأن الموظف يمكنه طلب رخصة استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر إذا واجه ظرفا طارئا وضروريا يستدعي تغيبه عن العمل،

¹ - أنظر المادة 214 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

شريطة ان يكون مبررا ، مقبولا من طرف الإدارة ،وتعد هذه الرخصة بدون اجر، أي لا يتقاضى الموظف راتبه خلالها ، ولا يجوز أن تتعدى مدتها الإجمالية 10 أيام خلال السنة واحدة¹.

فعلى عكس الغيابات السابقة التي تكون مدفوعة الأجر²، فإن هذه الغيابات تكون غير مدفوعة الأجر³ أي تتعلق بالغيابات الخاصة غير المأجورة التي نظمها المادة 215 أعلاه .

¹ -- أنظر المادة 215 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
² - نور الدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام ، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقانون 22/22،مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة 20 أوت 1955، كلية الحقوق و العلوم السياسية ،سكيكدة ، جلفة، مجلد16، ع01،
تم نشرها 2023-03-31، ص52.

خلاصة :

تناول هذا الفصل دراسة الإطار القانوني لحق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري، باعتباره من الحقوق الأساسية التي تضمنها قوانين الوظيفة العمومية، والتي تضمن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

حيث تناولت في المبحث الأول حق الموظف في العطل من خلال التعريف بالعطل القانونية وبيان الأساس القانوني لها حسب ما ورد في الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ثم تطرقنا إلى الأهداف المتنوعة لهذه العطل، من إنسانية واجتماعية واقتصادية ودينية وتربوية وعلمية وتكوين.

أما في المبحث الثاني، فقد خصصته لدراسة حق الموظف في الغيابات، حيث عرضنا في المطلب الأول الإطار القانوني لها وفق نفس الأمر 03/06، ثم تطرقنا إلى أهم المبادئ التي تحكم الغيابات. وفي المطلب الثاني، تناولت مختلف حالات الغيابات القانونية، سواء التي لها طابع علمي ومهني أو تلك ذات طابع اجتماعي واستثنائي.

بذلك نكون قد استعرضنا في هذا الفصل مختلف الجوانب القانونية والتنظيمية التي تؤسس لحق الموظف في العطل والغيابات، بما يضمن التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.

الفصل الثاني:

أنواع ومصادر العطل والغيابات

في القانون الجزائري

إن تنظيم العطل والغيابات في الوظيفة العمومية لا يُعد أمراً ثانوياً، بل هو عنصر أساسي من عناصر تسيير الموارد البشرية، إذ يسهم في خلق بيئة عمل متوازنة تحترم حقوق الموظف دون المساس بحسن سير المرفق العام. فالعطلة ليست مجرد انقطاع عن العمل، بل وسيلة قانونية لحماية الموظف من الإرهاق وتمكينه من تلبية التزاماته الاجتماعية والصحية والشخصية.

انطلاقاً من هذه الأهمية، جاء هذا الفصل لدراسة أنواع العطل ومصادرها على ضوء التشريع الجزائري، حيث تناولت في المبحث الأول أنواع العطل القانونية، فميزت بين العطل العامة التي تمنح لجميع الموظفين في مناسبات وأعياد وطنية ودينية وعالمية والمتمثلة في العطلة السنوية والعطلة الأسبوعية وعطل الأعياد الرسمية، وبين العطل الخاصة والاستثنائية، والتي تمثل العطل المرضية وعطلة الأمومة، والعطل لأسباب شخصية أو طارئة، وهي عطل تمنح حسب وضعية الموظف وظروفه الخاصة. عطلة انشاء مؤسسة فظهرت استجابة التطورات الاجتماعية أو مهنية معينة.

أما في المبحث الثاني، فتطرقت إلى مصادر العطل، حيث قسمناها إلى مصادر رسمية متمثلة في نصوص الدستور والتنظيمات الإدارية التي تحدد بوضوح كفايات وشروط الاستفادة من العطل، ومصادر غير رسمية كالقضاء والعرف والفقه، والتي تؤدي دوراً مهماً في تفسير النصوص وسد الفراغ القانوني في بعض الحالات.

من خلال هذا الفصل، نسعى إلى إبراز كيف يسهم التنظيم القانوني للعطل في تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وضمان حقوق الموظف، باعتبار أن العطلة ليست فقط حقاً، بل أداة لضمان مردودية أفضل وعدالة مهنية داخل الإدارة العمومية.

المبحث الأول: أنواع العطل في التشريع الجزائري

من الحقوق المقررة للموظفين العامين في التشريعات الحديثة حق الحصول على إجازة مدفوعة الأجر، أو بتعبير آخر حق الحصول على الراحة. وتحرص كثير من الدساتير على أن تضمن نصوصها هذا الحق إلى جانب تحديد ساعات العمل والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي... إلخ¹.

بناءً على ذلك، أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لتنظيمها من خلال تقسيم هذه العطل بحسب الظروف التي تستدعي الحصول عليها، وذلك من خلال التمييز بين العطل العامة من جهة، والعطل الخاصة والاستثنائية والمستحدثة من جهة أخرى. سنتناول في المطلب الأول العطل العامة، والتي تشمل العطل السنوية والعطل الأسبوعية وكذا عطل الأعياد الرسمية.

أما في المطلب الثاني، فسنتطرق إلى العطل الخاصة والاستثنائية، بالإضافة إلى العطل المستحدثة التي أدرجت استجابة لظروف جديدة فرضها الواقع الاجتماعي أو المهني.

المطلب الأول: العطل العامة

نص المشرع الجزائري على تنظيم هذه العطل بوضوح، مما يعكس اهتمامه بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للعمل. لذلك، سنتناول في هذا المطلب العطل العامة من خلال فرعين الفرع الأول جاء تحت عنوان العطل السنوية أما الفرع الثاني فيتناول العطل الأسبوعية وعطل الأعياد الرسمية.

الفرع الأول: العطل السنوية

يحتاج الموظف إلى إجازة سنوية ينقطع فيها عن العمل ومسؤولياته ليأخذ قسطاً من الراحة،

¹ - د سيد يوسف محمد المهداوي، دراية في الوظيفة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، ط2 ، 1988، ص77.

ويستعيد نشاطه، ويرعى خلالها ما قد يكون له من شؤون خاصة¹.

هذه العطل حق مضمون يتمتع به الموظف في ظل القانون 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

أولاً: تعريفها

هي إجازة للموظف سنوياً، وتسمى أيضاً الإجازة الاعتيادية أو الدورية. وهي اعتيادية لأنها طبيعية وعادية، وهي حق لكل موظف. وهي دورية لأنها تقرر كل سنة لكل موظف حتى يصل سن المعاش².

قد أشار إليها المشرع الجزائري في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث جاءت المادة 39 بقولها: "بأن الموظف القائم بالخدمة له حق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوماً متتالية قابلة للتقسيم خلال السنة"³.

كما جاء المرسوم 135/66 المتعلق بالعطل، حيث نصت مادته الأولى على أن "لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها 30 يوماً متتالية عن سنة يتمها في الخدمة"⁴. وأشارت المادة 194 منه إلى أن "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر".

من خلال النصوص القانونية التي أشار إليها المشرع الجزائري للعطل السنوية، يمكن القول إن العطلة السنوية هي الحق الذي يستفيد منه كل موظف أو موظفة قام بالخدمة لمدة سنة كاملة

¹ - نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع 1431 هـ، 2010م، ط1، الإصدار السابع 2010، عمان، ص128.

² - سارة زواك، سميرة وينز، حق الموظف في العطل في ظل الأمر 03/06 والقانون 22/22، مذكرة ضمن لنيل شهادة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق وعلوم سياسية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2024، ص 11.

³ - أنظر المادة 39 من الأمر 133/66، المؤرخ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع46 صادرة بتاريخ 6 جوان 1966.

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 135/66 المؤرخ بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالعطل، ج ر، ع 46 صادرة بتاريخ جوان 1966.

مدفوعة الأجر، مدتها ثلاثون يوماً.

ثانياً: مدة العطلة السنوية

إن مدة العطلة السنوية قد تختلف من تشريع إلى آخر، وهذا راجع لخصوصية كل تشريع، فقد تختلف في التشريع الواحد من فئة إلى أخرى، بالنسبة للمشرع الجزائري، فقد خصص مدة نسبية ومدة إضافية¹.

حيث الأولى مدتها ثلاثون يوماً، حسب ما حددته المادة 197 من الأمر 03/06، والتي جاء فيها: " تحتسب العطلة السنوية مدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل، دون أن تتجاوز المدة الكاملة 30 يوماً في السنة الواحدة للعمل".

وما يفهم من هذه المادة أن كل موظف يكتسب عطلة سنوية مدفوعة الأجر بمعدل يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي، على أن لا يتجاوز مجموع أيام العطلة في السنة ثلاثين يوماً.

أما الثانية، فقد حددتها المادة 195 من الأمر 03/06، حيث جاء نصها: "يمكن للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية".

بمعنى أن الإدارة تمنح عطلاً إضافية للموظفين العاملين في مناطق معينة، سواء داخل الجزائر أو خارجها، وفقاً للظروف المحددة في التنظيمات المعمول بها.

ثالثاً: ضمانات الموظف أثناء استفادته من العطلة السنوية وضوابطها

تعد العطلة السنوية من الحقوق الأساسية التي تتيح للفرد فرصة الراحة واستعادة النشاط، سواء كان موظف أو يعمل في أي قطاع ولكي تحفظ هذه الحقوق وتمارس بشكل منظم، وصفت القوانين مجموعة من الضمانات التي تحمي حق الاستفادة أثناء فترة العطلة، الي جانب الضوابط

¹ - سارة زواك، وينز سميرة، مرجع سابق ذكره، ص 11.

التي تنظم كيفية الاستفادة من هذه العطلة بما يوازن بين مصلحة الفرد "المستفيد"، ومصلحة الجهة المشغلة الا وهي " الكيان التي يعمل فيه الموظف"، ومن ذلك حرص القانون على منع انتهاء علاقة العمل او إيقافها اثناء العطلة السنوية، مما يضمن استقرار الموظف وطمأنينته خلال فترة استراحة وعمل هذا منوال سنتطرق اولا الي اهم الضمانات التي يكفلها القانون للمستفيد اثناء العطلة السنوية ثم ننتقل الي الضوابط التي تنظم كيفية ممارسة هذه الحقوق .

