

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



النظام القانوني للعطل في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر LMD في تخصص
قانون إداري

إشراف الأستاذ: د/مهدي رضا

إعداد الطالبان :

- معيوف العربي

- رقيق حمزة

السنة الدراسية: 2020م - 2021



ملحق بالقرار رقم 10822... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف (طليطلة) - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): **محييوف العربي** الصفة: طالب، أستاذ، باحث
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 101439694 والصادرة بتاريخ 20.10.2016
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم، قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: **النظام القانوني للعطل في الجزائر**

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

التاريخ: 2021.06.20

توقيع المعني (ة)

شاهد و صودق من أجل إمضاء
السيد: **محييوف العربي**
ونوغته في: 24 جوان 2021

دائرة علم القانون - دائرة التعليم العالي والبحث العلمي
رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة
بمختار سميير





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: جامعة محمد بوضياف (طليعة) - كلية الحقوق والعلوم السياسية

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد (ة): رقية حمزة الصفة: طالب، أساذ، باحث

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 00884 والصادرة بتاريخ: 2008-08-24

المسجل (ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم، قسم الحقوق

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: النظام القانوني للعطل في الجزائر

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

التاريخ: 2020.11.06

توقيع المعني (ة)

شاهد و صودق من أجل إمضاء
السيد: رقية حمزة
ونوغته: 24 جوان 2021

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و بتفويض منه
رئيس مصلحة التنظيم والشؤون العامة
بختي سمير



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقرير



الحمد لله الذي علم بالقلم ، علم الانسان ما لم يعلم ، نحمده حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه فله
الحمد كله واليه يعود الفضل كله . والصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدن محمد صلى الله عليه وسلم
النبى الامين .

ومع انه المتفضل سبحانه على عباده في الاولى وفي الاخرة امرنا ألا ننسى الفضل وأن ننسب الفضل لاهله .
لا يسعني الا ان اشيد بالفضل واقرب بالمعروف لكل من ساهم في انجاز هذا البحث المتواضع ومد يد العون في سبيل
اتمامه .

يسعدني ان اقدم شكري وتقديري وعرفاني بالجميل الى الاستاذ الفاضل الدكتور مهدي رضا الذي سعدت
باشرافه على هذا البحث ، فاشرف وراجع ووجه وتابع فجزاه الله عني خير الجزاء كما اتقدم بجزيل الشكر الى
إخوان الصفاء وجنود الخفاء رفقاء الدرب وزملاء الدراسة الذين

كان لهم عظيم الاثر بعد الله عز وجل في انجاز هذا البحث واخص بالذكر . حمزة . . موسى . . بوبكر

كما اتقدم بالشكر لكل من ساهم ومد يد العون من قريب او بعيد جزاهم الله عني الجزاء الأوفى .

إهداء

إلى روح والدي رحمة الله عليه

إلى الوالدة الكريمة حفظها الله وأمدّها بالصحة والعافية

إلى أسرتي

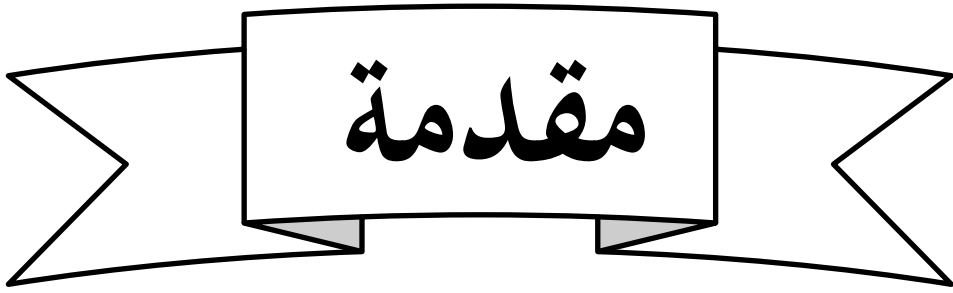
إلى الأخوة والأخوات

إلى كل الأصدقاء

أهدي هذا العمل المتواضع، الذي أسأل الله تعالى أن يتقبله

خالصا

معيوف العربي



مقدمة:

إن الموظف العام في ظل نظام الوظيفة العامة يكون في مركز قانوني وتنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية يتمتع من خلالها بمجموعة من الحقوق والضمانات ويلتزم بمجموعة من الاعباء والواجبات بعدما كانت حقوقه عبارة عن هبة ومنحة يمنحها رب العمل او السيد وقتما يشاء او يمنعها عنه متى ما يشاء ، وماكان رب العمل يعطي يعطي العامل راحته ابدأ لان همه الوحيد هو انهاك العامل واستنفاد طاقته الى اقصى حد بغية الحصول على الربح الوفير والثراء الفاحش ، وان راحة العامل وسلامته النفسية والجسدية والفكرية هي آخر اهتماماته.

وعبر العصور ناضل بكل قوة من اجل اكتساب حقوقه المهضومة وواصل كفاحه عبر العالم لاثبات وجوده ونيل حقوقه ، ومع مرور الزمن وتطور وسائل الانتاج وتساعد نضال العمال سارع ارباب العمل الى عقد اتفاقيات خاصة اعترافا بهذا الحق الذي يعد نعمة للعمال (1).

وقد نصت اغلب الدول في اغلب دساتيرها على ان الوظائف العامة حقا للمواطنين يطبق على قدم المساواة وذلك بموجب الاعلان العالمي لحقوق الانسان سنة 1791 الذي نص على حق التوظيف والمساواة في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم .

والجزائر من بين تلك الدول حيث نصت في دساتيرها على ان الوظائف العامة حق لكافة المواطنين على قدم المساواة وهذا ماتم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر .

مادامت الوظيفة العامة مركزا تنظيميا فان ضمانات ومزايا وواجبات الموظف تستمد من القوانين والانظمة فهذه الاخيرة تضع قواعد عامة تفرض على الطرفين واجبات معينة لا يجوز مخالفتها سواء كانت تلك المخالفة من قبل الادارة او من قبل الموظف ويترتب على ذلك حق الادارة في اجراء التعديل الى الغاء الوظيفة او زيادة الواجبات المنوطة بالموظف القيام بها.

يترتب على تكييف علاقة الموظف بالادارة على انها علاقة تنظيمية الحق للسلطة الادارية باصدار القرارات اللازمة لحسن سير العمل الاداري طبقا للقوانين والانظمة دون مشاركة او قبول من جانب الموظف وفي الوقت نفسه لا يمنع الموظف من الطعن بهذه القراراتالغاء وتعويض امام القضاء الاداري.

اهم ما ينبع من علاقة الموظف وفي الوقت نفسه لا يمنع الموظف الطعن بهذه القرارات الغاء وتعويض امام القضاء الإداري وتحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر مكانة عالية ضمن المجموعة الوطنية اذ تعتبر اداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة في النظام المؤسسي ، فهي مطالبة بالتكيف مع مقتضيات العصرية من خلال التحكم في مواردها البشرية كما ونوعا وفي تسخيرها وتعبئتها في خدمة التنمية المستدامة، فبناء الوظيفة العمومية وتطورها بمثابة مشروع سياسي بالدرجة الاولى الى جانب المشاريع الاخرى مما جعلها ظاهرة تثير اهتمام فقهاء وشراح القانون واهصاصيين في علوم الادارة العامة فالعديد من الدول تركز ضمن استراتيجيتها على الاستثمار في المورد البشري وتعتمد على منطق الكفاءة باعتبارها الثروة الحقيقية التي ينبغي استغلالها لتحقيق الفعالية اللازمة .

وعليه سوف نتطرق في بحثنا هذا لحق مهم من حقوق الموظف العام ، هو الحق في العطل والاجازات وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

ويعتبر حق الاستفادة من العطل بالنسبة للموظف العام حق دستوري كرسهته اغلب دساتير العالم بما في ذلك الدستور الجزائري والذي نص في مادته 55 فقرة 03 من دستور 1996 على انه (لكل المواطنين الحق في العمل) .

يضمن القانون اثناء العمل الحق في الحماية والامن والنظافة ، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كليات ممارسته ، وكرس هذا الحق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية رقم 03-06 المؤرخ في 15-03-2006 وبالرغم من ان هذا الحق هو حق دستوري وحق قانوني الا

انه لا يمكن ان يمارس الا بمراعاة مقتضيات العمل الاداري وبالموافقة على منحه من طرف السلطة المعنية¹، ومما سبق يمكن طرح الإشكال الرئيسي التالي :

- إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم أحد أهم حقوق الموظف في التمتع بالعطلة؟

ومنه نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يستفيد الموظف من العطل متى يشاء؟

- هل للإدارة الحق في تنظيم هذه الاستفاضة من العطلة؟

1- أهداف الدراسة :

تهدف دراستنا إلى ما يلي :

- التعرف على النظام القانوني للعطل .

- توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة لاستفاضة الموظف من جميع أنواع العطل .

- محاولة تسليط الضوء على العطل التي يستفيد منها الموظف.

