

## الفصل الثاني: الطبيعة القانونية للعطل الخاصة

تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف إذ هي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها ونظامها إذ تعد حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها لتسيير موظفي الدولة.

وعرفها الفقيه كرسال CARSAL بأنها " غياب مرخص " ويقصد من هذا التعريف مفهومين هما:

- أن العطلة غياب عن العمل.

- أن العطلة تكون برخصة<sup>1</sup>

فبعد دراستنا في الفصل الأول للعطل السنوية التي تتسم بالصفة العمومية أي أن كل العمال يستحقونها، وتون مقررا مسبقا إذ يستخلص أن العطلة السنوية حق تقرر للموظف بعد نضال طويل بغية استجمام الموظف ولذلك يخطر عليه أن يمارس مأجور محافظة على صحته إلى جانب العطلة السنوية يوجد ما يسمى عكس هذه العطلة الخاصة.

ولذلك خصصا الفصل الثاني لدراسة كل حالات العطلة الخاصة ولقد نظمها المشرع الجزائري في قانون 03/06 في فصلين من الباب التاسع تحت عنوان " العطل والغيابات<sup>2</sup>، وكان من المفروض عليه أن يغير هذه التسمية لأن الغيابات على إطلاقه يفيد الغياب المشروع والغير المشروع، ومن ثم كان عليه أن يتبنى تسمية هذا الفرع بالعطل الخاصة أو الغيابات المرخصة.

وبناء عليه سنعالج في هذا الفصل الثاني ثلاث حالات لأن العطل الخاصة:

1 - التشريع و الأحكام، المجلة الادارية، شهر جوان وماي سنة 1968.

2 - الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 17

1- العطلة المرضية.

2- عطلة الأمومة.

3- العطل الاستثنائية والعارضة.

### المبحث الأول: حق الموظف في الاستفادة من العطل المرضية:

قد تصيب الإنسان بصفة عامة والعامل بصفة خاصة موانع أو عوارض تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي دستور 1996 العوارض تلك الأمراض التي تصيب العامل أو مثلاً الحمل الذي يطرأ على العاملة ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل الزامياً بغية الشفاء من المرض وانتهاء مدة الحمل والولادة.

ويعتبر هذا الحق مكتسباً دستورياً لأنه يدخل في نطاق الرعاية الصحية للمواطنين التي نص عليها دستور<sup>1</sup> 1996.

### المطلب الأول: العطل المرضية:

إن العطلة المرضية تعتبر من الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظفين وهي تعطي للموظف بمناسبة إصابته بالمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق إجراءات حددها القانون، وقد تضمنت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة في مختلف دول العالم هذا الحق في العطل المرضية، وعليه سندرس كل ما يخص العطل المرضية في هذا المطلب.

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية للعطل المرضية:

إن الطبيعة القانونية للعطل المرضية حقا دستورياً منحتة السلطات وفق شروط معينة وهذا ما نص عليه الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي اعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيراً في الأحكام المتعلقة بها، حيث نجد في

<sup>1</sup> - المادة 54 من دستور 1996 التي نصت على ما يلي " الرعاية الصحية حق المواطنين "

نص المادة 201 منه " أنه تتوقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"<sup>1</sup>.

#### أولاً: دوافع الاستفادة من العطلة المرضية:

إن الأمراض التي تتم من أجلها تقرير العطلة المرضية عديدة وهي تختلف عن بعضها البعض فهناك حادث العمل أثناء ممارسة الوظيفة أو مرض مهني أو مرض عادي. أ-حادث عمل أثناء ممارسة الوظيفة: لقد جاء في المادة 06 من قانون 13/83 ما يلي: "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل" ونلاحظ لابد من توافر صفة المفاجئة بمعنى أن تبدأ وتنتهي في فترة وجيزة أما إذا استغرقت الواقعة زمناً، فإنها لا تتسم بصفة المفاجئة<sup>2</sup>.

وعليه فإن كل مرض أصاب موظف في العمل والذي جراء ممارسة الوظيفة فإن كانت بسبب آخر كسبب الأرق أو الملل أو الإرهاق فإنه لا يخوله الحق في هذه العطلة، أما الموظف المصاب بمرض مثبت قانوناً مدون في الأمراض يثبت له الحق في عطلة مدفوعة الاجر إلى غاية شفائه النهائي، فإذا لم تكن النتيجة المباشرة لحادث مصلحي.

ب-المرض المهني: لقد نصت المادة 63 من قانون 13/83 على ما يلي "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص" ولقد عرفه الفقهاء على أنه هو ذلك المرض الذي ينشأ عن الحالة المرضية أو العلة الناجمة عن ممارسة مهنة معينة.