1. ضمانات الموظف أثناء استفادته من العطلة السنوية:

- لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية ، كما أشارت إليها المادة 200 من الأمر 03/06: "لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية
- تعليق العطلة السنوية في حالة تعرض الموظف إلى حادث مبرر¹، كما ورد في المادتين 201 و202 من الأمر 03/06² .
- منح الإدارة المستخدمة إمكانية إستدعاء الموظف المتواجد في عطلة المباشر نشاطه ما يعرف بضرورة المصلحة³، وفقاً للمادة 199 من الأمر 03/06⁴.

2. ضوابط العطل السنوية:

هناك ضوابط تخضع لها العطل السنوية، تتمثل في:

- منع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى، حسب المادة 206 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون العام الأساسي للوظيفة العمومية.
- منع تعويض العطلة براتب، حسب المادة 205 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي

¹ - سارة زواك ، سميرة وينز ،مرجع سابق ذكره، ص13-14 .

² - أنظر المادتين 201 و202 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - حميد ولد سليمان ،محمد عمرون، مرجع سابق ذكره ، ص 36.

⁴ - أنظر المادة 199 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

العام للوظيفة العمومية¹ .

الفرع الثاني: العطل الأسبوعية وعطل الأعياد الرسمية

لكل موظف جزائري الحق في يوم راحة في الأسبوع مدفوع الأجر، واعتباراً دينياً بالخصوص، تم تحديده بيوم الجمعة. كما يمكن أن يؤجل أو يقدم يوم الراحة إلى يوم آخر من أيام الأسبوع، وذلك في إطار تنظيم العمل ولما تقتضيه خصوصيات المهنة، خاصة المهن التي تتطلب العمل بنظام التناوب. أما بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية، فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم عطلة إضافي².

أما عطل الأعياد الرسمية، فقد اعترف بها المشرع الجزائري كحق للموظف في الراحة بعيداً عن ممارسة أي نشاط وظيفي.

أولاً: العطل الأسبوعية

1. تعريفها:

هي فترة يلزم فيها الموظف الانقطاع عن العمل ليوم محدد، للاختلاط مع العائلة والمجتمع، حيث يستفيد منها اعتبارات صحية وترفيهية³.

¹ - أنظر المواد 205-206 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² - أحمد كاش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، ع 02، 2020، ص309.

³ - سارة زواك، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص16.

2. مدتها:

حددتها المادة الأولى من الأمر 77/76 المتمن تحديد يوم العطلة الاسبوعية تنص على :
"يحدد يوم العطلة الأسبوعية راحة في مجموع التراب الوطني ليوم الجمعة"¹.

جاء تمديد هذه الاخيرة في نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية
عل انه: "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الاحد الي يوم الخميس"².

يفهم من نص هذه المادة أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع من يوم الأحد إلى يوم الخميس، أي أن يومي الجمعة والسبت أصبحا يومي راحة أسبوعية للموظف، بعد أن كانت هذه العطلة تقتصر على يوم واحد فقط وهو يوم الجمعة. هذا الأمر لم ينص عليه صراحة، بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقاً، الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع. وبالتالي، نستطيع القول إن هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري من شأنه أن يكون للموظف حافزاً مهماً ودافعاً قوياً من خلال استرجاع القوة العقلية والجسدية في قدرته على ممارسة العمل بشكل جاد وملتزم في أيام النشاط العملي³.

كما نصت المادة 191 من الأمر 03/06 بنصها: "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعياً طبقاً للتشريع المعمول به غير أنه يمكن ان يؤجل اليوم الاسبوع للراحة ،في اطار تنظيم العمل ،اذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك" .

¹ - أمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 اوت 1976 متضمن تحديد العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية، العدد 66، سنة 1976.

² - مرسوم التنفيذي 99/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009، المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية، ج ر ، ع 44، الصادر في 26 جويلية 2009.

³ - سارة زواك، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص 18.

ويُلاحظ من قوانين الأوامر والمراسيم التنفيذية السابقة الذكر أن مدة العطلة الأسبوعية كانت محددة بيوم واحد وهو يوم الجمعة، ثم تم تمديدها إلى يومين هما الجمعة والسبت بموجب المرسوم 244/09، وبقيت على ذلك سارية في الأمر 03/06.

2- استثناءاتها:

يعني أن يعمل الموظف خلال عطلته الأسبوعية إذا اقتضت المصلحة ذلك، حسب الفقرة الثانية من المادة 191 من الأمر 03/06¹.

للموظف استحقاق راحة تعويضية بعد العمل الاستثنائي²، حسب المادة 193 من الأمر 03/06: "يوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية".

ثانياً: عطل الأعياد الرسمية

إن المتتبع للقانون رقم 278 /63 الذي يتعلق بالأعياد الرسمية المعدل بالأمر 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، يرى أن المشرع الجزائري راعى في تحديد أيام الأعياد الرسمية³، ثلاثة جوانب:

- الجانب الوطني لتشريع الأعياد الوطنية.
- الجانب الديني لتشريع الأعياد الدينية.
- الجانب الدولي لتشريع الأعياد العالمية.

¹ - أنظر المادة 191 من الأمر 03/06 المتضمن القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية.

² - سارة زواك ، سميرة وينز ، مرجع سابق ذكره، ص19.

³ - قانون 278/63 المؤرخ في 1963/06/26، ج ر ، ع 53، لسنة 1963 والمعدل بقانون 06/05 المؤرخ في 2005/04/26 المحدد لقائمة الاعياد الرسمية ، ج ر ، ع 30 ، 2005.

1. الأعياد الوطنية:

إن التاريخ الجزائري تاريخ عظيم، مليء بالأحداث الهامة التي شهدتها الجزائر في حرب تحريرها، جعل هذه الأخيرة راسخة في ذاكرة الشعب الجزائري. ومن بين هذه الأحداث الكثيرة والهامة والمميزة، أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الوطنية الرسمية، وهذا ما نص عليه القانون 278/63 المتعلق بقائمة الأعياد القانونية المعدل بالقانون 06/05.

هذه الأيام يحتفل بها الشعب الجزائري بصفة عامة والموظف بصفة خاصة، في إطار الراحة القانونية الممنوحة له من قبل القانون.

إلا أن هناك أياماً عظيمة وهامة في تاريخ الجزائر، لكنها لا تعد ضمن قائمة الأعياد الوطنية، ويجوز للموظف الاحتفال بها على أنها أيام مميزة، صادفت أحداثاً مهمة في تاريخ الثورة الجزائرية التحريرية، لكنها لا ترقى إلى مستوى الأعياد الرسمية، ولا يحق لهذا الأخير أن يأخذ يوم عطلة بسببها ولا يتوقف عن العمل، بل يعتبر يوم عمل عادي.

هذه الأيام التي نصت عليها المواد من 02 إلى 06 من المرسوم التنفيذي رقم 11/93 المتعلق بالأيام الوطنية المرتبطة بالثورة التحريرية الوطنية¹، وهي:

- 19 مارس: يوم النصر.

- 19 مايو: يوم الطالب.

- 20 أغسطس: يوم المجاهد.

- 17 أكتوبر: يوم الهجرة.

- 11 ديسمبر: يوم المظاهرات الشعبية.

¹ - أنظر المواد، 02، 03، 04، 05، 06 من مرسوم التنفيذي رقم 11/93، المؤرخ في 22 جويلية 1993، المتعلق بالأيام الوطنية المرتبطة بالثورة التحريرية الوطنية، ج ر 42، 1993.

يمكن القول إن الأعياد الوطنية قبل تعديل قانون 278/63 الذي يتعلق بالأعياد الرسمية كانت ثلاثاً، متمثلة في عيد الثورة (1 نوفمبر)، وعيد الاستقلال والشباب (5 يوليو)، وعيد 19 يونيو 1965.

لكن بعد التعديل الأخير بموجب قانون 06/05، أصبح عدد الأعياد الوطنية اثنين، هما عيد الثورة وعيد الاستقلال، وأسقطت صفة العيد الوطني بتاريخ 19 يونيو 1965 الذي كان عطلة رسمية مدفوعة الأجر¹.

وبعد التعديل الذي جاء بالمرسوم 12/18 متعلق بقائمة الاعياد الرسمية ، أصبحت الأعياد الوطنية ثلاثاً: عيد الثورة، وعيد الاستقلال، وعيد السنة الأمازيغية.

أ. عيد الثورة الفاتح من نوفمبر:

يصادف هذا اليوم الأول من نوفمبر عام 1954، تاريخ اندلاع الثورة التحريرية التي تعتبر أعظم الثورات في القرن العشرين، حيث استيقظ الشعب الجزائري في هذا اليوم على واقع هجمات مسلحة قامت بها مجموعة من الفدائيين، فكانت إعلاناً لبداية الثورة التحريرية ضد الاستعمار الفرنسي، وعلى مدى 7 سنوات من أول نوفمبر، نالت الجزائر استقلالها.

فكان على المشرع أن يجعل من هذا اليوم عيداً وطنياً نتذكر فيه الأمجاد وأبطالنا الذين ساهموا بدمائهم الزكية في جلب الاستقلال لهذا البلد².

لأن الموظف من حقه الاحتفال بعيد الثورة عن طريق الراحة القانونية التي يخولها له المشرع في التنظيمات والقوانين المعمول بها.

¹ - قانون 278/63 ، المعدل بقانون 06/05 المحدد قائمة الأعياد الرسمية.

² - دنيا عمران، بثينة عمراوي ، النظام القانوني للعطلة في تشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020-2021، ص42.

ب. عيد الاستقلال والشباب:

يصادف هذا اليوم 5 يوليو 1962، تاريخ استقلال الجزائر من الاستعمار الفرنسي بعد كفاح مرير مدة 7 سنوات، استطاعت الثورة أن تجبر أعظم قوة استعمارية آنذاك على التفاوض إلى أن استقرت مفاوضات أفيان على توقيع اتفاقية أفيان يوم 18 مارس 1962، ودخل وقف القتال حيز التنفيذ يوم 19 مارس 1962 على الساعة الثانية عشرة زوالاً¹، فكان لا بد لهذا الشعب العظيم عامة وللموظف خاصة أن يحتفل بعيد استقلاله بيوم راحة رسمية.