- محاولة إمداد المكتبة الجزائرية خاصة والعربية عامة بمثل هاته المواضيع.

2- أسباب اختيار الموضوع :

ان اختيار هذا الموضوع كان نتيجة لأسباب ودوافع، يمكن تقسيمها إلى جانبين وهما كالآتي :

• الأسباب الذاتية : وقع اختيارنا لهذا الموضوع بالذات على اعتبار أننا موظفون بالإضافة

الى أن العطل كانت ولا تزال مطلبا إنسانيا ساميا وحقا من حقوق الموظف والتي تطالب

بها جميع النقابات المختلفة، وذلك لانها تمكن الموظف من استفاضة توازنه الصحي نفسيا

وفكريا وبدنيا، كما يحق له ان يتحصل على راحة لنفسه ولأولاده تجعله يعيش حياة سعيدة

ومستفزة مثله مثل باقي البشر .

¹ مداوات المجلس الشعبي الوطني الخاصة بالعطل السنوية، الجريدة الرسمية، العدد 101 السنة الخامسة الصادرة في 07-03-1983 .

- الأسباب الموضوعية : عدم التطرق إليه من قبل المختصين من رجال القانون والفقهاء بالشكل اللازم والكافي، ولم يكتبوا كثيرا في موضوع العطل بل كانت دراسات سطحية وقليلة.

فدراستنا هذه أردنا بها أن نساهم من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة.

3- صعوبات البحث:

لاشك أن أي عملية بحث في أي موضوع لا تخلو من الصعوبات، وتمثلت الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا فيما يلي :

- ضيق الوقت ونقص الدراسات المتخصصة.
- عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوع دراستنا، لذا كانت معظم المراجع المعتمدة عليها من مصادر قانونية والتنظيمية كثيرة ومتفرقة التي صعب علينا جمعها، هذه الصعوبات التي بقدر ما كانت حجرة عثرة أمام انجاز هذا البحث، كانت حافزا دفعنا للمثابرة والاجتهاد أكثر.
- قلة الدراسات المتخصصة في الموضوع ونقص المراجع وندرتها هذا إن توفرت.
- تزامن عملية البحث مع جائحة كورونا مع الحجر الصحي المفروض وإجبارية تطبيق البروتوكول الصحي وخاصة في جامعات الوطن، وتوجس الناس وخوفهم على سلامتهم الصحية مما أثر سلبا على الجانب النفسي وحد من الجانب العملي من غلق المكتبات الجامعية والعمومية ودور الثقافة وغيرها، حال دون وصولنا في بحثنا الى ما كنا نتمناه في الوصول الى المعلومة ونقلها بكل صدق وموضوعية

4- منهج الدراسة :

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها .

وعليه فان دراستنا فرضت علينا استخدام المنهج الوصفي عموما خاصة فيما يتعلق بماهية العطل باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع.

ولجانا للمنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الحماية القانونية ونستخرج منها القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري الخاصة بالعطل، مع الاعتماد أحيانا على المنهج التاريخي لتتبع تطور العطل.

5- تقسيم الدراسة :

لقد تم تقسيم دراستنا إلى فصلين، وكل فصل يحتوي على 3 مباحث، وكل مبحث يحتوي مطالب، وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : ماهية العطلة

المبحث الأول : مفهوم العطلة:

المبحث الثاني: أهداف العطلة

المبحث الثالث: مصادر العطلة

الفصل الثاني: أنواع العطل ومعايير وسلطات الرئيس الإداري في إقرار العطل

المبحث الأول: العطل الاعتيادية

المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب عارضة

المبحث الثالث: معايير وسلطات الرئيس الإداري في إقرار العطل

الفصل الأول

تمهيد الفصل الأول:

تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف في شتى بلدان العالم، إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب متعددة منها ما يتعلق بحاجته الى الراحة والاستجمام واستعادة النشاط .

وقد حاولنا في هذا الفصل التعرف على ماهية العطلة وهذا من خلال التعريف بها لغة واصطلاحاً، وأهدافها ومصادرها .

المبحث الأول:

مفهوم العطلة :

للتوصل الى تعريف العطل لا بد من وضع تعريف دقيق لها من خلال التعريف وهذا بالتطرق الى التعريف اللغوي والاصطلاحي لها سواء القانوني أو الفقهي .

المطلب الأول: تعريفها لغة:

عطل - عطلا وعطلا وعطولا: خلا، يقال عطلت المرأة: خلت من الحلي فهي عاطل، (ج) عواطل، وعطل وعطل الرجل: بقى بلا عمل وهو قادر عليه، وعطلت الابل: خلت من راع يرعاها، تعطل: بقى بلا عمل، والعطلة: بقاء العامل بلا عمل: ويقال فلان يشكو العطلة¹ .

عطل: عطلت المرأة تعطل عطلا وعطولا، وتعطلت، اذا لم يكن عليها حلي ولم تلبس الزينة، وخلا جيدها من القلائد، وامرأة عاطل بغير هاء، من نسوة عواطل وعطل، والتعطيل: التفرغ، وعطل الدار: أخلاها، وكل ما ترك ضياعا معطل ومعطل، وعطلت العلات والمزارع إذا لم تعمر ولم تحرث، وفلان ذو عطلة إذا لم تكن له ضيعة يمارسها² .

المطلب الثاني: تعريف العطلة اصطلاحا

يقصد بالعطلة بأنها الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وبترخيص من الإدارة ولفترة محددة

ومن خلال هذا التعريف يمكن تحديد 4 عناصر أساسية تحدد ملامح العطلة القانونية وهي :³

¹ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2004م، ص 609 .
² ابن منظور، لسان العرب، تحقيق: عبد الله علي الكبير وآخرون، دار المعارف، القاهرة، جمهورية مصر العربية، د.ت.ا، ص 2999 .
³ أحمد كانش و عبد المومن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 2، 2020م، ص 302 .

- **وجود مبرر شرعي:** والمقصود بالمبرر الشرعي هو أن لا ينقطع الموظف عن العمل دون سبب قانوني، لكن من الناحية التطبيقية فإن أغلب الإدارات تتعامل بمرونة اتجاه هذا الإجراء وذلك بالترخيص لهم في التغيب مؤقتا عن مراكز عملهم.
 - **ضرورة تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر:** إن المبدأ العام في إسناد العطلة هو تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر ولا يتم ذلك الا بموافقته، فلا يمكن للإدارة أن تجبر الموظف على الخلود الى الراحة، لكن يستثنى من هذا المبدأ الحالات التي تستوجب إبعاد الموظف لأسباب صحية وعطلة الراحة الأسبوعية وكذلك العطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية.
 - **الموافقة المسبقة من طرف الإدارة:** باستثناء عطل الراحة الأسبوعية والعطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية، لا يمكن للعون مبدئيا أن يتغيب عن عمله دون ترخيص مسبق من إدارته إلا في حالات حدوث مانع مفاجئ يمكن في هذه الحالة للعون أن يتغيب عن عمله دون ترخيص شريطة أن يتولى تسوية وضعيته فيما بعد.
 - **محافظة الموظف على وضعيته الإدارية والمالية:** يحتفظ الموظف بكامل حقوقه في المرتب والتدرج والترقية والتقاعد كما يظل خاضعا لجميع واجباته باعتباره في حالة مباشرة (خدمة) ويحجز عليه ممارسة أي عمل بمقابل أثناء فترات العطل لكن من الناحية العملية تغض الطرف الإدارة على موظفيها عند مزاوله بعض الأنشطة ولو بمقابل خصوصا العمال المؤقتين والحراس الذين يعتبرون من ذوي الأجر المنخفض.
- وتعرف بأنها: " هي رخصة انقطاع الموظف عن العمل دون ان يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة"، ويتبين من هذا التعريف ان العطلة تتميز بالخصائص التالية:
- يكون الموظف في حالة العطلة مرخصا ترخيصا قانونيا بالانقطاع عن العمل.

- ان هذا الانقطاع عن العمل يكون بإذن من الإدارة فإذا كان بدون اذن لا يسمى عطلة وانما غياب مرخص يستوجب العقوبة التأديبية او تخل عن المنصب او أية تسمية قانونية أخرى.
- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة قائمة منتجة لجميع أثارها، فاذا انتقت العلاقة فلا نكون بصدد العطلة وانما أمام حالة أخرى من وضعيات الموظف¹.
- وتعرف أيضا بأنها حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة او النشاط الا انه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه².
- وتعرف أيضا بأنها توقف العمال والموظفين عن العمل في الأيام التي نصت الأنظمة عن توقفهم فيها³.

وقد حاول المشرع الجزائري تعريف العطل من خلال نص الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 39 منه " بان للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة"⁴.

كما جاء في الامر 03/06 المؤرخ في 16 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص في المادة 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به" وجاء في المادة 193 منه على أن " يوم الراحة الأسبوعي وايام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية"⁵.