1 - نص المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 18.

2 - محمد لبيب شنب، "الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، يناير 1967، ص 01.

ج- **المرض العادي**: يعرفه جلال الدين قريشي بأن المرض العادي هو الاعتلال الصحي الذي يمنع صاحبه من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل أو ممارسة مهنية معينة<sup>1</sup> ويحدد بالخبرة الطبية، أنه حالة فيزيولوجية تضعف أو تعدم قابلية جسم الانسان من ممارسة نشاطه المعتاد، وما ينتج عن ذلك من فقدان مورد المصاب.

وفي الأخير نستنتج المرض العادي بعيد كل البعد في أنه يحدث فجأة خلال ممارسة الوظيفة المهنية أما حادث العمل فشروطه أن يكون فجأة في إطار علاقة العمل.

### ثانيا: مدة العطلة المرضية:

أن تحديد مدة العطلة المرضية أصبح راجع للتشريع الخاص بالضمان الاجتماعي وذلك ابتداء من يناير 1984 فنستنتج أن الموظف له الحق في عطلة لمدة أقصاها ستة 06 اشهر أثناء فترة عمل متتالية لمدة اثني عشر 12 شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرضى يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى الموظف خلال موظفته المرضية أجرته الكاملة لمدة ثلاثة 03 أشهر الاولى ويخفض راتبه إلى نصف ثلاثة 03 الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 52 من قانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

أما الفقرة الثانية من نفس المادة تنص على أنه في حالة عطلة مرضية لأمراض مستعصية طويلة الامد يحتفظ الموظف في ثلاثة 03 سنوات الأولى بكامل أجرته وتخفيض إلى النصف السنيتين 02 المواليتين لها، أما إذا كان المرض قد حدث أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس 05 عوض ثلاث 03 سنوات وثلاثة 03 سنوات عوض 02 سنتين، واما عند التمديد يتاح أجل آخر مدة ثلاثة 03 سنوات على ان يتخلل الاستئناف مدة سنة 01 حسب القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16<sup>2</sup>.

1 - انظر جلال الدين مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، د، م، ج، الجزائر 1984، ص 243.

2 - قانون 11/83 المادة 16 والمادة 52 المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية.

وفي حالة الأمراض المزمنة والعطل طويلة الأمد يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه فإذا تبين عجزه كاملاً عن القيم بتلك الهام يحال إلى التقاعد إن كانت مدة خدمته تزيد عن عشر 10 سنوات وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المتخصصة أنه أصيب بمرض أو حادث ناشئ عن طبيعة عمله أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الضمانات وحقوق الموظف خلال العطلة المرضية:

إن العطلة المرضية تعتبر من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال إصابته بالمرض وذلك من أجل الحفاظ على صحة العامل لكن التمتع بهذا الحق لوحده لا يكفي لذلك شرعت عدة قوانين حماية تحمي العامل خلال عطلته وهذه الحماية تتمثل في الاحتفاظ بمنصب الموظف وتعويض الموظف خلال العطلة.

#### أولاً: الاحتفاظ بمنصب الموظف:

إن علاقة العمل خلال العطلة المرضية لا نستطيع القول أنها تغيرت بل لا تنتهي وتعلق إلى حين شفاء الموظف والعودة إلى عمله وهذا ما أكدته المواد 200، 201، 202، 203 من الأمر 03/06 إذ نستنتج من هذه المواد أن الموظف له الحق في الرجوع إلى منصبه بعد انتهاء هذه العطلة وهذا المنصب سواء يكون نفس الذي تركه أو يماثله أو منصب آخر في حالة الإصابة بعجز معين وهذا يرجع إلى سببين هما الحالة الصحية وإلى طبيعة المؤسسة.

فإذا راجع إلى طبيعة المؤسسة ففي هذه الحالة يشترط في هذا المنصب الجديد أن يتقاضى نفس ما كان يتقاضى عنه في المنصب القديم وكذلك عدم الإخلال بالسلم الوظيفي.

1 - علي خاطر سنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنش والتوزيع، الأردن، ط1، 2003، ص 470.

وإذا كان السبب الراجع إلى الحالة الصحية للعامل فيمكن للهيئة المستخدمة أن تعيد العامل في منصب آخر في حالتين وهما:

1- إذا أصبح العامل لا يستطيع أداء مهامه المتصلة بمنصبه القديم وذلك بناء على رأي الطبيب.

2- أو عندما تنقص قدرات العامل إثر حادث أو مرض مهني<sup>1</sup>.