ج. عيد رأس السنة الأمازيغية (12 يناير):

يُعد عيد "يناير" أو رأس السنة الأمازيغية من الأعياد التقليدية التي تحتفل بها مختلف مناطق الجزائر، وخاصة مناطق شمال البلاد. وقد أقرته السلطات الجزائرية كعطلة مدفوعة الأجر ابتداء من سنة 2018، اعترافاً بالبعد الأمازيغي كجزء لا يتجزأ من الهوية الوطنية².

تُصادف هذه المناسبة يوم 12 يناير من كل سنة ميلادية، وتمتد جذورها إلى 950 سنة قبل الميلاد، ما يجعل التقويم الأمازيغي من أقدم التقاويم في العالم³ ويتميز هذا العيد بطابع فلكلوري واحتفالي، يتخلله إعداد أطباق تقليدية، وتنظيم نشاطات ثقافية وفنية تعكس الارتباط بالأرض والزراعة.

يمثل ترسيم هذا اليوم كعطلة رسمية خطوة نحو تعزيز التنوع الثقافي في الجزائر وترسيخ قيم التعدد والوحدة.

¹ - فؤاد رحوي، العطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2007، ص 53.

² - قانون رقم 12-18، المعدل والمتمم لقانون 278/63 المتعلق بإقرار 12 يناير عطلة مدفوعة الأجر، ج ر ج ج، ع 3، 2018.

³ - نور الدين بن يحيى، الأمازيغية في الدستور الجزائري: قراءة تحليلية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، الجزائر، ع 15، 2020، ص 89.

حيث يسجل المجتمع الشعبي الامازيغي حضوره المميز باحتفاله براس السنة الامازيغية، "يناير" الذي يصادف 12 جانفي من كل سنة كتقليد راسخ في الثقافة الشعبية الامازيغية، حيثما يزال السكان مناطق القبائل الكبرى يحيونه عل غرار كل الامازيغ بطقوس متنوعة ومختلفة بالاختلاف التقاليد الكبرى والعادات. ويعتبر يوم 31 من دجنبر الامازيغي الموافق (12 جانفي) تقليدا مرتبطا بالطبيعة وبالموسم الفلاحي، حيث تشير الطقوس الي مدى ارتباطهم الفرد الامازيغي القديم بأرضه ومدى اندماجه مع الطبيعة، من خلال تمجيدها والاكبار من شأنها¹.

وفي الاخير ما يفهم من عيد راس السنة الامازيغية الشعبية بيناير تحمل طابع التجديد المرتبط بالطبيعة والتطهير للمجتمع الامازيغي في ممارساته روحية التي تساعد عل شعور الانتعاش والحيوية وتخلي عن طاقة السلبية في شكله المتجذر والمتأصل سنوي، مما عكس لنا مشهد الثقافي الحيوي العريق للهوية الامازيغية وكشف عمق صلات الترابط بين العلاقات الاجتماعية في المجتمع الامازيغي. ولا نغفل بذكر اهم شي انه هذا العيد اقرته السلطات الجزائرية كعطلة مدفوعة الاجر .

2. الأعياد الدينية:

دين دولة الجزائر هو الإسلام حسب المادتين 2 و 10 من الدستور الجزائري، وهذا ما جعل المشرع ينص على أيام محددة يعتبرها أعياداً دينية وأيام عطلة رسمية للموظف، حيث نصت المادة الثانية من دستور 2020: "الإسلام دين الدولة"².

¹ - عقيلة قرورو، الاحتفالية الامازيغية "يناير" بين الاداء الطقوسي والوظيفة الاجتماعية - مقارنة في ميثولوجية، الاحتفال الشعبي الامازيغي، مقارنة في ميثولوجية الاحتفال الشعبي الامازيغي جامعة حمة لخضر الوادي، الجزائر، مجلد 08، ع 01، ص، ص، 1008-1017-1011، تم نشرها 22-06-2024.

² - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، بموجب المرسوم الرئاسي 438/98 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق 07 ديسمبر 1996 المتعلق بنشر تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ج ع 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1966 المعدل والمتمم، لدستور 2020 في مادته ثمانية.

أ. عيد الفطر:

هو أول أيام شهر شوال، وهو اليوم الذي يفطر فيه المسلمون بعد صيام شهر رمضان. وهو عيد من أعياد المسلمين الذي أجاز الله سبحانه وتعالى الاحتفال به، لتعم الفرحة والشكر على النعم.

لهذا اعتبره المشرع الجزائري عطلة رسمية لموظفين مدته 03 أيام طبقا لنص المادة الاولى

فقرة 2 من القانون رقم 10/23 المؤرخ في 26 يونيو 2023 المعدل للقانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد قائمة الاعياد الرسمية فقد جاء في نص المادة مايلى : "عيد الفطر المبارك :ثلاثة (3) أيام"¹.

لهذا اعتبره المشرع الجزائري عطلة رسمية للموظفين مدتها 3 أيام.

ب. عيد الأضحى:

هو اليوم العاشر من ذي الحجة لكل عام، ومرتبطة بمناسك الحج. وهو من الشعائر العظيمة عند المسلمين، وشرع فيه أيضاً ذبح الأضاحي، وهي سنة من سنن إبراهيم عليه السلام. ولهذا، قرر المشرع الجزائري للموظف عطلة عيد الأضحى ليتسنى له ذبح الأضحية مع عائلته، وإحياء المعاني الإنسانية، من صلاة العيد وصلة الرحم، كما جاء في الذكر الحكيم: "وَمَنْ يُعْظَمْ شَعَائِرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِنْ تَقْوَى الْقُلُوبِ".

¹ - أنظر المادة 02/01 من القانون 10/23 المؤرخ في 26 يونيو 2023النتضمن قائمة الاعياد الرسمية ، الجزائرية ، ج ر ،

كما ذكرنا سابقا في النص المادة الاولى فقرة 2¹ من القانون 10/23 المتعلق بقائمة الاعياد الرسمية الذي سبق ذكره ان عطلة عيد الاضحى المخصصة للموظف كما جاءت في نص المادة مايلي: " عيد الاضحى المبارك ثلاثة (3)ايام" .

ج. المولد النبوي الشريف:

هو الاحتفال بميلاد النبي ﷺ الموافق لـ 12 ربيع الأول من عام الفيل، واعتبره المشرع الجزائري عيداً دينياً للموظف.

د. أول محرم (رأس السنة الهجرية):

هو أول يوم في السنة الهجرية على أساس بداية التقويم الهجري، ويعني هجرة النبي صلى الله عليه وسلم من مكة إلى المدينة. واعتبره المشرع الجزائري عيداً دينياً ويوم راحة قانونية للموظف.

هـ. عاشوراء:

هو اليوم العاشر من شهر محرم، يحتفل به المسلمون إحياءً لسنة النبي ﷺ الذي أمر بقيامه قائلاً: "نحن أحق بموسى منكم"². ويعتبر المشرع الجزائري الوحيد الذي تبني عاشوراء عطلة مدفوعة الأجر في دول الإسلام السنية³. فلموظف في هذا اليوم الحق في يوم راحة قانونية مدفوعة الأجر.

¹ - أنظر المادة 02/01 من القانون 10/23 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد الرسمية .

² - حديث رواه البخاري.

³ - فؤاد رحوي، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة ، رسالة شهادة دكتوراه في القانون الإجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ،الجزائر ،2018-2019، ص44.

3. الأعياد العالمية:

حددها المشرع في المادة الأولى من القانون رقم 278/63، تتمثل في رأس السنة الميلادية (1 يناير) كل سنة، مدته يوم واحد.

أما فيما يخص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول، سواء كانت عربية أو إسلامية أو دول غربية، نذكر منها:

أ- رأس السنة الميلادية الموافق لـ 1 يناير.

ب- عيد العمال الموافق لـ 1 مايو.

ج- تمنح لهما عطلة ليوم واحد لكل منهما¹.

تجدر الإشارة إلى أن ما يسري من أحكام بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع يسري على هذا النوع من العطل (الأعياد الرسمية)².

مثال عن الأعياد العالمية: رأس السنة الميلادية (1 يناير)، يحتفل به في معظم دول العالم كبداية للعام الجديد، وهو عطلة رسمية في العديد من البلدان.

المطلب الثاني: العطل الخاصة والاستثنائية وعطلة انشاء مؤسسة

قد خُصص هذا المطلب لدراسة مختلف أنواع العطل الخاصة والاستثنائية والمستحدثة، باعتبارها مكملة للعطل الرسمية وضرورية لضمان التوازن بين متطلبات الحياة المهنية. حيث تناولت فيه فرعين أساسيين:

¹ - أنظر للمادة الأولى من الأمر 278/63، المعدل بموجب الأمر 419/68 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية.

² - ماجد راغب الحلو القانون الإداري، دار جامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 230.

تم التطرق في الفرع الأول إلى العطل الخاصة والاستثنائية، حيث تشمل كل من العطلة المرضية وعطلة الأمومة، كما تطرقت إلى العطل الاستثنائية مثل: عطلة الحج وعطلة الأحداث العائلية. أما الفرع الثاني: فخصصناه لعطلة إنشاء مؤسسة ناشئة التي تعبر عن تطور في المنظومة القانونية من خلال إدراج عطل جديدة تهدف إلى تحسين ظروف العمل وتكريس مزيد من الحقوق للأجراء.

الفرع الأول: العطل الخاصة والاستثنائية

إلى جانب العطل الرسمية، يمكن للموظف الاستفادة من عطل أخرى منها الخاصة والاستثنائية حسب الظروف التي يواجهها هذا الأخير.

أولاً: العطل الخاصة

قد يمر الموظف بظروف صحية أو اجتماعية أو دينية أو علمية تجبره على التغيب عن عمله وإذا كان بسبب مرض أو عطلة أمومة أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته، ولهذا السبب وضع المشرع عطلاً خاصة مثل: العطلة المرضية... إلخ، وفق شروط قانونية محددة.

1. العطلة المرضية:

لكل موظف الحق في عطلة لأسباب صحية، سواء كان المرض مؤقتاً أو طويل الأمد. ولا يحق للموظف أن يتغيب عن عمله بدعوى المرض إلا بعد تقديم شهادة طبية. ويمكن للإدارة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية¹.