¹ فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بين عكنون، جامعة الجزائر، 2002/2001م، ص 59.

² ميسوم صبيح، المؤسسات الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985م، ص 221.

³ محمد رواس، الموسوعة الفقهية الميسرة، دار النفائس، بيروت، 1998م، ص 1408.

⁴ أمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 جوان سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.

⁵ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46.

من خلال هذه المادة يمكن ان نقول ان الموظف يضمن عطلة مضمونة مدفوعة الاجر يستريح فيها ويحدد القانون كفاءات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطل.

المبحث الثاني:

أهداف العطلة :

سوف نخصص في هذا المبحث دراسة للأهداف التي ترمي اليها العطلة وما يترتب عنها من آثار على الموظف والإدارة معا، وسوف نستعرض ذلك من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: الهدف الإنساني الاجتماعي:

تتميز العطلة بهدف اجتماعي وانساني ظاهرين وتنتقل من منطلق انساني نبيل لم يكن له اعتبار في العصور القديمة ولا روعي الرعاية المثلى التي ينبغي أن تعطي للموظف باعتباره إنسانا له حاجاته ووسطه وظروفه الشخصية والعائلية والاجتماعية وعلاقات تربطه بأفراد المجتمع.

إن الترخيص للموظف بفترة زمنية يغيب فيها عن عمله من أجل زفاف يقيمه او حفل يجمع فيه عائلته وأحبائه، إنما هو تمكين الموظفين للقيام بشؤونهم العائلية ومساعدته ليتفرغ لهذا الشأن القيم وذلك من تحضير للزفاف واستدعاء أحبائه والقيام بما تحتاجه أسرته الجديدة وإيجاد ما يلزم من الوقت لقضاء ماره وشؤونهم المتعددة، فتهيئة هذا الجو وعدم شغل الموظف بأي عمل من أعمال الإدارة يخلق في نفسه الإطمئنان ويحقق له المتعة النفسية، ومن ثم يعود الموظف عند قضائه هذا الشأن وكله نشاط واستعداد لمواصلة درب العمل فلا يتصور منطقا أن يقوم الموظف بإجراءات زواجه في يوم ونصف، وقد يستدعي لحاجة ملحة في الإدارة في

ذلك اليوم خاصة اذ أن الحالة النفسية للموظف في هذا الحال لا تكون طبيعية إذ أن الإدارة لما تمنح هذا الترخيص للموظف فإنها بدورها تشاركه في هذا الحفل¹.

المطلب الثاني: الهدف الديني والتربوي

يتجلى الهدف الديني للعطلة أن الموظف في الإدارة وخاصة في الدول الإسلامية له مبادئه الإسلامية الى جانب مبادئه الوظيفية والقومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه شروط الحج من قدرة مالية وجسدية ونفسية مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر إمتثالاً لقوله تعالى : ﴿ وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا ﴾، ومن ثم فإن منح الموظف عطلة مدتها شهرا لاداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره يحقق المبتغى والمقصد الديني للموظف ويشعر أن إرادته تحافظ على ديانته وترعى إهتماماته الإسلامية كما هو الأمر أيضا في عطلة العيدين: الفطر وعيد الأضحى فقد فعلها رسول الله صلى الله عليه وسلم وواظب عليها وأمر بها، وأخرج لها حتى النساء والصبيان، وهي شعيرة من شعائر الإسلام ومظهر من مظاهره التي يتجلى فيها الإيمان والتقوى².

أما الهدف التربوي فيتجلى في العطل المدرسية والجامعية والثانوية للأساتذة والمدرسين والتلاميذ إذ لا يمكنهم مواصلة دراستهم بصورة مستمرة دون أخذ عطلة ليستريحون فيها من عناء الدروس والتحضيرات اليومية للدروس وقد ثبت من الدراسات النفسية والتربوية أن الأستاذ أو التلميذ لا يمكنه تجاوز فترات معينة في تلقي العلم بل لا بد له من وقت ليرتاح فيه، فإذا استمر في تلقي العلم دون عطلة، كل ذهنه وأدركه الملل ومن ثم يقل المردود العلمي للتلميذ والأستاذ في آن واحد خاصة أن الأستاذ يستعمل في تحضير دروسه كل إمكانياته الفكرية والعقلية لتوصيل المعلومات بأفضل وسيلة، فالعطلة بالنسبة له تعد أمرا ضروريا وحاجة ملحة ليستعيد فيها قدرته على مواصلة نشر العلم ونفع الطلاب.

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 68 .

² فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015م، ص 12 .

أما أن العطلة العلمية التي تمنح لبعض الأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين لحضور الندوات العلمية والتظاهرات العلمية الثقافية والمؤتمرات تحقق هدفا علميا وتربويا في نفس الوقت، إذ أن مهنة أو وظيفة التعليم ووظيفة شاقة وحساسة تقتضي العناية الفائقة بالأستاذ من حيث تقليص الحجم الساعي له ومنحه عطلا متنوعة ليتمكن من الإبداع والتحضير والبحث والتعليم¹.

المطلب الثالث: الهدف الاقتصادي

يتمثل الهدف الاقتصادي للعطلة في إزالة التعب الذي لا لزوم له خطوة هامة في الاحتفاظ بالصلاحية للعمل وفي تحصين كفاية العامل وتوافقه في ثبات النظام الصناعي واستقراره، ومن الطبيعي ان يشعر الانسان بدرجة من التعب اذا بذل مجهودا معيناً، ولكنه يصبح ضاراً إذا وصل الى النقطة التي يتعذر فيها استرداد الفرد لحالته الطبيعية أي الحالة الطبيعية للفرد بعد فترة راحة طيبة، وغرض دراسة التعب العلمية هي إزالة التعب غير الضرورية الناتجة عن طريقة العمل أو ظروفه غير المريحة وعن عدم الصلاحية للعمل، كما أن هناك علاقة بين عدد ساعات العمل والتعب².

وقد جاء في الأمر رقم 08/81، من قانون العطل، المؤرخ في 27 جوان 1981م، المادة الثانية ان " العطلة السنوية تخصص لتمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل" .

يتبين من هذه المادة بأن هدف العطلة السنوية تتوخى غرضين اساسيين هما:

- الحفاظ على صحة الموظف ذلك ان الموظف الذي يقضي سنة كاملة في العمل ولا يتوقف عن العمل يلحقه ضرر وتخور قواه الجسدية والنفسية والعقلية، اذ أن الموظف هو رأس المال الإدارة وعامة من دعائم استمرارها في الوجود، فإذا ما أصيب الموظف

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص ص 71 - 72 .

² ج.ب جيلفورد، مبادئ علم النفس النظرية والتطبيقية، تر: د.يوسف مراد، المجلد2، دار المعارف، القاهرة، مصر،

1956م، ص 858 .

بالضعف وقل نشاطه كالألة المستهلكة التي يرميها صاحبها، وهذا موقف في غاية الأهمية، لأنه يهتم بالعنصر البشري، ويراعي مصلحة الموظف الشخصية، فهو كالألة لا يد أن يسان ويعالج ويتوقف عن العمل ليرتاح ويجدد طاقته الإنتاجية ويعاود حيويته المتجددة، فإذا لم يستفد من عطلته فقد يتوقف نائياً عن العمل لعدم قدرته على مواصلة نشاطه.

إن هذا العنصر يبين لنا مدى تأثير العطلة على الجانب الاقتصادي من حيث المردودية وأداء الخدمات والعمل مع الزملاء.

- العنصر الثاني تتجلى فيه حكمة العطلة غداً أن الموظف الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد على ذلك بفترة زمنية معينة ويبدل الجو الوظيفي بجو أنقى وافضل ويزور خلال عطلته ما شاء من الأماكن الترفيهية او يزور أقاربه أو أحبائه أو يسافر إلى مدينة أو بلد أجنبي يعود حين انقضاء عطلته نشاطاً يملك القدرة على الإنتاج والعمل متمتعاً بقدرة فائقة على العمل¹.

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 66 - 67 .

المبحث الثالث:

مصادر العطل

يمكن للاداري ان يقوم باجراءات استفادة الموظف من العطلة من خلال مصادر يستند عليها، وسوف نتناول في هذا المبحث أهم هاته المصادر وهي كالتالي:

المطلب الأول: مصادر رسمية:

1-الدستور:

الدستور هو القانون الأعلى في الدولة، ذلك أنه مجموعة القواعد التي تنظم سلطات الحكم، ويبين كيفية تأسيسها واختصاصات كل منها والعلاقة بينها، ثم العلاقة بينها وبين المحكومين، ويرسي الضمانات الأساسية للمحكومين، ويعتبر الدستور بهذا المضمون حجر الأساس في البناء القانوني للدولة، ولدستور كذلك مكانة سامية، بالنظر الى السلطة التي أصدرته، ذلك أن الدستور تصدره سلطة مؤسسة أما القواعد الأخرى، فتصدر عن سلطات أنشأها الدستور ونستمد وجودها وشرعيتها من الدستور ذاته¹.