وفي هذا الصدد يعترف المشرع الجزائري للعامل المصاب بحادث العمل أو مرض مهني والذي أصبح عاجزا (كلياً أو جزئياً) عن القيام بنشاطه الأصلي بإدماجه في منصب عمل مناسب له في حالة الاستحالة الناجمة عن عدم قدرته البدنية، ويكون ذلك المنصب المقترح متوقف على قبول العامل أو رفضه.

في حالة موافقته لهذا المنصب يكون له الحق في تلقي تعويض يعادل الأجر الذي كان يتقاضاه، أما في حالة الرفض العامل لسبب جدي كالتنزيل من مستواه المهني فإنه يستفيد التعويض الممنوح في حالة العجز أما إذا كان الرفض دون سبب جدي فإنه يستفيد من تعويض يتناسب مع نسبة عجزه<sup>2</sup>.

### ثانياً: تعويض الموظف خلال عطلة المرضية:

لقد حدد المشرع نوعين من التعويضات هما:

أ- مبلغ الريع: إن الموظف أو العامل الذي أصيب جراء حادث العمل أو المرض المهني أدى ذلك المرض إلى العجز كامل أو جزئي دائم يمنعه من ممارسة عمله، يمكنه الاستفادة من ريع نسبي يناسب عجزه ويحسب الريع على أساس الأجر المتوسط الخاضع واحد أو

1 - المواد 200، 201، 202، 203، من الامر 03/06، المرجع السابق، ص 18.

2 - أنظر أ/ راشد راشد، علاقة العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، -، م، ج، الجزائري 1991، ص

أكثر خلال اثني عشر 12 شهرا التي تسبق توقف عن العمل ويحدد مبلغ الربيع وفق نسبة العجز كالاتي:

- في حالة نسبة العجز أقل من 10%: لا يمنح للضحية أي ريع خاص به وإنما يجوز له المطالبة برأس المال التمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.
- أما في حالة نسبة العجز تفوق 10%: يستحق العامل ريعا يجب أن لا يتجاوز 2300 مرة من مجموع الساعي للأجر الوطني الأدنى.

**ب- التعويضات اليومية:** يستحقها الموظف في حالة العجز المؤقت وتدفع من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون أجر اليوم الذي طرأ فيه الحادث على عاتق المستخدم، وذلك أيا كان دفع الأجر، ويستمر دفع التعويض من اليوم الموالي للحادث حتى يوم الشفاء من المرض، ويساوي هذا التعويض الأجر اليومي للمنصب، على ألا يتجاوز قسمة الواحد من ثلاثين 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة أي أن التعويض يساوي الأجر اليومي المصرح به، وفي المقابل لا يمكن ان تكون نسبة أقل من 30/1 من المبلغ للأجر الوطني الأدنى المضمون<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: عطلة الأمومة:

لقد رأينا في الفصل الأول السابق والمبحث الأول في الفصل الثاني أن الموظف قد خول له القانون عطلة سنوية وعطلة عند اصابته بالمرض وأصبحت هذه العطل حقا ثابتا ومقرر للموظف وذلك طبقا لما لتغيرات الحضارية ومما أصاب العالم بصفة عامة والدولة الجزائرية بصفة خاصة من تطورات.

لذلك سيخصص هذا المطلب لدراسة عطلة الأمومة باعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على الولادة فبعد تطور الوعي الاجتماعي دعا المشرع إلى تقرير حق

1 - المادتين 05-06-44-41- من الأمر 19/96 الموافق 06 جويلية 1996 المعدل لقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، د- ر- ع- 42 لسنة 1996.

العطلة الخاصة بالأمومة والولادة ودعا بالاهتمام بالمرأة التي كانت من قبل لا قيمة لها وأصبحت الآن نصف المجتمع وركيزته الأساسية.

وهذا ما سيتم دراسته في هذا المطلب بتحديد الضمانات الأساسية وحقوق العاملة خلال العطلة المرضية وأهم الشروط للاستفادة من هذه العطلة.

### الفرع الأول: الأنظمة القانونية المتعلقة بعطلة الامومة:

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة فهي عبارة عن ايام للراحة مدفوعة الأجر محددة<sup>1</sup> قانونا لغرض الحمل والولادة ولقد حدد المشرع هذه العطلة لأسباب جدية من بينها:

أ- من المعلوم أن الحمل مشقة كبرى تعانيها الام بشدة وتتألم وذلك ابتداء من أول احساس لها بالحمل إلى أن تضع المولود وهذا ما أشارت اليه الآية الكريمة 14 من سورة الأحقاف " حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا " ولذلك راعى المشرع هذه الناحية الانسانية وسمح ببداية العطلة قبل وضع الحمل بأسبوع، وهي راحة تامة بعيدة عن شواغل العمل.