¹ - لمياء بصغير ، حقوق وواجبات الموظف مذكرة نهاية دراسة لنيل شهادة مباشرة كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، 2022-2023، ص 11.

تعرف العطلة المرضية بأنها "الإجازة التي يضطر الموظف فيها إلى الانقطاع عن عمله لمدة معينة لظرف طارئ، دون إذن أو موافقة سابقة من رئيسه... ويطلق على تلك الإجازة أحياناً اسم الإجازة الاضطرارية"¹.

للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها 6 أشهر خلال سنة كاملة، وذلك بتوفر شرطين:

- أن يمنع المرض الموظف من أداء عمله وممارسة المهام الملقاة على عاتقه.
- أن يوجه إلى الإدارة طلباً مؤيداً بشهادة طبيبه الخاص أو طبيب الإدارة، على أن يكون محلفاً إذا كانت العطلة تتجاوز مدة أسبوع².

فإذا طال مرض الموظف عن 6 أشهر ولم يتمكن من العودة إلى عمله، ففي هذه الحالة، إذا لم يكن مرضه من الأمراض المزمنة، فإما أن يحال تلقائياً إلى الاستيداع، أو يحال إلى التقاعد. واستثنى من ذلك حالة حدوث المرض أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله، أو إذا كان نتيجة تضحية قام بها شخص لصالح العام أو لإنقاذ حياة شخص. ففي هذه الحالات، للموظف الحق في أن يحصل على الأجرة إلى أن يتمكن من العودة للقيام بمهامه، أو إلى أن يصدر قرار بإحالته إلى التقاعد. بالإضافة إلى ذلك، يحق له الرجوع على الإدارة بالمصاريف التي أنفقها بسبب هذا المرض أو الحادث، وذلك على النحو التالي:

- الأشهر الثلاثة الأولى: أجر كامل.
- الأشهر الثلاثة التالية: نصف المرتب.

¹ - نواف كنعان، مرجع سابق ذكره، ص 130.

² - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص 75.

- بعد ذلك، إذا طال المرض عن 6 أشهر، يحال الموظف إلى التقاعد أو الاستിاع¹.

حيث نجد أن الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نص عليها من خلال المادة 201 منه التي تنص على: "توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض أو حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من عطلة مرضية، مع استقافته من الحقوق المرتبطة بها وفقاً للتشريع المعمول به"².

2- عطلة الأمومة:

تعد عطلة الأمومة من العطل الخاصة التي تستفيد منها الموظفة عند وضعها لمولود، تمنح لها بمجرد توفر شروطها القانونية واتباع إجراءات المعمول بها.

تعتبر هذه العطلة من الغيابات المدفوعة الأجر، وهي من حقوق الموظفات، حيث نصت المادة 213 على أنه: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقاً للتشريع المعمول به"³.

وتقدر مدة العطلة 14 أسبوعاً متتالياً، تبدأ من التوقف الفعلي عن العمل. بحيث تستفيد الأم الموظفة من راحة جسدية قبل وبعد الولادة لمدة 98 يوماً، يمكن أن تتمدد شهراً إضافياً في بعض الحالات. وابتداءً من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، وبعد التحاق الموظفة بمكتبها، يمكنها أن تستفيد لمدة سنة من تغيب بسبب الرضاعة، المقدّر بساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال 6 أشهر، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال 6 أشهر موالية. ويمكن توزيع ذلك حسب ما

¹ - حميد محيد ، محاضرات في الوظيفة العامة، القيت على طلبة ثالثة ليسانس حقوق، جامعة زيان عاشور جبة، كلية حقوق وعلوم سياسية ، قسم الحقوق 2019-2020، ص 75.

² - أنظر مادة 201من امر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - محمد حداد ،دروس في مقياس الوظيفة العمومية، قدمت لطلبة سنة ماستر حقوق تخصص قانون اداري، جامعة وهران2، محمد بن بلة، كلية حقوق وعلوم سياسية، 2020-2021، ص 84.

يناسب الموظفة المرضي. وهذا ما أقرته المادتان 213 و214 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العمومية¹.

ما يفهم في رأيي أن هذه العطلة إلزامية وجوبية بالنسبة للجهة الإدارية المختصة، فلا يكون لها الحق في رفضها أو التقدير فيها، بل يجب عليها الموافقة عليها متى ما تقدمت الموظفة بطلبها وتوفر شرطها الأساسي، وهو حصول حالة الوضع (أي حدوث الولادة)، والذي يثبت عادة بتقرير طبي من الطبيب المختص أو قابلة قانونية.

كما نشير الي انه قد تم تمديد عطلة الامومة الي خمسة(5) اشهر كاملة وتعويض نسبة 100% من الاجر لمدة متواصلة تعادل 150 يوما، فضلا عن احكام اضافية لفائدة الامهات العاملات

فضلا عن احكام اضافية لفائدة الامهات العاملات في حال ولادة طفل مصاب بإعاقة او مرض خطير، تشمل إمكانية تمديد عطلة الامومة الي 50 يوما اضافيا بعد الفترة القانونية والتي قد تصل الي 165 يوما اخرى عند الاقتضاء ،بناء على ملف طبي يعرض على مصالح هيئة الضمان الاجتماعي².

ثانياً: العطل الاستثنائية

هي عطل خاصة يمنحها الموظف لأسباب محددة، وتُمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها. فهي ليست دورية ولا عامة³.

¹ - أنظر للمادتين 213-214 من امر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

² - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "تمديد عطلة الأمومة :المجلس الشعبي يصادق على تعديل قانون التأمينات الاجتماعية"، منشور على الموقع الرسمي للوزارة بتاريخ 19 ماي 2025، متاح على <https://www.mtess.gop.dz> تم الدخول إليه في 8 جوان 2025.

³ - صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص33.

أيضاً، هي العطل التي يتوقف فيها الموظف عن العمل لأسباب تقتضيها الضرورات، ويجب عليه خلالها الحصول على إذن لمنح الترخيص¹.

هنا نجد المشرع الجزائري نص عليها في التشريع الوظيفي في المواد من 209 إلى 212 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية².

من خلال التعريفين، استنتج أن العطلة الاستثنائية ليست حقاً ثابتاً لكل الموظفين، بل تمنح في حالات خاصة تتطلب أسباباً ضرورية، ولا يمكن الحصول عليها إلا بعد طلب الإذن والموافقة، مما يعني أنها مرتبطة بظروف معينة وليست عطلة تلقائية.

1. عطلة الحج:

هي عطلة خاصة مدفوعة الراتب، مدتها ثلاثون يوماً متتالية، يستفيد منها الموظف مرة واحدة خلال مساره المهني لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة³.

ما يفهم أن الحج هي عطلة لا تزيد عن 30 يوماً، تمنح للموظف مرة واحدة في العمر لأداء فريضة من فرائض الإسلام، وهي فريضة الحج. ويتقاضى فيها الموظف راتبه كاملاً وعلاواته كاملة. ويؤكد ذلك المادة 210 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06.⁴

الحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة أن الحج يعد ركناً من أركان الإسلام الخمسة، فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية والمالية، لقوله تعالى: "وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا"⁵.

¹ - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره ،ص28.

² - انظر للمادتين 209-212 من الامر 03/06، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - بشير الشريف شمس الدين، ملخص محاضرات في مادة الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، ص25.

⁴ - أنظر المادة 210 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

⁵ - الآية (197)، سورة البقرة.

2. عطلة الأحداث العائلية

تتمثل هذه العطلة في غياب الموظف عن العمل لأسباب عائلية عاجلة، ومنها لأسباب خاصة تجبره على التغيب، وهذا ما نصت عليه المادة 212 من الأمر 03/06، والذي حدده أيضًا المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982 في المواد من 36 إلى 47، بكفالة المواطن الحق في غياب خاص مدفوع الأجر لأسباب الأحداث العائلية¹.

نستنتج أن التشريع الجزائري يعترف بالظروف العائلية الطارئة كسبب مشروع لتغيب الموظف عن العمل، ويكفل له الحق في الاستفادة من غياب خاص مدفوع الأجر.

هذه العطلة أيضًا تُمنح لأسباب عائلية أو لظروف استثنائية أو خطيرة، وذلك في حدود عشرة أيام في السنة، وهذه الأسباب هي:

- وفاة أحد الزوجين أو أحد أصول الموظف أو فروعه أو أحد إخوته أو أخواته، ومدة العطلة ثلاثة أيام.

- حضور مسابقة أحد أبناء الموظف، ومدة العطلة ثلاثة أيام.

- حضور مسابقة مهنية أو امتحان، وذلك في أيام الاختبارات على ألا تتجاوز المدة عشرة أيام.

على أنه إذا طال مرض الموظف أكثر من ستة أشهر، ولم يتمكن من العودة إلى عمله مباشرة، فإما أن يُحال تلقائيًا إلى الاستيداع، وإما أن يُحال إلى التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات، وذلك إذا ثبت أنه غير قادر نهائيًا على القيام بالخدمة.

وقد استثنى المشرع من تطبيق هذه الأحكام ما إذا كان المرض أو الجرح نتيجة تضحية قام بها الموظف للصالح العام، أو لإنقاذ حياة شخص، أو نتيجة حادث حصل أثناء أو بمناسبة

¹ - سارة زواك ، وينز سميرة ، مرجع سابق ذكره ، ص 29.

ممارسة مهام وظيفته. وقرر أنه في هذه الحالة يتقاضى الموظف أجرته أو مرتبه بالكامل إلى أن يتمكن من العودة إلى عمله للقيام بمباشرة مهام وظيفته، أو إلى أن يصدر قرار بإحالة إلى التقاعد. وللموظف في هذه الحالة، زيادة على ذلك، الحق في الرجوع على الإدارة بالمصاريف التي أنفقها بسبب هذا المرض أو الحادث¹.

الفرع الثاني: عطلة انشاء مؤسسة

بموجب الأمر رقم 03/06 المعدل والمتمم للقانون 22/22 المتعلق بعطلة الانشاء مؤسسة ناشئة، استحدثت المشرع الجزائري للموظف العام حق الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة، وذلك من أجل تكريس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير مزيد من مناصب الشغل للشباب الطموحين لفرض أنفسهم في الديناميكية الاقتصادية المبنية على التنوع².