كما أنه يعد أهم وثيقة في الحياة السياسية للمجتمع وفي بنيان الدولة، وهو مجموع القواعد القانونية التي تجدد نظام الحكم وشكل الحكم في الدولة، ولكل دولة دستور مكتوب كان أم غير مكتوب، كما هو الحال في بريطانيا وتمتاز بعض الدساتير بالمرونة، أي بجواز تعديلها بقانون تصدره الهيئة التشريعية أو الهيئة التنفيذية في الدولة دون حاجة إلى إجراءات معقدة وخاصة، بينما تتصف دساتير أخرى بالجمود وتعديلها يتطلب إجراءات معقدة².

¹ محمد الشافعي أبو راس، القانون الإداري، اول عميد لكلية الحقوق، جامعة بنها، د.تأ، ص 56 .

² بلال صياد، الدستورانية كمدخل لضمان الاستقرار وتكريس الديمقراطية في الجزائر: دستور 2016 أنموذجاً، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، العدد1، المركز الجامعي، آفلو، د.تأ، ص 4 .

كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين اثناء الحكم الاستعماري إلى الدستور الفرنسي الصادر في 1958/10/4 ومن قبل إلى القانون الصادر في 9 أكتوبر 1946 الذي حدد حقوق الموظفين وواجباتهم المقررة لهم.

هذا الدستور قد تكفل بتحقيق العكس للموظفين، مع العلم أنه قد نص وفقا للأمر 182/62 المؤرخ في 1962/12/31، إلى أن صدر في سنة 1964 أول دستور في الجزائر نظر أجهزة الدولة ولم تتص مواده على المبدأ العام للعطل ثم صدر دستور 1976 الصادر بالأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار الدستور فنص في المادة 63 على أن " الحق في الراحة مضمون" يفهم من هذه المادة أن المشرع الدستوري قد ضمن حق الموظف في الراحة و لا بد للمشرع أن يراعي ذلك ويتقيد بهذا المبدأ وقد أكد ذلك دستور 1989 ودستور 1996 فأكد في المادة 55 منه على أن " الحق في الراحة مشمول، ويحدد القانون كيفية ممارسته...".

ويلاحظ أن أغلب الدساتير في العالم قد نصت على هذا المبدأ المتمثل في الحق في الراحة، والحق في الراحة جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العطلة السنوية والمرضية والخاصة والأسبوعية وساعات العمل... الخ¹.

2-الاتفاقيات الدولية:

إن الحق في العطلة تستمد شرعيتها من خلال الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر فمنها:

- الاتفاقية الدولية رقم 14 خاصة بالراحة الأسبوعية: يتمتع مجموع المشتغلين في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين (24) ساعة متعاقبة، تعطى هذه الراحة بقدر الإمكان لجميع

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 74 - 75 .

المشتغلين في المنشأة في وقت واحد، وتعطى هذه الراحة بقدر الإمكان في الأيام التي تتركسها لها التقاليد أو العادات السائدة في البلد أو المنطقة¹.

- **الاتفاقية الدولية رقم 52 خاصة بالعطلة السنوية:** لكل شخص الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر من ستة أيام على الأقل، للأشخاص الذين يقل سنهم عن السادسة عشر، بما فيهم التلاميذ الصناعيون، وقضوا سنة من الخدمة المتصلة، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الاجر من اثني عشر عمل على الأقل، ولا تتدرج الفترات التالية في الاجازة السنوية مدفوعة الاجر:

أ. العطلات الرسمية والقانونية

ب. الإنقطاع عن العمل بسبب المرض².

- **الاتفاقية الدولية رقم 103 خاصة بحماية الأمومة:** تحقق إجازة لكل امرأة تنطبق عليها هذه الاتفاقية وتبرز شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للوضع، لا يجوز ان تقل مدة إجازة الأمومة عن اثني عشر أسبوعا، وأن تتضمن فترة إجازة الزامية بعد الوضع، وتمد الاجازة التي تؤخذ قبل التاريخ المحتمل للوضع بمقدار المدة المنقضية بين التاريخ المحتمل للوضع وتاريخ حدوثه فعلا، ولا يجوز تخفيض فترة الاجازة الإلزامية اللاحقة للوضع لهذا السبب³.

- **الاتفاقية الدولية رقم 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل.**

- **الاتفاقية الدولية رقم 18 المتعلقة بالامراض المهنية.**

¹ مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 14، اتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، جزيران يونيو 1963م، المادة 2.

² مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية 52، اتفاقية بشأة الاجازات السنوية مدفوعة الاجر، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 1992م، المادة 2.

³ مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 103، اتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، جزيران يونيو 1989م، المادة 3.

3-الميثاق:

إنه كما كان سائدا من قبل، وقبل صدور دستور 1989 فإنه كان الميثاق وثيقة تشريعية عليا تتضمن المبادئ العامة التي يبني عليها أي تشريع في الدولة وهي وثيقة ملزمة وتأتي على رأس الهرم التشريعي خلافا لبعض الآراء التي ترى أن الدستور أسمى من الميثاق الا وثيقة سياسية للإسترشاد والاستئناس ويرسم الأيديولوجية الخاصة بالدولة، وكذلك فإن المشرف حيب هذا الرأي السائد في الجزائر فلا يلزم به حين إصداره لأي قانون لأنه يعتبر الميثاق من الوثائق التي يستند إليها ويستأنس إليها ويسترشد بها لا غير، وليست ملزمة إلا له إلا أنه في الجزائر كما كان سائدا من قبل لا سيما عند إصدار ميثاق 1976 كان الميثاق وثيقة تشريعية ملزمة للمشرع لا بد أن يتقيد بها .

لقد أتى الميثاق بكل المبادئ التي تحكم العطل من الاعتناء بالامومة والشباب وتحفيز الموظف على هوض غمار المسابقات والامتحانات المهنية وتأمينه من المرض وتوفير الراحة اللازمة للموظف حتى لا يدركه الملل¹.

المطلب الثاني: المصادر الغير رسمية

وتتمثل المصادر الغير رسمية للعطل في القضاء الفقه والعرف وهي المبادئ التي يمكن للمشرع أن يستأنس بها عند إصداره لأي قانون:

1-القضاء:

رغم أن القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الإداري إلا أنه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الإداري، ولذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء إنشائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 74 .

معينا هاما تستقى منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح المتعلقة بالعدل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها أخطاءها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها والمنايع التي تستقى بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي، لذلك نجد في القانون المصري أنه قد أخضع الإجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري¹.

2- الفقة والعرف:

لا يمكن اعتبار الفقه مصدرا مباشرا للعدل، ولكن يمكن للمشرع، وهو يحضر مشاريع القوانين أن يسترشد بالدراسات الفقهية المحلية والمقارنة، لأن دور الفقهاء هو شرح القوانين ونقدها وبيان مصادرها وخلفياتها وفلسفتها كما يبينون مواطن الخطأ والصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الواقع ومع مقتضيات ظروف العمل والتطورات الإدارية والسلوكية والإقتصادية، ومن ثم، ومن خلال دراساتهم يستطيع المشرع أن يسترشد بهذه الآراء الفقهية سواء كانت قانونية أو إجتماعية أو فلسفية أو اقتصادية.

ولذلك يمكن القول أن الفقه ليس مصدرا مباشرا للعدل بمختلف أنواعها، ولكن يعد مصدر غير مباشر يسترشد به المشرع قصد تفادي الفقص الملاحظ في النصوص القانونية.

وأما العرف فلا يعد مصدرا أساسيا للعدل، ولكن هذا لا يمنع المشرع من اقتراح عدل استثنائية أو زيارة في العطلة السنوية نظرا لظروف منطقة معينة مثل ولايات الجنوب، فهذا الأمر لا يتعلق في الحقيقة بالعرف وإنما بالظروف المناخية وطبيعة المنطقة وهكذا يظهر مصدر العدل تنحصر أساسا في التشريع بأنواعه إلى جانب مشاركة القضاء والفقه وإن كان التشريع له حصة الأسد في هذا المجال².

¹ أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011م، ص 332 .

² فيساج جلول، المرجع السابق، ص 82 .

خلاصة:

من خلال ما سبق نرى ان العطل هو حق مكفول للموظف في القوانين والمواثيق الدولية والتشريعات الداخلية لكل بلد في العالم، كما انه حق في كل تنظيم قانوني رسمي تسير عليه الدولة ومنها الدستور والميثاق .

الفصل الثاني

تمهيد الفصل الثاني:

يحتاج الموظف الذي يمارس واجباته الوظيفية الى بعض الفترات للراحة ليستعيد فيها عافيته ونشاطه في العمل غير أنه لا يستطيع أن يتمتع بها إلا وفق شروط وإجراءات معينة حددها المشرع .

وسوف نقوم في هذا الفصل التطرق الى أنواع العطل التي يتمتع بها الموظف، والنصوص القانونية التي نصها المشرع.