ب- إن الام الموظفة حينما تضع حملها تحتاج إلى فترة زمنية من الراحة جراء ما عانت من متاعب وحتى تتمكن من الاعتناء بطفلها عناية كاملة خاصة<sup>2</sup>.

### أولاً: شروط الاستفادة من عطلة الأمومة:

إن الحق في عطلة الأمومة لابد ان يتوفر شرطان أساسيان هما:

أ- أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة: فإذا لم تكن قائمة بالخدمة فلا حق لها في ذلك في طلب هذه العطلة والخدمة تدخل فيها العطلة السنوية والمرضية وأيام الراحة والعمل،

1 - المادتين 44- 41 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2 - أنظر الاجازات في الدول العربية، منشور جامعة الدول العربية للعلوم الادارية، 1982، ص 28.



ومن ثم تخرج الوضعيات الأخرى للموظف كأن تكون الموظفة في حالة استيداع أو غير ذلك من الأوضاع التي تخرجها من وضعية الخدمة.

ب- إن هذا الحق لا بد أن يكون ناشئاً بسبب الولادة فإذا كان السبب غير سبب الولادة فلا تقوم هذه العطلة و لا يمكن للموظفة المطالبة وإنما يمكنها ان تطلب بعطلة أخرى غير عطلة الامومة كالعطلة المرضية أو السنوية.

وتوجد شروط أخرى يجب أن تلتزم بها الموظفة الحامل اتجاه الضمان الاجتماعي:

- 1- ان تعلم إدارة الضمان الاجتماعي قبل ستة 06 أشهر من تاريخ توقع أنها حامل.
- 2- أن يذكر الطبيب أو القابلة في الشهادة الطبية المسلمة لها والمرسلة لإدارة الضمان الاجتماعي تاريخ توقع الوضع.
- 3- اجراء الفحوص الطبية السابقة على الولادة او الملحقة بها<sup>1</sup>.

#### ثانيا: المدة القانونية الممنوحة لعطلة الأمومة:

ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري حاول الاهتمام ومراعاة حال الموظفة الحامل فحدد الاستفادة من عطلة الامومة بنص صريح في المادة 213 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث " أن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة الأمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب"<sup>2</sup>.

لكن هذا النص يعتبر من النصوص القديمة في التشريع الجزائري لأن بعد هذه المدة التي حددها بستين 60 يوما تتمتع بها الموظفة بمرتب كامل، وتحتسب هذه المدة من تاريخ الاستفادة إلى تاريخ انتهائها وتقتضي راحة الموظفة الحامل مغادرة عملها على الاقل اسبوعين قبل ولادتها وعلى الأكثر ثلاثة 03 أسابيع لأنها من أصعب الأسابيع التي يزيد فيها

1 - أنظر نص المادة 16 و 32 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

2 - نص المادة 213 من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق، ص 19.

الألم على الموظفة الحامل، ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة من 60 يوما إلى 98 يوما أي من ثماني 08 اسابيع إلى أربع عشر 14 أسبوعا.

كما نجد في المادة 02/29 من نفس القانون رقم 11/83 على أن أنه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناءا على شهادة طبية على أنه لا تقل هذه المدة عن الأسبوع<sup>1</sup>.

ومنه نستخلص أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في عطلة الأمومة والذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة وأقر لها من المنح والتعويضات حتى تسترجع عافيتها وتسيير شؤونها الخاصة.

أما المادة 214 فقد نجدها تنص على أن الموظفة المرضعة لها الحق ابتداءا من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في تغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الأشهر ستة الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الثانية، ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسب ما يناسب الموظف<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات وحقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة:

إن الاستفادة من عطلة الأمومة لوحدها يعتبر حق غير كافي وذلك باعتبار مرحلة الأمومة من اصعب المراحل التي تعيشها الام من تعب وأرق وجهد كبير اتجاه المولود الجديد لذلك لابد من التمتع خلال هذه المدة بحقوق أخرى، وذلك بتقديم لها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الامومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي من جهة والاحتفاظ بمنصب العاملة الحامل من جهة أخرى.

1 - ينظر نص المادة 02/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية العدد 07 الصادرة بتاريخ 14 فيفري سنة 1984، ص 17.

2 - نص المادة 214 من الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 19.

أولاً: الاحتفاظ بمنصب الموظفة:

يعتبر الاحتفاظ بمنصب العمل للموظفة الحامل من اهم الحقوق التي تستحقها وفي هذه الحالة يخول القانون الحق للمستخدم أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة، وهذا ما أكدته المادة 20 من الأمر 03/06، وتكون مدة هذا العقد هي مدة غياب العاملة لأن القانون أجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة بسبب عطلة الامومة كي يضمن الاستمرارية في العمل.