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

يُفهم من نص هذه المادة أن أي موظف في قطاع الوظيف العمومي يحق له الاستفادة من عطلة تكون بهدف إنشاء مؤسسة، مع فقدان له لراتبه. وعليه، فإن هذه المادة موجهة خصيصاً للموظفين العموميين الذين لديهم فكرة مقاولاتية ومن حاملي المشاريع، ولديهم رغبة في إنشاء مؤسسة³.

غير أن الأمر 03/06 يمنعهم من ذلك، ويعتبره خطأ مهنيًا تترتب عليه عقوبة تأديبية، فكان لا بد من تعديل هذا الأمر، وهو ما تم بالفعل من خلال القانون 22/22 المتعلق بعطلة انشاء مؤسسة.

¹ - محمد يوسف، المهداوي، مرجع سابق ذكره، ص80.

² - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص32.

³ - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع نفسه، ص33.

أولاً: التعريف بعطلة إنشاء مؤسسة ناشئة

لم يُعرف المشرع الجزائري في القانون رقم 22/22، ولا في المرسوم التنفيذي 93/23، العطلة المستحدثة، بل تناول أحكامها فقط¹.

حيث تضمن القانون رقم 22/22، المتمم للأمر 03/06، ثمانية مواد جديدة بداية من المادة 206 مكرر إلى المادة 206 مكرر 7، تضمنت استحداث حق وظيفي جديد للموظف يسمح له بإنشاء مؤسسة، وفقاً لشروط وضوابط قانونية معينة، وتفصيلاً لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من هذه العطلة وبيان الآثار المترتبة عنها².

في حين أن بعض الباحثين عرفوها بأنها: "هي المدة التي يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل، بدون أجر، بهدف إنشاء مؤسسة، وهذا بعد موافقة المستخدم"³.

كما يمكن القول بأن عطلة إنشاء مؤسسة هي الإجازة التي منحتها المادة 206 للموظف لإنشاء مؤسسة ناشئة، غير مدفوعة الأجر.

نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة، وهو ما جاء في العبارة: "عطلة لإنشاء مؤسسة"، غير أنه لم يحدد طبيعة هذه المؤسسة التي من أجل إنشائها يستفيد الموظف من عطلة، سواء أكانت مشروعاً تجارياً، أو اقتصادياً، أو مؤسسة ناشئة، تاركاً الغموض بين أساتذة القانون.

من خلال استحدثاته للمؤسسات الناشئة، يمكن القول بأن المقصود بالمؤسسة هو كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها، حتى ولو كانت مؤسسة ناشئة⁴.

¹ - نور الدين سوداني، مرجع سابق ذكره ص52.

² - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص32.

³ - عادل ذبيح، النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون 22/22 ونصه تنظيمه، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بمسيلة ، الجزائر، 2024/02/20، ص297.

⁴ - سارة زواك ، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص34.

عرفت أيضا انها مشروع صغير بدأ للتو¹، بأن هذه المؤسسات حديثة النشأة على اساس فكرة مبتكرة من طرف مقال يتميز بخصائص معينة، هدفها النمو الذي التي تحققه سريعا².

ثانياً: مدتها

هي سنة كاملة قابلة للتمديد، وهذا ما نص عليه القانون رقم 22/22 من خلال المادة 206 مكرر، حيث جاء في نصها: "تحدد مدة العطلة السنوية لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة، ويمكن تمديد استثنائياً لمدة لا تتعدى ستة أشهر"³.

ثالثاً: أهدافها

تشجيع روح المقاولاتية وتحفيز كل الذين اكتسبوا معارف ومهارات مهنية خلال مساراتهم المهنية على إنشاء مؤسساتهم⁴.

تحفيز الشباب الموظفين على تجسيد أفكارهم، وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية⁵.

تشجيع الابتكار، والتخفيف من العبء على الخزينة العمومية.

إن القانون 22/22 المتعلق بعطلة انشاء مؤسسة جاء خادماً للموظف العمومي والمصلحة العامة معاً⁶.

¹ - شريفة بو الشعور، درر حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة Star tup، دراسة حالة الجزائر، مجلة بشائر الاقتصادية جامعة بشار، الجزائر، المجلد 4، ع02، 2018، ص419.

² - يوسف حسين واسماعيل صديقي، دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة حوليات في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 08، ع01، سنة 2021، ص71.

³ - رحوي فؤاد، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 22/16 مجلة البحوث في الحقوق وعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد 08، ع02، صادر 2022، ص141.

⁴ - سارة زواك، سميرة وينز، مرجع سابق ذكره، ص35.

⁵ - شريف عابد، المقاولاتية، حق جديد للموظفين والمتعاقدين، اطلع عليه 2025/04/03.

⁶ - سارة زواك، سميرة وينز مرجع سابق ذكره، ص35.

رابعًا: الضوابط القانونية لعطلة إنشاء مؤسسة

1. شروط الاستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة بالنسبة للموظف العام:

حددت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 93/23 الشروط اللازمة التي خصها المشرع الجزائري للموظف العام للاستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة، وهي:

أ - ألا يقل عمره عن 55 سنة.

ب - إثبات أقدمية خمس سنوات بصفة موظف.

ج - الالتزام بقواعد المنافسة الشريفة¹.

2. الشروط الخاصة بالإدارة:

أ - تقديم طلب مبرر، حسب المادة 206 مكرر مادة 2/فقرة 1 من القانون 22/22، حيث تُمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف بناءً على طلب مبرر².

ب - تحديد طبيعة نشاط المؤسسة³.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 93/23، المؤرخ في 03 مارس 2023، يحدد الشروط وكيفية الاستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة، ج ر ع 15، الصادر في 12 مارس 2023.

² - أنظر المادة 206 مكرر 1/2 القانون 22/22 المتعلق بعطلة إنشاء مؤسسة.

³ - سارة زواك ، سميرة وينز ، مرجع سابق ذكره ، ص 41.

خامسًا: الآثار القانونية لعطلة إنشاء مؤسسة قبل انقضاءها

الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وفقًا للمادة 206 من القانون 22/22، حيث تؤدي الإحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى إيقاف مؤقت لعلاقة العمل¹.

توقيف الراتب، والحقوق في الأقدمية، وفي الترقية في الدرجة والرتبة، والتقاعد.

الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي، هذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر 03 في فقرة الثانية منه².

الاستفادة من الإعانات والامتيازات المقدمة من الدولة في إطار الأجهزة العمومية³.

سادسًا: الآثار القانونية لعطلة إنشاء مؤسسة بعد انقضاء مدتها

إذا أُنجز المشروع: تنتهي علاقة العمل بالموظف العمومي إذا نجح في إنجاز مشروعه من أجل إنشاء مؤسسته، أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد على الأقل من نهاية العطلة

إذا لم يُنجز مشروعه: لديه خياران، إما تمديد عطلته بصفة استثنائية، أو طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون⁴.

المبحث الثاني: مصادر العطل والغيابات في التشريع الجزائري

تُعد العطل والغيابات في التشريع الجزائري ذات مصادر متعددة تُشكّل مرجعًا أساسيًا للإدارة في اتخاذ الإجراءات المناسبة بشأن منحها وتنظيمها، بما يتماشى مع متطلبات واحتياجات العمل.

¹ - أنظر المادة 206 من القانون 22/22 المتضمن عطلة إنشاء مؤسسة.

² - أنظر المادة 206 مكرر 2/3 من القانون 22/22 المتضمن عطلة إنشاء مؤسسة.

³ - أنظر المادة 206 مكرر 4 من القانون 22/22 المتضمن عطلة إنشاء مؤسسة.

⁴ - سارة زواك ، سميرة وينز ، مرجع سابق ذكره ، ص 43.

وتتقسم هذه المصادر إلى مصادر رسمية، كالدستور والتنظيمات والقوانين، ومصادر غير رسمية، كالقضاء والعرف والفقه، وهو ما سيتم تناوله في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: المصادر الرسمية للعطل

تشكل المصادر الرسمية الأساس القانوني الذي تعتمد عليه الإدارة في تنظيم العطل والغيابات، وهي صادرة عن الهيئات المخولة بالتشريع. وتشمل هذه المصادر: الدستور، التنظيمات، والقوانين. وعليه، تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الأول يتناول الدستور والتنظيمات، والفرع الثاني يعالج القوانين.

الفرع الأول: الدستور والتنظيمات

في التشريع الجزائري، يُعدّ الدستور المصدر الأعلى والأسمى للتشريع، ويُحدد المبادئ العامة التي تنظم الحقوق والواجبات، بما في ذلك ما يتعلق بتنظيم العطل والغيابات. إلى جانب الدستور، تُعدّ التنظيمات (كالنصوص التنفيذية والمراسيم) مصادر رسمية تُكمل وتفصّل القواعد العامة، وتُحدد بدقة كيفية تنظيم العطل والغيابات في مجال الوظيفة العمومية.

أولاً: الدستور

بعد الاستقلال، اعتمدت الجزائر، مؤقتاً، القوانين الفرنسية التي كانت تنظم الوظيفة العمومية، بما في ذلك العطل، وذلك بموجب الأمر رقم 182/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، إلى حين صدور دستور 1962، الذي لم ينص صراحة على حق الموظف في العطلة.

في دستور 1976، نصّت المادة 63 على أن "الحق في الراحة مضمون"¹، ما يعكس حرص المشرّع على تكريس هذا الحق. وتوالت التعديلات الدستورية (1986، 1989، 1996، 2008،

¹ - دنيا عمراني، بوثينة عمراوي، النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون اداري كلية الحقوق، علوم سياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020.2021، ص19.

و2020)، حيث نصت المادة 66 من دستور 2020 على أن "الحق في الراحة مضمون"، وهو ما يشمل جميع أنواع الإجازات: السنوية، المرضية، الأسبوعية، والاستثنائية.

يفهم منه ان المشرع الجزائري قد ضمن حق الراحة الموظف ثم يليه الدستور 1986 ثم تعديل الدستور 1989 ثم تعديل 1996¹.

كذلك دستور 2008 من خلال قوانينه ومراسيمه أصبحت يحتوى الموظف على الراحة والعطل².