المبحث الأول:

العطل الاعتيادية :

تعتبر العطل الاعتيادية لاجل الراحة من عناء العمل لتجديد نشاط الموظف، وهو ما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته، وقد حاولنا في هذا المبحث تناول أهم هاته العطل الاعتيادية ومن ابرزها:

المطلب الأول : العطل السنوية

وهي العطلة التي يستحقها الموظف كل عام للراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد، وتتراوح مدتها في الغالب بين شهر وثلاثة اشهر، فالانسان بجسمه يحتاج في العادة الى شهر من الراحة على الأقل بعد سنة من العمل المتوال، وهذه الراحة ليست لمصلحة الموظف فقط من الناحيتين الصحية والنفسية، وانما هي لمصلحة الإدارة كذلك، لان الموظف بعدها يكون احسن حالا وأهدأ بالا، فيقدم للإدارة عملا أفضل وانتاجا أوفر¹.

ويترتب على اعتبار أحكام الاجازة السنوية من النظام العام، وان مدة الاجازة المقررة قانونا للعامل، تعتبر حدا ادنى لما يستحقه من عطلة سنوية، وعليه فان اتفاق يقرر حقا في عطلة تقل مدتها عما هو مقرر قانونا، او يقضي بعدم استحقاق العامل عطلة سنوية يعتبر باطلا، ومن ناحية أخرى فان أي تنازل عن الحق في الاجازة بعد نشأته يعتبر باطلا أيضا، سواء كان هذا التنازل بمقابل او بدونه، ربحا او ضمنا².

وتتفصل مدة العطلة السنوية عن أيام الراحة الأسبوعية، وايام الأعياد والعطلات الرسمية، والعطلات الأخرى كأمراضية وغيرها، فلا تخصم تلك الأيام والعطلات من العطلة السنوية، واذا حال مرض العامل دون حصوله على عطلته السنوية في موعدها حصل عليها في موعد آخر،

1 ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 1996م، ص 282 .
2 يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، معهد الإدارة، القاهرة، 1990م، ص 173 – 174 .

وإذا انقضى العام دون الحصول عليها استحق مقابلا عنها، كما يختلف الرأي حول مدى احتساب أيام الراحة والأعياد التي تتخلل الإجازة السنوية ضمن مدتها، ويذهب الرأي الراجح الى عدم احتسابها وينبغي منح العامل مدة العطلة السنوية مضافا اليها مدد الراحة والعطلات¹.

وقد أكد المشرع الجزائري في المرسوم رقم 66-135 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 جوان 1966م والمتعلق بالعتل الذي أكد في المادة الأولى منه على حق الموظفين في هذا القطاع في عطلة سنوية مدفوعة الاجر مدة ثلاثين (30) يوما متتابعة مقابل سنة كاملة من العمل، " لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن كل سنة ستمها في الخدمة"².

المطلب الثاني: العطلة الأسبوعية :

المقصود بذلك راحة العامل يوما في الأسبوع بحيث يشتغل ستة أيام ويستريح في اليوم السابق (وفي بعض الحالات تكون الراحة يوما ونصف)³.

كما أنها إنقطاع دوري عن العمل خلال نهاية كل أسبوع من أجل الاستجابة لنفس الدواعي التي استوجبت تنظيم ساعات العمل الأسبوعية⁴، حيث يستريح فيها العمال بعد أسبوع طويل من العمل ويستجمعون من خلال عطلة نهاية الأسبوع قواهم وأنشطتهم ويقضون أوقاتا مع العائلة، كما يؤدون فيها واجبات دينية واجتماعية ومنزلية مختلفة، وهي بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث ترسم مصيرا مشتركا للأفراد ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في ذلك اليوم وحسب وإنما لتشاركتهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية.

1 محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربي للطباعة والنشر، بيروت، 1995م، ص 338 .

2 الجريدة الرسمية، العدد 46، المرسوم رقم 66-135 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 جوان، سنة 1966م، المتعلق بالعتل

3 زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، ط1، ج2، دار الفكر العربي، مصر، 1957م، ص 85 .

4 حمدي عبد الرحمان ومحمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987م، ص 223 .

لقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 193 من الأمر 03/06 على أن " يوم العطلة الأسبوعي وايام العطل المدفوعة الاجر ايام راحة قانونية"¹.

المطلب الثالث: عطل الأعياد الرسمية (الدينية، الوطنية والدولية)

يتمتع العامل باستراحة في جميع الأعياد والعطلات الرسمية المقررة بموجب القانون ويتقاضى عنها أجرا كاملا، وفيما يلي سوف نبرز أهم هاته الأعياد وهي:

1- الأعياد الدينية :

هناك بعض الأعياد تنبأها المشرع الجزائري في جعلها أعياد رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل والموظف راحة عليها، وتتسم هذه الأعياد بالطابع الديني، كما أن المشرع أجاز للعامل التوقف عن العمل في حالة مصادفته ليوم عيد ديني، ولم يقتصر هذا الحق للعامل المسلم بل أجاز للعامل الغير المسلم الاستفادة من التوقف عن العمل للتمتع بعيده الديني.

أولا: الأعياد الدينية بالنسبة للمسلمين:

كقاعدة عامة نقول أن أعياد المسلمين هي أعياد مقدسة تجمع بين العباد (صلاة وذكر وصدقة ونسك وتهليل وتسبيح وتكبير) وبين العادة (ما فيه من توسع في الطعام والشراب والملبس والزينة والمرح والسرور وسائر الأعمال المستحبة) وتتمثل في عيدي الفطر والأضحى.

ومن خلال تتبعنا للقانون رقم 278/63 المعدل بقانون رقم 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية، نجد أن المشرع تبنى زيادة على عيد الفطر والأضحى ثلاثة مناسبات دينية كأعياد دينية خاصة بالمسلمين، يتوقف العامل فيها عن العمل، مهما كانت طبيعة دينه، وسواء كان جزائريا أو أجنبيا.

¹ مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المجلد7، العدد2، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، 2018م، صص 100 - 101 .

وتتميز هذه الأعياد بالثبات مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير حسب النظام السياسي، بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى، وتتوافق هذه الأعياد مع الأشهر القمرية، وتتمثل هذه الأيام في عيد الفطر وعيد الأضحى وعيد المولد النبوي الشريف وعاشوراء وأول محرم¹.

- **عيد الفطر:** وفيه يومان للراحة يوافقان اليوم الأول والثاني من شهر شوال، وسمي بيوم الفطر لأنه أول يوم من أيام الفطر بعد شهر الصيام (رمضان).

- **عيد الأضحى:** أقر القانون بمناسبة حلوله يومان للراحة، يوافقان اليوم العاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة، وسمي بالأضحى لأن المسلمين يذبحون فيه أضاحيهم تقرباً لله.

- **أول محرم:** هو عيد ديني يمنح لسائر العمال والموظفين بمناسبة حلول السنة الهجرية الجديدة وسمي بمحرم لأنه أحد الأشهر الحرم التي يحرم فيها القتال عند عرب الجاهلية وفي الإسلام.

- **يوم عاشوراء:** هو أيضاً مناسبة دينية يوافق اليوم العاشر من شهر محرم، وسمي بعاشوراء في تسميته بيوم العاشر بسبب فضله.

- **يوم المولد النبوي الشريف:** يوافق تاريخ 12 ربيع الأول المعلن كتاريخ ولاية الرسول صلى الله عليه وسلم.

ونشير هنا الى أن هذه الأعياد تقرر لكل العمال والموظفين المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم وديانتهم، مادام أن الأجانب أو غير المسلمين أثناء المناسبة الدولية أو الوطنية أو الدينية يكونون في عطلة مدفوعة الأجر بسبب تطبيق أحكام المادة الأولى من القانون 278/63 المعدل والمتمم².

1 رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014م، ص 41 .

2 مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون، العدد 8، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان، جوان 2017م، ص 58 .

ثانيا : الأعياد الدينية لغير المسلمين:

الحرية الدينية أو حرية المعتقد أو حرية التعبد هو مبدأ يدعم الفرد أو مجموعة في الحياة الخاصة أو العامة، في إظهار دينهم أو معتقداتهم أو شعائرهم الدينية سواء بالتعليم أو الممارسة أو الإحتفال، فإنطلاقا من هذه الحرية نصت المادة 3 و4 من القانون رقم 278/63 على نوع آخر من الأعياد الدينية تخص غير المسلمين وهي أعياد تخص الطائفتين المسيحية واليهودية على الترتيب .

حيث خص المشرع الجزائري الطائفة المسيحية المقيمة في الجزائر بالأعياد التالية :

- الاثنين الفصح

- 15 أوت

- 25 ديسمبر .

كما خص الطائفة اليهودية بالأعياد التالية:

- يوم روش أشانا

- يوم كبور

- يوم بساج

وما يميز هذه الأعياد أنها ليست من النظام العام ولا يمكن للمؤسسة أن تغلق أبوابها خلال هذا اليوم، فالذي يتوقف عن العمل هو العامل المعني بهذا العيد سواء كان يهوديا أو مسيحيا¹.