في المقابل أوجب المشرع مستخدم المحافظة على منصب العمل للعاملة الغائبة، وهذا بموجب المادة 20 الفقرة 02 ولقد نصت المادة 21 من الأمر 03/06 على أنه: "يمكن بصفة استثنائية توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19-و 20 اعلاه في إطار التكفل بأعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً"<sup>1</sup>.

وما يفهم من هذه المواد ان المشرع لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة إلى نفس منصب عملها التي تركته قبل العطلة، لكن لابد أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن اجر منصب العمل القديم، وكذا المحافظة على السلم الترتيبي.

وبذلك نستخلص أن المشرع قد راع ظروف الموظفة وقد أولى لها اهتماما كبيرا فمنحها عدة حقوق تحميها خلال فترة الحمل.

ثانياً: تعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة:

إن انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتباً عن فترة لم تعمل خلالها، لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلاً لراتبها الموقوف وعليه يكون للموظفة التي تضطر للتوقف عن عملها بسبب الولادة

1 - ينظر المواد 20-21 من قانون 03/06، المرجع السابق. ص 05

في تعويض يومي بنسبة 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة<sup>1</sup>.

ويجب على الموظفة المهنية التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: العطل الاستثنائية والعارضة:

إن العطلة السنوية والعطل المرضية وعطلة الأمومة تعتبر عطل غير كافية للتكفل العامل بحاجاته وشؤونه المتعددة لذلك حدد المشرع عطل أخرى تحت تسمية العطل الاستثنائية والعارضة وهذا ما سيتم دراسته في المبحث.

لكن قبل الشروع في فروع هذا المبحث لابد من التعرف على هذه العطل:

أ- **العطلة الاستثنائية:** إن هذه العطلة تنتم بالخصوصية حيث أنها تراعي الجوانب الشخصية للموظفين ولذلك وصفت بالعطلة الاستثنائية ولقد حددها المشرع في عدة نصوص تشريعية نستعرضها فيما يلي وهذا ما نصت عليه المواد من 207 إلى 211 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث قرر الأمر 03/06 بأن الموظف الجزائري يتمتع بالعطل الاستثنائية التالية:

- 1- لممثلي الحزب والنقابات في الاتحادات الوطنية والدولية.
- 2- الموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموعة المدة المحددة للدورة.
- 3- الحج لبيت الله لمرة واحدة في العمر.
- 4- لممثلي الجزائر في المباريات الرياضية والدولية.

---

1 - نص المادة 12/11 من الأمر 17/96 المؤرخ بتاريخ 06 جويلية سنة 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية عدد 42) الصادرة بتاريخ 07 جويلية سنة 1996، ص 07.

2 - نص المادة 39، من نفس الأمر، نفس المصدر، ص 218.

5- الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشر 10 أيام.

6- لموظفي الجنوب في حدود عشرون 20 يوما في كل سنة.

7- للموظفين العاملين في خارج البلاد في حدود عشرون 20 يوما<sup>1</sup>.

**ب- العطل العارضة:** يقصد بالعطل العارضة انقطاع الموظف عن مكان العمل بظرف طارئ بحيث لا يتمكن من إخبار جهة عمله مسبقا بهذا الانقطاع والحصول على موافقتها أما عن أسباب العطل العارضة هي لا شك ان الموظف لا يستطيع أن يتحكم في الظروف المتصلة به لدرجة تمكنه من المواظبة إذ قد يكون هناك أسباب طارئة تمنعه من الحضور إلى عمله فنذكر منها:

1- وفاة أحد الأقارب فجأة فينسى نفسه ولا يخبر مسؤوله.

2- يفاجأ الموظف بمرض أحد أفراد عائلته بمرض شديد لا يحتمل الانتظار.

3- قد يقع خلافا بين الزوجين فتترك الزوجة أو الزوج بيتها للتدبير شؤون<sup>2</sup>.

### المطلب الأول: العطل الخاصة المدفوعة الأجر:

إن من أهم ما يميز العطلة الاستثنائية والعارضة أنها عطل مدفوعة الأجر، وهذه العطل متنوعة فمنها من تعود لأسباب دينية، عائلية، نقابية، تكوينية.

### الفرع الأول: العطلة الدينية والعطل العائلية:

**أولاً: عطلة الحج:** يعتبر الحج ركناً من أركان الإسلام الخمسة، إذ هو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية لذلك عطلة الحج حق للموظف يستفيد منها مرة واحدة طوال مدة خدمته ولا يجوز للإدارة الاعتراض عليه عندما يقرر ويقدم وثائقه الإثباتية متى عبر عن إرادته الصريحة إلا إذا قامت هناك ضرورة قصوى تقتضيها المصلحة العامة للعمل فإن

1 - المواد 207- 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق، ص 18.