ثانياً: التنظيمات

تُعد التنظيمات (المراسيم الرئاسية والتنفيذية) من المصادر القانونية التنظيمية التي تُفصل وتُطبق المبادئ القانونية العامة الواردة في الدستور والقوانين، وفيما يلي أبرز التنظيمات المتعلقة بالعطل:

1- صدور المرسوم رقم 289/64 المؤرخ في 20 نوفمبر 1964 يخص العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر لفائدة الرياضيين، حيث بين كيفية منح هذه العطل³ وخص بها فئة معينة من الموظفين.

2- المرسوم رقم 66-135 المؤرخ في 2 يونيو 1966: تناول العطل السنوية والمرضية والاستثنائية، من خلال 30 مادة تفصيلية في الثبات الحق بيان اجراءات الاستقادة منه⁴.

3- تم صدور المرسوم 69-13، المؤرخ في 02/08/1969 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة اعضاء المنتجات الرياضية، حيث تضمن مولد اشارت إلى هذا النوع الخاص منه للعطل

2- دستور 1996 المعدل والمتمم.

² - حميد ولد سليمان، محمد عمرو، مرجع سابق ذكره، ص 17.

³ - حسان فرحاني، مرجع السابق ذكره، ص 17.

⁴ - دنيا عمراني، بثينة عمراوي، مرجع السابق ذكره، ص 21.

وبعد أن كاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف و العامل ،وأصبح العمل منها نظام القانون .

فصدر المرسوم رقم 59-85 المؤرخ 23/03/1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.¹

فأكد في المادة 16 منه على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها :

1- الحماية الإجمالية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية

2- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

3- الراحة و العطل الشرعية

4- التكوين وإعادة التكوين والترقية

يبين من هذه المادة أن هذا المرسوم الأخير أصبح مصدرا أساسي للعطل السنوية والمرضية كما نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الاستثنائية في المادة 89 منه .

4- المرسوم التنفيذي رقم 59-97 المعدل بالمرسوم 09-244: يتعلق بتنظيم وتوزيع ساعات العمل من يوم الأحد الى الخميس ، ونصت المادة 3 على تحديد العطل الأسبوعية بيومي الجمعة والسبت².

5- المرسوم التنفيذي رقم 17-320: يمنح عطلة إضافية للموظفين العاملين في ولايات الجنوب والمناطق النائية³.

¹ - حميد ولد سليمان مرجع سابق ذكره ،ص18.

² - أنظر المادة 3 من مرسوم التنفيذي 09/244 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها.

³ - أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 17/320 المؤرخ في 2017/11/2 المحدد العطلة الإضافية "للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي خارج في بعض المناطق الجغرافية"، ج 16، صادر 2017/11/12.

6-المرسوم التنفيذي رقم 93/23: ينظم شروط الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة¹.

يُلاحظ أن المشرّع الجزائري التزم تمامًا بتطبيق المبدأ الدستوري المتعلق بالحق في الراحة، عبر سلسلة من المراسيم التي توطر أنواع العطل والغيابات.

الفرع الثاني: القوانين

تُعد القوانين من المصادر الرسمية الأساسية في التشريع الجزائري، حيث تُنظم بشكل مباشر وواضح مختلف الجوانب المتعلقة بالعطل والغيابات، خاصة في مجال الوظيفة العمومية، من خلال نصوص تشريعية تصدر عن السلطة التشريعية وتُطبّق على كافة الموظفين.

في بداية الاستقلال، كانت الجزائر تعتمد على التشريع الفرنسي في تنظيم العطل، إلى أن صدر الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جويلية 1966، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وقد نصت المادة 36 منه على ما يلي:

الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر؛ الحق في عطلة مرضية قصيرة الأجل؛ الحق في عطلة مرضية طويلة الأجل².

توالت بعدها القوانين لتفصيل وتنظيم هذا الحق، ومن أبرزها:

قانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981: نظم إجراءات العطلة السنوية³.

قانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جوان 1983: تناول العطل المرضية وعطل الأمومة⁴ ضمن نظام الضمان الاجتماعي.

¹ - أنظر المادة 8 من مرسوم التنفيذي رقم 93/23 المتعلق بشروط وكيفية الاستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة ناشئة.

² - حسان فرحاني ، مرجع سابق ذكره ، ص16.

³ - قانون 08/81 المتعلق بالعطل السنوية.

⁴ - قانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، ج ر ، ع 28 الصادر في 5 جويلية 1983 .

القانون رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : خصص الباب التاسع منه لتنظيم العطل والغيابات، ونصّت المواد من 194 إلى 206 على أنواع العطل، ومن 207 إلى 215 على الغيابات¹.

القانون رقم 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022: عدّل القانون السابق، وأدخل عطلة جديدة هي "عطلة إنشاء مؤسسة ناشئة" المنصوص عليها في المادة 206 مكرر 3 للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة تكون غير مدفوعة الأجر².

يعتبر الحق في الراحة والعطل³ بمختلف أنواعها من أبرز الحقوق الاجتماعية للموظف مضمون في التشريع الجزائري فق مراحل شرعت فيها العطل للموظف.

بناءً عليه، تُعد القوانين الإطار الأساسي الذي تنظم من خلاله الإدارة حقوق الموظف المتعلقة بالعطل والغيابات، ولا يمكن تجاوزها أو مخالفتها.

المطلب الثاني: المصادر غير الرسمية للعطل

إلى جانب المصادر الرسمية التي تعتمدها الدولة في تنظيم العطل والغيابات، توجد مصادر غير رسمية لا تقل أهمية، تلجأ إليها الإدارة والقضاء في حال غياب نص صريح أو وجود غموض في النصوص الرسمية. وتتمثل هذه المصادر في القضاء، والعرف، والفقهاء، وهي موضوع الفروع التالية:

الفرع الأول: القضاء

تُعد القوانين من المصادر الرسمية الأساسية في التشريع الجزائري، حيث تُنظم بشكل مباشر وواضح مختلف الجوانب المتعلقة بالعطل والغيابات، خاصة في مجال الوظيفة العمومية، من

¹ - أنظر المواد 194 إلى 206، ومن 207 إلى 215 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

² - أنظر قانون 22/22 المتضمن عطلة إنشاء مؤسسة.

³ - نبيلة ماضي، النظام القانون لهيئات المنازعة الوظيفة في الجزائر أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022-2023، ص 98.

خلال نصوص تشريعية تصدر عن السلطة التشريعية وتُطبّق على كافة الموظفين.

رغم أن القضاء يعتبر هيكلاً يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترس الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الإداري إلا أنه كان مصدراً ثرياً بالنسبة للقانون الإداري¹.

لذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء استثنائي يبتدع الطول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف،² لهذا كانت الأحكام الإدارية معين هامة تستقي من مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضاً لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الادارية لنصوص القانون واللوائح المتعلقة بالعطل ،كما تستفيد الادارة من احكامه الادارية في هذا المجال³.

فيوضح لها أخطاءها ويرسم لها المحاكم التي تنطلق منها والمنابع التي تستقي بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانون تعسفي ،ومنه يمكن القول أن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدراً احتياطياً واستثنائياً لقانون العطل ويتجلى ذلك في أن المشرع قد يسترشد من بعض أحكامه الإدارية وكذلك بالنسبة التي تستقي بها بطريقة غير مباشرة⁴.

الفرع الثاني: العرف والفقه

العرف والفقه يُعدّان من المصادر غير الرسمية في التشريع الجزائري. ورغم أنهما لا يتمتعان بالقوة الإلزامية كالدستور أو التنظيمات، إلا أنه يمكن الرجوع إليهما لتفسير أو سد الفراغ القانوني في بعض المسائل، بما في ذلك ما يتعلق بالعطل والغيابات، خاصة في الحالات التي لم تُنظّم بشكل صريح في النصوص القانونية.

¹ - سليمان الطماوي، مرجع السابق ذكره ص 17.

² - حميد ولد سليمان ،،مرجع سابق ذكره ،ص 19.

³ - دنيا عمراني ، بثينة عمراوي،،مرجع سابق ذكره ،ص 22.

⁴ - حسان فرحاني ، مرجع سابق ذكره ،ص 19.

أولاً: العرف

هو عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة ويكمل ما نقص منها فرغم الأهمية القليلة للعرف في مجال القانون الإداري وذلك نظرا لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به غموض وخلاف يتفق أغلبية الفقه على وجود العرف المفسر والمكمل ورأى القليل بأنه معدل إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لداستير تفسر الظروف قد يسرت المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض أو تكملته¹.

هذا الأخير هو عبارة عن مصدر ثانوي يقوم بمهمة تفسير النصوص الغامضة والمعقدة برغم عن محنتها في مجال القانون².

اما ان الإدارة التي اعتادت إتباع أداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط وتستمر فتصبح ملزمة بها ،أو كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على اتباعه في مزاوله نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانونا³ .

ما يفهم من تعريف القضاء المصري للعرف الإداري اعتبره سلوك معتاد اتبعته الإدارة في ممارسة مهامها، بحيث يصبح ملزما، ومخالفته تعد خرفا للمشروعية تبطل التصرفات الإدارية.

ومنه يمكن القول أن العرف مصدر تكميلي لقانون العطل سواء قد يسترشد به⁴ المشرع في تفسير وتكملته لنصوص القانونية أو عند إتباع الإدارة لعرف وفق الشروط المحددة.

¹ - دنيا عمراني ،بثينة عمراوي ،مرجع سابق ذكره ، ص22.

² - حميد ولد سليمان ، مرجع سابق ذكره ،ص18.

³ - علاء الدين عشي ،،مدخل القانون الإداري ،دار الهدى، الجزائر 2012،ص27.

⁴ - حسان فرحاني ، مرجع سابق ذكره ، ص20.

ثانياً: الفقه

يعتبر الفقه من المصادر التي تساهم في تطوير وتفسير القواعد القانونية حتى إن لم يكن ملزماً في حد ذاته ،فهو يعكس اجتهادات وآراء العلماء والخبراء القانونيين حول النصوص ،ويساهم في توجيه كل من المشرع والقاضي والإدارة بالنسبة لقانون العطل فإنّ الفقه يلعب دوراً في تحليل أبعاده، وبيان ما قد يشوبه من نقص أو غموض مما يساعد على بناء تصور قانوني أكثر تماسكاً.