2-الأعياد الوطنية:

وهي ثلاثة أعياد تحتوي في مجموعها على يومين للراحة

- يوم الخامس 5 جويلية: يمثل عيدا قوميا يصادف ذكرى الاستقلال

¹ رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، المرجع السابق، ص ص 44 - 45 .

- أول نوفمبر: يمثل كذلك عيداً قومياً بمناسبة ذكرى بداية الثورة التحريرية الكبرى المباركة.

3- الأعياد الدولية:

وتنقسم إلى عيدين يضمن يومين للراحة :

- أول ماي : يقدر بيوم واحد يكون موافقاً لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة شمسية

ويسمى بعيد العمال.

- أول جانفي: هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم.

المبحث الثاني:

العطل الخاصة لاسباب عارضة :

تنص القوانين على استحقاق الموظف لعطل خاصة مأجورة وعطل خاصة غير مأجورة، في بعض الحالات لاسباب تبلغ من الأهمية مبلغا يستحق معه الموظف في تقدير المشرع او الإدارة .

المطلب الأول: العطل الخاصة مدفوعة الاجر

وهي العطل والاجازات التي تمنح بناءا على طلب العامل، حددت شروطها وحالاتها المادة 54 ن قانون علاقات العمل المعدلة وتشمل:

- حالة تأدية العامل لمهام تمثيلية نقابية، حسب الشروط المحددة في الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية.
- حالة متابعة العامل لفترة تربية أو تكوين مهني أو نقابي، وكذلك بالنسبة لتأديته مسابقات أو إمتحانات مهنية.
- حالة وقوع المناسبات أو الحوادث الخاصة لدى العامل، وتشمل زواج العامل أو أحد فروع او زيادة مولود لديه أو وقوع حالة وفاة لأحد أصول العامل أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى، أو وفاة زوجه أو ختان ابن العامل.
- حالة تأدية العامل لفريضة الحج، مرة واحدة خلال حياته المهنية.
- حالة عطلة الأمومة، أو الإجازة التي تمنح للمرأة العاملة نتيجة للحمل والوضع وتبعاته¹ .

وسوف نتطرق الى بعض العطل مدفوعة الاجر فيما يلي:

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003م، ص 167 .

1- الحج :

نظرا لان الحج فريضة دينية وركن من أركان الإسلام، فان اغلب قوانين البلدان الإسلامية تسمح للموظفين بعطلة مدفوعة الاجر لمدة لا تجاوز الشهر لاداء مناسك الحج، وفي ذلك تطبيق سليم لمبدأ حرية ممارسة الشعائر الدينية، خاصة في الدول التي تجعل من الإسلام ديناً رسمياً لها كمصر والجزائر وأغلب الدول الإسلامية، ولا تسمح القوانين بهذه العطلة عادة مرة واحد طوال الحياة الوظيفية، لان الحج المفروض انما يكون مرة واحدة فقط، وما يجاوز ذلك ليس الا نفلا او تزايد¹ .

لقد نص المشرع الجزائري في المادة 37 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 " بأن لكل موظف يرغب في حج بقاع الإسلام المقدسة، و تتوفر فيه الشروط التي يتطلبها التنظيم المعمول به الحق مرة واحدة طوال حياته المهنية في تغيب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثون يوما متتالية، ونصت التعليم رقم 4 في الفقرة الثالثة فبينت أن الحج الى بيت الله الحرام يهدف الى القيام بواجب ديني، ولذلك يجب على الموظفين الاستفادة من هذه العطلة متى سمحت الظروف بذلك.

يستخلص من هذه المادة أن هذه العطلة الخاصة بالحج تشترط فيها الشروط التالية:

- لا بد ان يتعلق الأمر بالحج إلى البقاع المقدسة مكة والمدينة لأداء مناسك الحج، فإذا تعلق الأمر بالعمرة أو السفر الى بلد آخر غير البقاع المقدسة فلا يفتح الحق في هذه العطلة، حتى ولو كان الى مدينة من مدن المملكة العربية السعودية مثل الرياض أو الطائف... الخ.

- أن تكون هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية فلا يحق للموظف الذي استفاد من هذه العطلة أن يستفيد منها مرة أخرى فإذا أراد أن يحج ثانية فيمكنه أن يستغل عطلته السنوية.

¹ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 289 .

- أن تكون مدة هذه العطلة ثلاثين يوماً لأنها مدة كافية لأداء مناسك الحج ومتطلباته، ولا يمكن أن تكون المدة متقطعة أو منفصلة، لأن المدة إذا لم تكن متتالية تخرج عن هدفها المحدد لها¹.

2- المرض:

ان التغيب عن العمل لأسباب صحية معترف به من الناحية القانونية سواء كان المرض مؤقتاً أو طويل الأمد، لكن لا يتم الحصول على هذا الحص بمجرد إشعار أو تبليغ الإدارة المعنية وإنما بضرورة تقديم شهادة طبية تبرر ذلك الغياب، كما يمكن للإدارة أن تتأكد من صحة تلك المبررات التي أودعها الموظف لدى مصالحتها عندما ترى ذلك ضرورياً.

ويعتبر الحق في العطل المرضية من الحقوق التي اتفقت عليها معظم الأنظمة الإدارية التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية في أغلب دول العالم، ولهذا فإن المشرع الجزائري أقر ذلك من خلال المواد 33 و 201 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 والتي تنص على أنه : " توقف العطلة السنوية عند وقوع مرض أو حادث مرور ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به، كما ان العطلة تنقسم الى قسمين² :

أ. العطل المرضية طويلة المدى:

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري نص على الأمراض أو العطل طويلة المدى والتي بسببها تمنح عطلة مرضية طويلة المدى، ولكن يتوقف قبول هذه العطلة على قرار الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي، مع العلم أنه لا يمكن للطبيب المعالج منح عطلة طويلة المدى جملة واحدة، وإنما تجزأ هذه الأخيرة كأن يمنح المريض مدة ستة أشهر وبعد انتهاء المدة يقوم بتمديدتها، بحيث إذا تجاوزت ثلاثة مائة (300) يوماً، تعرض حالة المؤمن له أمام

1 فيساح جلول، المرجع السابق، ص 244 .

2 أحمد كانش و عبد المومن مجدوب، المرجع السابق، ص 304 - 305 .

الطبيب المستشار لتحديد ما إذا كان مرضه يدخل ضمن العطل طويلة الأمد أم لا، وكذلك لتقرير ما إذا كانت حالته تستدعي الإحالة على العجز أو تمديد العطلة المرضية أو استئناف العمل¹.

ب. العطل المرضية قصيرة المدى:

تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف الى مرض عادي ولمدة قصيرة وتمائل للشفاء مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية معاينة المرض، وبهذا فإنه تنقطع مؤقتا علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث التزام دفع الراتب للموظف.

كما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم الشهادة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي في نسختين يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليه بتاريخ تقديمها له وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة عن المرض وتعويضه ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض².

ج. عطلة الحمل أو الأمومة:

على اعتبار أن عطلة الأمومة تختلف في دوافعها وأسبابها عن العطلة المرضية، ذلك أن عطلة الأمومة إذا كانت ترتبط بحق الرعاية الصحية للمواطنين المركس دستوريا، كما أنها مرتبطة بحق الطفل والأسرة في الرعاية والحماية المركس دستوريا في المادة 72 من الدستور.

وتعتبر عطلة تستحقها الموظفة الحامل ومدتها 76 يوما براتب كامل على ان تتمتع بما لا يقل عن 21 يوما منها قبل الوضع ويجوز ان تتكرر هذه العطلة كلما تكرر الحمل والوضع³.

1 مازة عبلة، دور الطبيب المعالج والطبيب المستشار في منح العطلة المرضية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد5، العدد1، جوان 2020م، ص 278 .

2 أحمد كانش و عبد المومن مجدوب، المرجع السابق، ص 305.

3 مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008، ص 120 .

بالرجوع الى النصوص القانونية الخاصة بالعمل قبل إصدار قانون 90-11، نجد أن المشرع الجزائري ومن خلال قانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى، كان يصنف العطل الممنوحة للعاملات خلال فترة الحمل والولادة، أما القانون الحالي 90-11 فيصنفها ضمن الغيابات، ومن خلال المادة 64 وهذا باعتبارها تدخل في مفهوم " العطل المرضية من حالات تعليق علاقة العمل¹ .

3-العطل النقابية والتكوينية:

نصت المادة 54 الفقرة 2 من قانون 90/11 بقولها : " زيادة على حالات الغياب لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية: تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية .

- العطلة النقابية:

هذه العطلة هي خاصة لغرض تمثيل العمال سواء عن طريق التمثيل النقابي او التمثيل المستخدمين.