2 - ينظر أ/ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزريطة، الإسكندرية، 2008، ص 326.

الموظف في هذه الحالة لا يستطيع أن يحتج على الإدارة على هذا الرفض لأن المصلحة العامة تقدم على المصلحة الخاصة<sup>1</sup>.

وهذا ما أكدته المادة 210 انه يحق للموظف مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة لمدة 30 يوما.

**ثانيا: العطلة العائلية:** إن العطل العائلية هي العطلة التي تمنح للموظف بمناسبة اجتماعية أو أحدث تحدث فجأة مثلا وفاة أحد الأقارب، ونلاحظ أن المشرع قد راعى حياة الموظف وروابطه الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة 212 من الامر 03/06 بقولها: " يحق للموظف في غياب مدته ثلاثة 03 ايام كاملة مدفوعة الاجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية:

1-زواج العامل.

2-ولادة مولود له.

3-زواج أحد فروعه أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج.

4-وفاة زوج العامل.

5-ختان ابن العامل.

من خلال هذه المادة نرى أن هذه الأحداث التي نص عليها المشرع تشترك في مدة العطلة ثلاثة 03 أيام مدفوعة الأجر<sup>2</sup>.

1 - الإجازات في الدول العربية، المصدر السابق، ص 34.

2 - المواد 210-212 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 18.

الفرع الثاني: العطل النقابية والتكوينية:

زيادة على العطل الخاصة المدفوعة الاجر التي ذكرناها في الفرع الأول هناك عطل خاصة أخرى وهذا ما سيتم التطرق إليه في الفرع الثاني.

لقد نصت المادة 208 الفقرة 04 من الأمر 03/06 على " زيادة على حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل ان يتغيب دون فقدان الاجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المادة التي حددتها الاحكام القانونية أو التعاقدية، متابعة دورات التكوين المهني او النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية"<sup>1</sup>.

أولاً: عطلة لأداء مهمة نقابية أو وطنية:

لقد صرحت التشريعات المتعلقة بالموظفين بصفة خاصة والعمال بصفة عامة بحق في عطلة بأداء مهمة نقابية أو وطنية وذلك تفعيلاً لدور النقابي يسمح القانون للممثلين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلاً لهم في أداء مهامهم وهذا ما نصت عليه المادة 46 من قانون 14/90 بقولها " يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عملي فعلي للممارسة مهمتهم النقابية ويمكن للمندوبين النقابيين أو يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم"

يتبين من هذه المواد أن هذه المواد أن هذه العطلة تمنح التالية:

أ- لممثلي الحزب حينما يكون عضواً أو أميناً لهذا الحزب لذلك يحق للموظف منح ادارته عطلة لحضور مؤتمر هذا الحزب.

1 - المادة 208 الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 18.

ب- للمثلي الفروع النقابية الممثلين قانونا لحضور الاجتماعات الدورية والمشاركة في المؤتمرات الوطنية والدولية واللقاءات الخاصة<sup>1</sup>.

ثانيا: عطلّة لأداء مهمة تكوينية أو امتحان أو مسابقة:

قد يحتاج الموظف إلى بعض الأيام لتكوين أو لأداء امتحان أو المشاركة في مسابقة، قصد تطوير مستواه العلمي أو المهني وتحسينه بغية الحصول على درجة علمية تؤهله إلى اكتساب منصب أعلى من المنصب القديم كما ان هذه التكوينات أو الامتحانات لها أهمية كبرى في تحفيز الموظف على الدراسة وتطوير معرفته ومكتسباته القبلية ومن ثم يساهم في تطوير بلاده بصفة عامة وتحقيق انتاج وفير في منصبه الذي يشغله بصفة خاصة.

لذلك أعطى المشرع حق للموظف في التغيب لأداء تكوين أو امتحان أو مسابقة مدفوعة الاجر وذلك لتشجيع العمال على التقدم والتطور في حياته المهنية وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر وفي المستوى المهني والمعنوي له، لذلك نجد المادة 104 تنص على " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة" أما المادة 208 في الفقرة الأولى فنجدها تنص على " لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطات الممارسة في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة او للمشاركة في الإمتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها"<sup>2</sup>.

يتبين من هذه المادة شروط حق الاستفادة من هذه العطلّة:

أ- اشعار الهيئة المستخدمة مسبقا بمجرد اطلاعه على تاريخ الامتحان أو أيام التكوين وتقديم لها كل الاوراق المثبتة على ذلك.