وبناء على هذا ،فإن في حقيقته ليس مصدر القانون لان الفقه أياً كانت مكانته ليس بالمشرع ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية والتعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية وأحكام قضائية وهو يستعرض من المادة التي يدرس حالتها القانونية ويقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها ،من علاج وهو بهذا يعد نوعاً من الارشاد لكل من المشرع والقاضي ¹.

يفهم من هذا الكلام أن الفقه يعد مرجعاً توجيهياً بيهم في تحليل النصوص وكشف نواقصها ،دون أن يكون مصدراً ملزماً للقانون.

لذلك يمكن القول أن دور الفقهاء هو التعليق على أحكام القضاء ،شرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها وخلفائها ومقتضيات ظروف العمل اجتماعية او فلسفية قصد تقادي النقص الملاحظ في النصوص القانونية ،ولذلك فإن الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وإنما تعد مصدراً احتياطي لها ².

¹ - حميد ولد سليمان، مرجع السابق ذكره ، ص22.

² - فرحاني حسان ،مرجع السابق ذكره ، ص20.

خلاصة:

من خلال الفصل، تبين لي ان العطل والغيابات تعد جزءاً أساسياً من تنظيم الوضعية المهنية للموظف، لما لها من تأثير مباشر على السير الحسن للعمل والراحة النفسية والجسدية له، وقد تناولت في المبحث الأول أنواع العطل القانونية كما نظمها التشريع الجزائري، حيث تم تقسيمها الى عطل عامل تشمل العطل السنوية، العطل الأسبوعية، وعطل الأعياد الرسمية، بالإضافة الى العطل الخاصة ولاستثنائية والعطل المستحدثة التي فرضتها متغيرات الحياة الاجتماعية والمهنية.

أما المبحث الثاني: تناولت مصادر العطل القانونية، التي تنقسم الى مصادر رسمية كالدستور، والقوانين والتنظيمات والتي تعد المرجع الأساسي في تنظيم العطل، والى مصادر غير رسمية كالقضاء، والفقهاء، ويظهر من خلال هذا الفصل أهمية تنظيم العطل بنصوص واضحة تضمن حقوق الموظف وتراعي متطلبات العمل.

خاتمه

وفي نهاية البحث توصلت الى أن التشريع الجزائري نظم العطل والغيابات بطريقة تسعى لتحقيق التوازن بين حق الموظف في الراحة والظروف الاجتماعية وبين ضرورة استمرار سير العمل داخل الإدارات والمؤسسات، كما ان القانون حدد بوضوح أنواع العطل والغيابات وشروط الاستفادة منها، مما يساعد على حماية حقوق الموظفين، لكن رغم ذلك لاحظت ان هناك بعض الصعوبات في التطبيق على ارض الواقع، وهو ما يجعل من الضروري التفكير في تحديث بعض الاحكام لتعزيز آليات الرقابة لضمان احترامها، واعتقد ان الاهتمام بهذا الموضوع يساهم في تحسين ظروف العمل وتطوير العلاقة بين الموظف والإدارة.

ولي هذا يُعدُّ حق الموظف في العطل والغيابات ركيزة أساسية لتحقيق العدالة الوظيفية وضمان كفاءة الأداء. ورغم التطور التشريعي في الجزائر، تبقى هناك حاجة لتعزيز آليات التطبيق ومواكبة التغيرات الاجتماعية والمهنية. ومن خلال التوصيات المقدمة، يمكن تحقيق نظام أكثر توازناً يحفظ حقوق الموظفين ويضمن سير العمل بكفاءة.

من خلال ما تم دراسته في ظل هذا الموضوع تم التوصل لعدة نتائج أهمها:

1. تنوع العطل والغيابات:

- يتمتع الموظف في التشريع الجزائري بأنواع متعددة من العطل، تشمل العطل العامة (العطلة السنوية، الأسبوعية، أعياد رسمية) والعطل الخاصة (المرضية، الأمومة، الحج، الأحداث العائلية).
- تطور التشريع مؤخراً ليشمل عطلاً مستحدثة مثل "عطلة إنشاء مؤسسة ناشئة" بموجب القانون 22/22، مما يعكس استجابة المشرع لمتطلبات ريادة الأعمال.

2. ضمانات قانونية للموظف:

- كفل المشرع الجزائري للموظف حقوقاً أساسية أثناء العطل، مثل استمرار صرف الراتب في العطل المرضية والأمومة، وعدم جواز إنهاء خدمته أثناء العطلة السنوية.

- مع ذلك، تفرض بعض العطل شروطاً محددة، مثل تقديم مبررات مسبقة للغيابات الاستثنائية.

3. توازن بين حقوق الموظف ومتطلبات العمل:

- حاول المشرع تحقيق توازن بين مصلحة الإدارة في استمرارية المرفق العام وحق الموظف في الراحة، حيث أجاز استدعاء الموظف أثناء عطلته إذا اقتضت الضرورة.

- ومع ذلك، تظل بعض النصوص قابلة للتأويل، مما قد يؤدي إلى تفاوت في التطبيق بين الإدارات.

4. تحديات في التطبيق:

- رغم التطور التشريعي، تظهر بعض الإشكاليات في التطبيق العملي، مثل تأخر منح العطل أو التعسف في رفض بعض الطلبات، مما يستدعي تعزيز آليات الرقابة.

- غيابات آليات فعالة لمراقبة مدى احترام الاجراءات القانونية في منح العطل.

- ضعف التنسيق بين مختلف المصالح الادارية في متابعة العطل والغيابات.

- ضعف الثقافة القانونية لدى الموظف حول حقوقه في العطل.

- نقص الكفاءة في معالجة النزاعات المرتبطة بالعطل والغيابات.

- عدم وجود تقييم دوري لفعالية نظام العطل وتأثيره على الاداء التربوي.

- نقص الإحصائيات الرسمية حول العطل الممنوحة سنوياً.

- عدم ادراج عطل مرتبطة بالصحة النفسية رغم تزايد الحاصة اليها.

- غيابات نصوص صريحة تتعلق بالعطل العمل عن بعد أو الظروف الاستثنائية.

- ضعف التأطير القانوني لعطل المرافقة أو رعاية الأسرة.

و بناءا على ذلك يمكننا طرح جملة من التوصيات والمتمثلة أساسا في ما سيرد ذكره أدناه:

1. تعزيز الوضع التشريعي:

- تفصيل النصوص القانونية المتعلقة بعطل انشاء مؤسسة لضمان تطبيق موحد.

- تبسيط الإجراءات الإدارية لمنح العطل والحد من التعسف في القرارات.

2. تحسين آليات الرقابة:

- تفعيل دور الجهات الرقابية (مثل المفتشية العامة للإدارة) لضمان احترام حقوق الموظفين.

- تعزيز دور القضاء الإداري في فض النزاعات المتعلقة بالعطل والغيابات.

3. التوعية القانونية:

- تنظيم حملات توعية للموظفين حول حقوقهم وواجباتهم في مجال العطل والغيابات.

- تدريب المسؤولين الإداريين على تطبيق النصوص بشكل عادل.

4. مواكبة المستجدات الاجتماعية:

- مراجعة التشريع دورياً لاستيعاب متطلبات جديدة، مثل العطل المرتبطة بالصحة النفسية أو

العمل عن بُعد.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

النصوص القانونية

دساتير

- 1-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، بموجب المرسوم الرئاسي 438/98 المؤرخ في 26 رجب 1417 الموافق 07 ديسمبر 1996 المتعلق بنشر تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج ر ج ج ع 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1966 المعدل والمتمم.

قوانين و أوامر:

- 1- قانون 278/63 المؤرخ سنة 1963/06/26، المعدل بموجب الأمر 419/68 ، المؤرخ في 1968 والمتضمن تحديد قائمة، الأعياد الدينية الرسمية، ج ر ع 56، الصادرة بتاريخ 1968/07/12.
- 2- قانون 278/63 المؤرخ في 1963/06/26، ج ر ع 53، لسنة 1963 والمعدل بقانون 06/05 المؤرخ في 2005/04/26 المحدد لقائمة الاعياد الرسمية، ج ر ع 30 ، 2005.
- 3- أمر 133/66، المؤرخ 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ع 46 صادرة بتاريخ 06 جوان 1966.
- 4-أمر 77/76 المؤرخ في 1976/08/11 المتضمن لتحديد عطلة اسبوعية للراحة ، ج ر ع 66، 1976.
- 5-قانون 08/81 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالعطل السنوية ، ج ر ع 26 الصادر بتاريخ 1981/06/30.

- 6- قانون 11/83 المؤرخ في 02/06/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر، ع 28، الصادر في 05/07/1983.
- 7- قانون 06/05 المؤرخ في 26/04/2005 المحدد لقائمة الاعياد الرسمية، ج ر، ع 30، سنة 2005.
- 8- أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، ع 46، الصادر بتاريخ 16 ي/07/2006.
- 9- قانون 22/22 المؤرخ في 18/12/2022 المتمم لأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2016 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، ع 85، الصادر 19/12/2022.
- 10- قانون 10/23 المؤرخ في 26 يونيو 2023 المحدد لقائمة الاعياد الرسمية، ج ر، ع 30، 2023.