أ. التمثيل النقابي:

لقد كرس الدستور الحق النقابي حينما جعله مطلقا بأن نص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين.

تفعيلا للدور النقابي يسمح القانون للممثلين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلا لهم في أداء مهامهم، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من قانون 90/14 بقولها : " يحق للمندوبين النقابيين

¹ سكيينة زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض)، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد9، العدد 01، 2019، ص 3.

التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم.

ب. التمثيل المستخدمين:

سمح القانون 11/90 لمندوب المستخدمين بالتغيب عن العمل مدفوع الأجر، حيث نصت المادة 106 من هذا القانون على مايلي: " يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية¹.

- عطلة التكوين:

إن عطلة التكوين المهني والنقابي هو ذلك الحق الذي ما فتئ مطابة العمال به مدة طويلة، إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت مختلف القوانين العمالية تعترف للعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالتكوين المهني والنقابي والترقية المهنية، وهذا ما أكده المشرع الجزائري في المادة 03/54 من قانون 11/90 .

المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الاجر:

إضافة للعطل والتغيبات الخاصة السابقة الذكر، يمكن ان يستفيد العامل من تغيبات غير مدفوعة الاجر، وذلك لأسباب عديدة قد تضطره للتوقف مؤقتا عن تنفيذ العمل، مثل المشاركة في دورات رياضية أو علمية، وقد أكد قانون علاقات العمل على الطابع الاستثنائي لهذع التغيبات، إذ أخضعها للسلطة القانونية لصاحب العمل، وحسب الشروط المحددة في النظام الداخلي².

ومن أهم حالات العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر:

¹ رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير، في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006/2007م، ص 132 .
² بشير هدي، المرجع السابق، ص 168 .

1- عطلة مرافقة الزوج:

ان احترام العلاقة الزوجية والحفاظ على روابط الاسرة يقتضي السماح لأحد الزوجين بمرافقة الآخر إذا رخص له بالسفر إلى الخارج لمدة غير قصيرة، سواء أكان السفر للعمل أو للدراسة أو للعلاج أو لأي سبب مشروع آخر، لذلك تسمح أغلب القوانين للموظف أو الموظفة بعطلة غير مدفوعة الأجر لمرافقة الزوج في الخارج، وبعض هذه القوانين تجعل الأمر جوازيًا للإدارة وتقصره على الزوجة دون الزوج كما هو الشأن في القانون الكويتي، وتجعل قوانين أخرى عطلة مرافقة الزوج حقا يجب أن تستجيب له الإدارة في جميع الأحوال، دون أن تكون لها سلطة تقديرية في ذلك¹.

2- عطلة رعاية الأطفال:

من واجبات الدولة التي تنص عليها الدساتير الحديثة حماية الأمومة والطفولة، وفي إطار تنفيذ هذا الواجب تقضي قوانين الموظفين في بعض البلاد باستحقاق الموظفة عطلة بدون راتب تتفرغ خلالها لرعاية طفلها، وقد تضع لها بعض الضوابط والقيود كأن تجعلها بحد أقصى عامين مثلا وهي مدة الرضاعة الى تمام الفطام حسب ما جاء بالشرعية الإسلامية، أو تجعلها لعدة مرات فقط خلال الحياة الوظيفية حثا للموظفات على تحديد النسل ولعدم المبالغة في ترك الوظيفة لمدة طويلة في مجموعها.

3- عطلة أداء الإمتحان:

تشجع بعض القوانين الموظفين على الاستزادة من العلم والحصول على الشهادات الدراسية عن طريق منح العطل المدرسية، وتقتصر قوانين أخرى على مجرد النص على جواز منح الموظف عطلة بدون راتب لأداء الامتحانات الدراسية.

¹ ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 294 .

المبحث الثالث:

معايير وسلطات الرئيس الإداري في إقرار العطل

هناك معايير يستند عليها العطل ومدى السلطات التي منحها المشرع للرئيس الإداري في منح هذه العطل أو ارجائها وقبول الشهادة المثبتة للمرض، ومن بين هذه المعايير نذكر ما يلي:

المطلب الأول: معيار الأقدمية:

ويقصد بهذا المعيار الذي يستعين به المشرع في تحديد حق الموظف في العطلة السنوية من حيث مدتها أو حتى في بعض الأحيان العطل المرضية، وفي المدة التي قضاها الموظف أثناء خدمته أو بعبارة أوضح المدة التي قضاها الموظف في وظيفته منذ التحاقه بها فإذا أخصيت المدة وحددت تحديدا يستطيع المشرع في اخذ هذا المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء على أقدميته في الخدمة، وإن كان في بعض الأحيان يوضع مبدأ عام لجميع الموظفين ثم تزداد هذه المدة من العطلة لمن له أقدمية في الوظيفة.

ويخدم هذا المعيار الإدارة أكثر مما يخدم الموظف لأن الإدارة، خاصة في الدول الصناعية الرأسمالية تستخدم الموظف طوال السنة ولا يستفيد إلا من أيام معدودات ولا يبلغ تلك الأقدمية المنشودة إلا بعد أن يجد نفسه مجهدا ومن لا يقدر على العمل وهذا يعاكس الهدف من العطلة وقد يلجأ الموظف الى التغيبات المرخصة وغير المرخصة مما ينعكس سلبا على نشاط الإدارة المستخدمة، ولكن يلاحظ أن مزية هذا المعيار تكمن في أن الموظف له نية البقاء في خدمة الإدارة وقضائه مدة أطول في إدارته مما يعد عربونا لإخلاصه والتفاني في خدمة إدارته والولاء لها ومن ثم تجازيه هذه الإدارة أو تلك المؤسسة بأيام راحة زائدة على ما هو مقرر لباقي الموظفين ولكن مساوئه تفوق مزاياه¹.

¹ فيساج جلول، المرجع السابق، ص ص 91 - 92 .

المطلب الثاني: معيار السن

يقصد بهذا المعيار أن مدة العطلة تعطى للموظف وفقا لسن التي يبلغها، فالشيخ الموظف أو العجوز له مدة معينة من العطلة والموظف الصغير السن له عطلة خاصة به من العطلة والموظف الصغير السن له عطلة خاصة به والموظف المتوسط السن له مدة معينة من العطلة وهكذا دواليك .

إن هذا المبدأ قد أخذت به بعض الدول منها النرويج، فقد حددت مدة العطلة السنوية بأربعة أسابيع كمبدأ عام غير أن القانون الصادر 24 ماي 1971 يعطي الحق للعمال المسنين من ستين 60 سنة فما فوق أسبوعا خامسا زيادة على الأربعة أسابيع كعطلة سنوية.

وكذلك الاتحاد السوفياتي سابقا، وهو البلد الاشتراكي الرائد، فإنه يحدد مدة العطلة السنوية على أساس السن وذلك بمقتضى القانون الصادر في سنة 1930 باثني عشر يوما (12) لكبار السن من الموظفين، وأربعة وعشرين (24) لصغار العمال الموظفين الأقل من أربعة وعشرين (24) سنة.

يلاحظ على هذا المعيار أنه يركز على عامل السن، وهو معيار غير صائب لأن التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الأخرى وإعطائها مدة أطول أو أقصر فيه إجحاف لفئة دون أخرى رغم أنهم يقومون بنفس العمل وقد يكون هذا التمييز بين الموظفين سببا في تقاعس أدائهم وعدم اتقانهم للعمل، لأن من الموظفين من يحتاج إلى فترة طويلة من العطلة ولا يحتاجها الصغير لعدم انشغاله بمشاكل العائلة وقد يكون العكس، وعليه فإن هذا المعيار يستغل طاقة الموظف بحجة السن وعاطفة الرحمة والإنسانية، لأنه يمكن معالجة هذه الأمور علاجا آخر¹.

¹ فيساح جلول، المرجع السابق، ص ص 92 – 93 .

المطلب الثالث: الجمع بين المعيارين

لقد لجأت بعض الدول الى الأخذ بالمعيارين معا للتغلب على مساوئ كل من المعيارين مثل ألمانيا الغربية فقد حدد القانون الصادر في 01/08 1963 بأنه تمنح خمسة عشر يوما (15) بالنسبة لكل موظف تجاوز خمسة وثلاثين (35) سنة من العمر، غير أنه يلاحظ أن الاتفاقيات الجماعية تقرر للعمال الكبار حق الحصول على ثلاثة أو أربعة أسابيع سنوية بعد عشر سنوات من العمل في إدارة واحدة وغالبا ما يغلب معيار على آخر كما هو الشأن في ألمانيا فتكون الزيادة في العطلة متعلقة بالسن أكثر منها بالأقدمية، أما العمال الصغار فان القانون الصادر في 19 اوت 1960 والخاص بحماية الشباب فقد حدد مدة العطلة بأربع وعشرين يوما لهم، وكذلك الشأن في دولة مصر¹.