1 - ينظر قانون 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمعدل والمتمم بالأمر 12/96 المؤرخ 1996/07/10.

2 - المادتين 104 و 208، الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 10 و ص 18.



- ب- أن تستعمل هذه العطلة بمناسبة حدثها الذي كان سببا لمنح الموظف هذه العطلة.
- ت- تحدد هذه العطلة بمدة الاختبار أو المسابقة أو الامتحان، ولا يجوز أن تمنح مدة أكثر من ذلك.

### المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف:

لقد تطرقنا في الفصول السابقة دراسة موضوع العطل التي يتمتع بها الموظف فهي حق قانوني لذلك لا بد أن نتطرق إلى مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الموظف وبما أنه يستفيد من هذه الحقوق التي تحميه خلال مساره المهني فلا بد من تطبيق واجباته اتجاه المنصب الذي يشغله، وهذا ما سيتم دراسته في هذا المطلب.

#### الفرع الأول: حقوق الموظف:

أ-الأجر والحماية الاجتماعية: يعتبر الأجر أول حق مقرر للموظف وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية كما يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي يلحق به.

ب-ترقية الموظف: الترقية من الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي أمر مرغوب فيه في المجتمع وتعتبر جزء من ثقافته فهي الأداة القانونية للتدرج الوظيفي للموظف فيصعد بها الموظف من الأسفل إلى الأعلى وهذا ما نصت عليه المواد من 106 إلى 111 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ج-الراحة والإجازات القانونية: لقد راع المشرع تعب وعناء الموظف لذلك حدد له فترة راحة سواء كانت سنوية أو أسبوعية يستريح فيها الموظف أو العامل من عناء العمل وهذا ما حددته المواد من 191 إلى 206 من القانون المشار إليه سابقا.

د- حرية الرأي وعدم التمييز بين الموظفين: إن حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه وهذا ما نصت عليه المادة 26 أما المادة 27 نصت على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسيتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروف الشخصية أو الاجتماعية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: واجبات الموظف:

من أهم الواجبات المترتبة نذكر ما يلي:

أ- واجب السر المهني: يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- واجب عدم التنافي مع الوظيفة: يجب على الموظف أن يتجنب كل فعل يتنافى من طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة كما يجب أن يتسم في كل حال من الاحوال بسلوك لائق ومحترم وهذا ما نصت عليه المادة 42 من القانون المشار إليه سابقا، أما المادة 43 نجدها تنص على أن يخصص الموظفون كل نشاطاتهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، غير أنه يرخّص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفايات التحديد عن طريق التنظيم.

ج- واجب الاحترام وحماية المصلحة: يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها كما عليه أن يسهر على

<sup>1</sup> - ينظر الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427 الموافق ل يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46، ص ص 05-10-17-18.

حماية الوثائق الادارية وعلى أمنها ويمنع كل إخفاء أو تحويل أو اتلاف الملف أو المستندات أو الوثائق الادارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية وهذا ما نصت عليه المواد 40- 49 من القانون المشار إليه سابقا.

د-الالتزام بالطاعة: إن الموظف مطالب بواجب الطاعة طاعة الرؤوس لمرؤوسه فالموظف مطالب بصفة عامة بعدم مخالفة أوامر رئيسه<sup>1</sup>.

---

1 - الأمر 03/06، المصدر السابق، ص 06-07.

### الخاتمة:

نستنتج بعد ان تعرضنا في هذه الدراسة لموضوع العطل وحق الموظف في الاستفادة منها بجميع أنواعها والتي اختلفت من حيث المصادر والتشريعات والقوانين من بلد إلى آخر فمنهم من تأثر بنظام قديم والبعض الآخر تضمنت نصوصه التشريعية جوانب انسانية واجتماعية فخدمت مصلحة الموظفين في شتى قطاعات العمومية.

تبين أن هذه العطلة نشأت في العصر الحديث بمعنى أنها نظام حديث حضاري وانساني وهي من الحقوق التي اكتسبها في عصر التنوير والتطور ولها أهمية في القانون الإداري إلى جانب حقوق الموظف المقررة له بمقتضى القوانين والأنظمة الادارية المختلفة حيث انه ثبت تميزها بالجانب الاقتصادي أي لها هدف اقتصادي يخدم الادارة خدمة مباشرة كما اننا استنتجنا ان الموظف حينما يستريح فترة من الزمن يستعيد نشاطه ويملك القدرة على مواصلة الانتاج.