مراسيم تنفيذية

- 1- مرسوم التنفيذي رقم 135/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتعلق بالعطل، ج ر، ع 46، الصادر بتاريخ جوان 1966.
- 2- مرسوم التنفيذي 99/97 المؤرخ في 09 مارس 1997، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتعلق بتنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع 44، الصادر في 26 جويلية 2009.
- 3- مرسوم التنفيذي رقم 11/93 المؤرخ في 22 جويلية 1993 المتعلق بالأيام الوطنية المرتبطة بثورة التحرير الوطنية، ج ر، ع 42، سنة 1993.
- 4- مرسوم التنفيذي رقم 93/23، المؤرخ في 03 مارس 2023، يحدد الشروط وكيفيات الإستفادة من عطلة إنشاء مؤسسة، ج ر، ع 15، الصادر في 12 مارس 2023

كتب

- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، عمان، ط1، 2011.
- 2- المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، دار مكتبة الحياة ج 8، لبنان، ط03، 1982 .
- 3- المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، ط26، لبنان، 1986.
- 4-أبو بكر جابر الجزائري، منهاج مسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002.
- 5-جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، المكتبة الوطنية الجزائرية، دار الكنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.
- 6- جيلفورد، ميادين علم النفس، ترجمة د يوسف مراد، ج2، دار المعارف، مصر، ط3، 1969.
- 7- د سيد يوسف محمد المهداوي، دراية في الوظيفة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 1988.
- 8-ماجد راغب الحلو القانون الاداري، دار جامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
- 9-سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1975.
- 10-شيخ الداوي، تحليل اثر تدريب والتحفيز عل تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية مجلة الباحث، جامعة الجزائر، الجزائر، ع06.
- 11-عبد الكريم سعيداني، القانون الإداري: الوظيفة العامة في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2017.
- 12-علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 13-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03/06 والقوانين الاساسية الخاصة، جسر للنشر والتوزيع، دون عدد، ط1، الجزائر، الجزائر، 2015.
- 14-محمد أنس قاسم جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة، 2007.
- 15-ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985.
- 16-نجاة ديدة، تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية، الادارة، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، ع39، تاريخ نشر في 10-06-2010 .

17-نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع 1431 هـ، 2010م، ط1، الإصدار السابع 2010.

18-وسيلة حمداوي ،إدارة الموارد البشرية ،دون طبعة ،مديرية نشر لجامعة قالمية ،جامعة 08ماي 1945، الجزائر .

اطاريح ومذكرات لجامعة

1-جمال خليج ، فوزي خليد، النظام القانوني للعطل في مجل الوظيفة العامة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون إداري، منشورة ، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ،عين دقل ،الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2019 - 2020 .

2-حسان فرحاني، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، " نظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية"، جامعة مجمد خيضر، بسكرة، الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.

3-حميد ولد سليمان ،محمد عمرون،نظام العطل في إطار نظام التشريع الجزائري دراسة حالة مديرية التجارة لولاية تيزي وزو ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ،تخصص إدارة الموارد البشرية ،منشورة ،جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم العلوم السياسية، الجزائر ، 2019-2020.

4-حميدة جرو، نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات ،دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة ،اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر ،2020-2022.

5-دنيا عمران، بثينة عمراوي ، النظام القانوني للعطلة في تشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2020 - 2021 .

6-سارة زواك ، سميرة وينز ، حق الموظف في العطل في ضل الأمر 03/06 والقانون 22/22، مذكرة ضمن لنيل شهادة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق وعلوم سياسية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2024.

- 7- صبرينة قنيفي، حقوق الموظف العمومي وحمايتها في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016 .
- 8- فؤاد رحوي، العطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2007.
- 9- فؤاد رحوي، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة ، رسالة شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران الجزائر، 2018، 2019.
- 10- كلثوم مسعودي ، التكوين والادماج المهنية في الجزائر ،دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ،حساني بوناب بسكرة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة، الجزائر، 2017-2018.
- 11- لمياء بصغير، حقوق واجبات الموظف، مذكرة لنهاية الدراسة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الاداري، المنشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، الجزائر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022-2023.

مقالات

- 1- أحمد كاش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس، (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ع02، 2020.
- 2- د. جمال قروف ،تكوين وتحسين الموظفين العمومية بين الامر 03/06 والمرسوم التنفيذي 194/20، مجلة دائرة البحوث و الدراسات القانونية والسياسية ، مجلد06، ع01، جامعة سكيكدة (الجزائر) ، 2021، 2022، تم نشرها في 31-01-2022.
- 3-رحوي فؤاد، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 16 / 22مجلة البحوث في الحقوق وعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مستغانم، المجلد08، ع02، صادر 2021.
- 4- شريفة بو الشعور، درر حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة Star tup، دراسة حالة الجزائر، مجلة بشائر الاقتصادية جامعة بشار ،المجلد4 ، ع02، 2018..

5- عادل ذبيح ،النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون 22/22 ونصه وتنظيمه ،مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف بمسيلة ،2024/02/20.

6- عقيلة قرورو ، الاحتفالية الامازيغية "يناير" بين الاداء الطقوسي والوظيفة الاجتماعية - مقارنة في ميثولوجية ، الاحتفال الشعبي الامازيغي ، مقارنة في ميثولوجية الاحتفال الشعبي الامازيغي ، جامعة حمة لخضر الوادي ،المجلد 08، ع01، تم نشرها 22-01-2024.

7- نور الدين بن يحي ، الأمازيغية في الدستور الجزائري: قراءة تحليلية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، ع15، 2020.

8- نور الدين سوداني ،الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام ، دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06 والقانون 22/22، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة 20 أوت 1955، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، المجلد 16، ع01 ،سكيدة، تم نشرها 31-03-2023.

9-المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مطوية حول الغيابات، مفتشية الوظيفة العمومية ، غليزان ، ع 13، 2018.

10-يوسف حسين واسماعيل صديقي ، دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة حوليات في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 08، ع01، 2021.

محاضرات

1- بشير الشريف شمس الدين، ملخص محاضرات في مادة الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02.

2-حميد محديد ، محاضرات في الوظيفة العامة، القيت على طلبة الثالثة ليسانس حقوق، جامعة زيان عاشور جبة، كلية حقوق وعلوم سياسية ، قسم الحقوق 2019-2020.

3-عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000.

مقابلات

1-مقابلة مع مدير الموارد البشرية لمديرية الصحة لولاية الجزائر، بتاريخ 12 مارس 2025.

تقارير

1-تقرير المفتشية العامة للوظيفة العمومية حول الغيابات في القطاع العام، الجزائر، 2021.

2-تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تنظيم العطل السنوية، الجزائر، 2020.

مراجع إلكترونية

1-شريف عابد، المقاولاتية، حق جديد للموظفين والمتعاقدين، elmiss.com اطلع عليه

2025/04/03.

2-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "تمديد عطلة الأمومة :المجلس الشعبي يصادق على تعديل قانون التأمينات الاجتماعية " ، منشور على الموقع الرسمي للوزارة بتاريخ 19 ماي 2025 ، متاح على <http://www.mtess.gop.dz> تم الدخول إليه في 8 جوان 2025.

الصفحة	فهرس المحتويات
–	ملحق النزاهة العلمية
–	تشكرات
–	شكر وعرفان
–	قائمة المختصرات
1	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار القانوني لحق الموظف في العطل والغيابات في التشريع الجزائري
6	تمهيد
7	المبحث الأول: حق الموظف العام في العطل
7	المطلب الأول: الإطار القانوني للعطل في الوظيفة العمومية
8	الفرع الأول: تعريف العطل القانونية
9	الفرع الثاني: الأساس القانوني للعطل وفقاً للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساس العام للوظيفة العمومية
11	المطلب الثاني: أهداف العطل القانونية
11	الفرع الأول: أهداف إنسانية واقتصادية واجتماعية
14	الفرع الثاني: أهداف دينية وتربوية وعلمية وتكوين
18	المبحث الثاني: حق الموظف في الغيابات
19	المطلب الأول: الأساس القانوني للغيابات وفقاً للأمر 03/06 .
19	الفرع الأول: تنظيم الغيابات في ضوء المواد 215/207 من الأمر 03/06
22	الفرع الثاني: أهم المبادئ القانونية التي تحكم الغيابات
23	المطلب الثاني: حالات الغيابات القانونية
23	الفرع الأول: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع العلمي والمهني
24	الفرع الثاني: حالات الغيابات القانونية ذات الطابع الاجتماعي والاستثنائي
27	خلاصة
	الفصل الثاني: أنواع ومصادر العطل والغيابات في القانون الجزائري

29	تمهيد
30	المبحث الأول: أنواع العطل في التشريع الجزائري
30	المطلب الأول: العطل العامة
30	الفرع الأول: العطل السنوية
34	الفرع الثاني: العطل الأسبوعية وعطل الأعياد الرسمية
43	المطلب الثاني: العطل الخاصة والاستثنائية وعطلة إنشاء مؤسسة
44	الفرع الأول: العطل الخاصة والاستثنائية
50	الفرع الثاني: عطلة إنشاء مؤسسة
54	المبحث الثاني: مصادر العطل والغيابات في التشريع الجزائري
55	المطلب الأول: المصادر الرسمية للعطل
55	الفرع الأول: الدستور والتنظيمات
58	الفرع الثاني: القوانين
59	المطلب الثاني: المصادر غير الرسمية للعطل
59	الفرع الأول: القضاء
60	الفرع الثاني: العرف والفقه
63	خلاصة
64	الخاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع

ملخص المذكرة:

العطلة حق قانوني للموظف في الانقطاع عن العمل بترخيص مع الاحتفاظ بكامل حقوقه، كما نظمها المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06)، لتحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات الخدمة العامة. تهدف العطل إلى توفير الراحة و تحسين الظروف، وتشمل أنواعا مختلفة مثل العطلة السنوية و الاسبوعية، وعطل الاعياد ، وعطل المرضية وأمومة...الخ، بالإضافة إلى عطلة إنشاء مؤسسة (القانون 22/22). تخضع الغيابات لمبادئ قانونية كالتبرير المسبق والتناسب في الخصم، وتنقسم إلى غيابات علمية، مهنية، اجتماعية، واستثنائية. يعتمد تنظيم العطل على مصادر رسمية وغير رسمية ، مما يعزز الاستقرار الوظيفي و العدالة ، ويدعم كفاءة الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: العطل القانونية، الغيابات، الأمر 03/06، الوظيفة العمومية، التشريع الجزائري.

Abstract

Vaction is a legal right for an employee to take leave from work with permission while retaining all their rights.it is regulated by the Algerian legislator in the Basic law of the civil service (Order03/06),to achieve a balance between employee rights and public service requirements. Vacation aims to provider est and improve conditions, and includes various types such as annual and weekly vacations , holidays,sick leave, maternity leave , and business establishment leave (law22/22).absences are subject to legal principels such as prior justification and proportionality in deductions, and are divided into academic , professional ,social, and exceptional absences. Vacation regulation relies on official and unoffical

sources , which enhances job stability and fairness , and supports efficient job performance.

Keywords: Legal leave, absences, Ordinance 06-03, civil service, Algerian legislation.

الحمد لله
الذي هدانا لهذا
ما كنا لنهتدي لولا
هدى الله لنا