فهناك الراحة اليومية التي تعتبر من اهم الراحة لأنها تلي العمل اليومي فلولاها لكان العامل يعمل دون انقطاع، وهناك الراحة الاسبوعية التي تأتي بعد العمل الأسبوعي، فلا تقل أهمية عن الراحة اليومية إضافة إلى العطلة السنوية والتي تكون بعد نهاية السنة العملية وهناك أيام الأعياد التي شرعت لمناسبات معينة لدواعي مختلفة، إن هذه العطل تصب كلها في مصلحة الموظف، خاصة أن تقرير هذا الحق جاء بعد نضال طويل.

كما أن حق الموظف في العطل بجميع انواعها سواء عامة او خاصة تعتبر حقا ثابتا بمقتضى القوانين والتنظيمات، ولكنه ليس حقا خالصا يتصرف فيه كيف ما يشاء وإنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون من سلطة في هذا المجال، من حيث تجزئة العطلة السنوية واستدعاء الموظف لضرورة خدمة المصلحة وقرارها في مجال العطل المرضية بأنواعها وعطلة الامومة والعطل الاستثنائية والعرضة وهي بذلك تحمي الموظف وتسير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة.

كما نرى أن المشرع الجزائري اهتم بهذا الحق ولم يقتصر اهتمامه بمدة الراحة والعطلة بل اهتم ببعض الحقوق المتعلقة بهما، فجعل العامل يستحق تعويضا خلال هذه العطل وكذلك الاحتفاظ بمنصب الموظف خلال فترة الانقطاع بسبب العطل وعدم اتخاذ أي تدبير عقابي ضده خلال مدة العطلة كما لاحظنا ان المشرع الجزائري لم يعطي اهمية بالغة للعطل العارضة بحيث أدرجها ضمن العطل الاستثنائية لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من العطل الاستثنائية.

فبرغم ذلك لابد من الإشارة إلى ضرورة إعادة الكثير من الأحكام المتعلقة بالعطل ومحاولة تعيين بعض القواعد القانونية واكمالها لتشمل بعض الحالات التي لم يتعرض لها القانون العمل الحال، والعمل على تفعيل دور الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت تحكم وتنظم علاقات العمل بدل النصوص التنظيمية إلى درجة اعتبارها قانونا مشتركا بين العمال والمستخدمين ومحاولة إعادة صياغة بعض المصطلحات القانونية من حيث تفصيلها وتدقيقها بشكل ترى فيه مصلحة الموظف.

إننا نأمل أن نكون أسهمنا في إثراء موضوع العطلة فإن وفقنا في ذلك من فضل الله ان جانب الصواب فذلك عمل المجتهد وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت فهو نعيم النصير والله ولي التوفيق.

### ملخص:

تحتل العطل مكانة بارزة من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف اليوم، فهي تمس وتأثر عليه تأثيرا بالغا من نواحي عدة، يتصل بعضها بالجوانب الشخصية والصحية والنفسية للموظف وعائلته. لذلك فقد التفت المشرع إلى أهميتها فتولى تنظيمها ومعالجة المسائل المرتبطة بها من أجل تحقيق قدر من التوازن بين مصلحة الموظف والإدارة فقررا عددا من العطل مستندا إلى اعتبارات متباينة، فبعضها تتحلّى بحاجات الموظف ظروفه المختلفة وبعضها الآخر تتعلق بمصلحة الإدارة وظروف العمل. فرغم ذلك إلا ان الواقع يشير إلى أهمية إعادة النظر لكثير من الاحكام والاجراءات المتعلقة بهذه العطل، لا سيما إذا تعلق الأمر بإعادة صياغة بعض المصطلحات القانونية من حيث تفصيلها وتطبيقها بشكل تراعي فيه مصلحة الموظف، بالإضافة إلى إعفائه من بعض الشروط والقيود التي تحيل دون استكمال حقه في الحصول على بعض العطل

### Résumé:

Les vacances occupent une place prépondérante parmi les droits dont jouit l'employé aujourd'hui, Il affecte et est affecté par un grand impact à plusieurs égards, dont certains se rapportent aux aspects personnels, sanitaires et psychologiques de l'employé et de sa famille.

donc Le législateur a décidé d'organiser un certain nombre de congés en fonction de différentes considérations, dont certaines répondent aux besoins de l'employé dans ses différentes circonstances et d'autres liées à l'intérêt de la direction et aux conditions de travail.

Cependant, la réalité montre l'importance de réexaminer de nombreuses dispositions et procédures relatives à ces jours fériés , Surtout lorsqu'il s'agit de reformuler certains termes juridiques en termes d'élaboration et d'application d'une manière qui tienne compte des intérêts des employés , En plus de l'exempter de certaines conditions et restrictions qui sont transférées sans compléter son droit d'obtenir des vacances.