المطلب الرابع: الاتجاه الرابع والصائب

إن هذا الإتجاه تقادى ما احتوى المعايير السابقة من عيوب فقد قام بإرساء مبدأ عام لجميع الموظفين، بحيث أعطى لكل الموظفين شهرا عن كل سنة خدمة يرتاح فيها الموظف ليستعيد نشاطه فيها مع مراعاة طبيعة العمل ومكان أدائه فمنح وفقا لطبيعة العمل مدة تزيد عن الشهر للعمال أو الموظفين العاملين بالجنوب والأماكن الخطيرة والأعمال الشاقة، كما هو الحال في القانون الجزائري وقد تراعي أقدمية الموظف زيادة على مدة عطلته أياما حددها القانون مكافأة على خدمته.

إن هذا المعيار يعطي للإدارة السلطة في قدرة سعوبة العمل والأقدمية في تقرير هذا الحق.

وقد يتساءل البعض عن معيار العطلة المرضية وعلى أي أساس تقاس هذه العطلة، إن توضيح هذا التساؤل يمكن أن نشير اليه أن العطلة المرضية تستند إلى قاعدة الغرم بالغنم لأن الموظف الذي عمل مدة زمنية في المؤسسة وأصبح في تعداد موظفيها وقدم خدمات جلييلة لها أيا كان

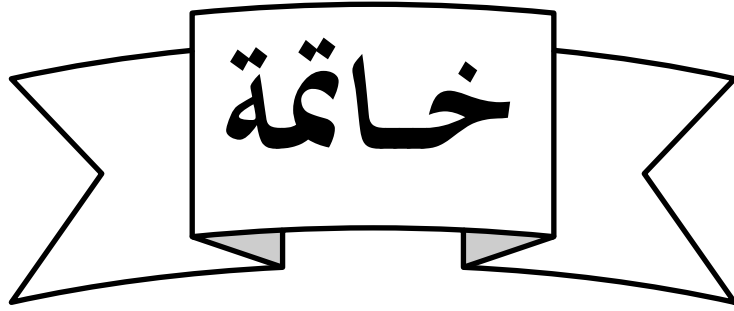
¹ فيساج جلول، المرجع السابق، ص 94 .

نوعها واستفادت منه ادارته فإنها تصبح مدينة له إذا مرض و وجب عليها أن تعطيه مدة زمنية،
تحدد حسب الشهادة الطبية المثبتة للمرض المقعد¹.

¹ فيساج جلول، المرجع السابق، ص 95 .

خلاصة:

من خلال ما سبق نرى ان هناك قوانين سنت من قبل المشرع وهذا لحفظ كرامة الموظف في الراحة من بينها العطل الأسبوعية والسنوية والعطل المرضية... الخ، فكل نوع من الأنواع له مميزاته وخصائصه ومدته .



خاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني للعطل في الجزائر يتبين لنا أنها من أهم الحقوق التي يحتاجها العامل من خلال الجوانب الأساسية التي تهدف إليها ومن خلال التنوع الذي تمتاز به حيث أضحت مكسبا يراعي فيه مصلحة الموظف والإدارة معا.

وبعد التحليل والمقارنة توصلنا الى عدة نتائج أهمها:

- أن كل من التشريع والفقهاء لم يتوصلوا إلى وضع تعريف جامع للعطل، وما لاحظناه أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا معينا للعطل، وإنما أشار إليها من خلال القوانين والتنظيمات الخاصة بالعطل، خاصة فيما يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.
- أن للعطلة أهداف اقتصادية تخدم مصلحة الإدارة، لفترة راحة الموظف والتي يستعيد فيها نشاطه ويجدد حيوته وبذلك يحقق نتائج جيدة ومردود أفضل، وهدف اجتماعي وديني وتربوي يراعي مصلحة الموظف وشؤونه الشخصية والاجتماعية.
- وجدنا أن المصدر الرسمي للعطلة هو التشريع بما في ذلك الدستور والقوانين والتنظيمات، فالحق في العطلة عندما يتقرر يصبح ثابتا أما بالنسبة للمصادر الأخرى كالقضاء والفقهاء، والعرف باعتبارهم مصادر غير رسمية يسترشد بهم المشرع في بعض الحالات.
- حق الموظف في العطل في العطل سواء العامة أو الخاصة يعتبر حقا ثابتا بمقتضى القوانين والتنظيمات ولكن ليس حقا مطلقا أو خالصا يتصرف فيه الموظف كيفما يشاء وإنما يشاركه الإدارة فيه بما منحها وخول لها القانون من سلطة في هذا المجال، كضرورة المصلحة وتجزئة العطلة السنوية وارجائها والمراقبة الطبية في العطل المرضية بأنواعها، العطل الاستثنائية والعارضة، فهي بذلك تضمن حق الموظف في الحماية وتسير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة.

- وما يلاحظ أن المشرع الجزائري قيد الإدارة بقيود في استعمال الصلاحيات من خلال مصطلح " ضرورة المصلحة " إلا انه لم يضبط هذا المصطلح بدقة وتركه تصرف الإدارة تستعمله لصالحها وليس لصالح الموظف.
- ان انتقال الجزائر من النظام اللائحي الى النظام التعاقدى بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل جعل المشرع الجزائري يعطي الاهتمام بمشاركة العمال في تنظيم علاقات العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية وفتح لها المجال واسعا في هذا الشأن، إلا أنه ابقى على مجالات في قانون 11/90 تدخلت لتنظيمها بقواعد أمره لا يمكن مخالفتها ومن بينها تلك المتعلقة بالراحة والعطلة.
- كما تبين أن الموظف خلال عطلته يستفيد من الترقية من درجته إلى درجة أعلى أو من منصبه إلى منصب أعلى، وتستطيع الإدارة متابعته ومراقبته وتوقع عليه الجزاءات التأديبية.
- إن المشرع الجزائري لم يقتصر اهتمامه بمدة الراحة والعطلة بل إهتم ببعض الحقوق المتعلقة بها فجعل للعامل تويضا مستحقا خلال العطل ما عدا العطل الغير مدفوعة الأجر، وأورد له حماية أثناء فترة انقطاعه عن العمل، ومنه نرى أن المشرع الجزائري اهتم بهذا الحق لكن يتعين عليه الاهتمام بمحاولة تفصيل بعض القواعد القانونية تشمل الحالات التي لم يتعرض لها قانون العمل الحالي، والعمل على تفعيل دور الاتفاقيات الجماعية التي أصبحت تحكم وتنظم علاقات العمل بدل النصوص التنظيمية الى درجة اعتبارها قانونا مشتركا بين العمال والمستخدمين بدل كونها عبارة ناسخة للقانون فقط.
- وكذلك لا بد من تفعيل جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحيات واسعة في مراقبة الأحكام المتعلقة بالراحة والعطلة ولذا نأمل من المشرع الجزائري ان يضبط هذه المفاهيم ضبطا دقيقا وان يعيد النظر في الأحكام المتعلقة بالعطل.

المصادر والمراجع

قائمة المراجع والمصادر :

I- النصوص التشريعية:

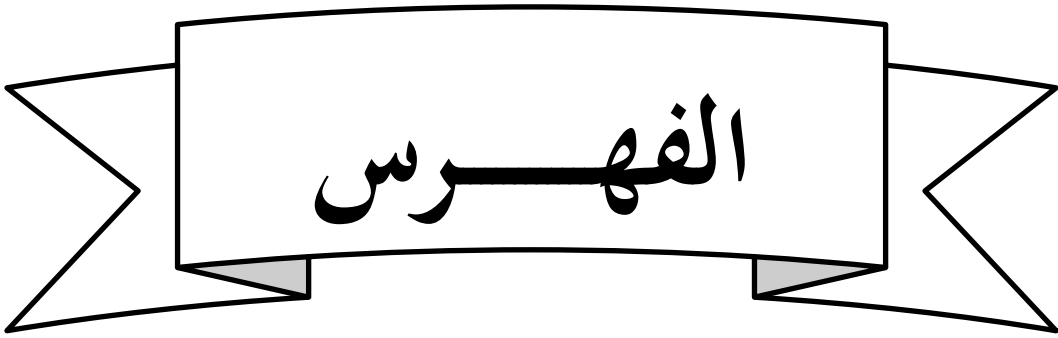
1. مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 14، اتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، جزيران يونيو 1963م.
2. مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية 52، اتفاقية بشأة الاجازات السنوية مدفوعة الاجر، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، 1992م.
3. مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 103، اتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، جزيران يونيو 1989م، المادة 3 .
4. أمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 جوان سنة 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 .
5. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46 .
6. الجريدة الرسمية، العدد 46، المرسوم رقم 66-135 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل 2 جوان، سنة 1966م، المتعلق بالعتل.

II- الرسائل والأطروحات:

7. رحوي فؤاد، الراحة والعتلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير، في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006/2007م.
8. رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014م .
9. فرحاتي حسان، النظام القانوني للعتل في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، في الحقوق، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015م .

10. فيساح جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق بين عكنون، جامعة الجزائر، 2002/2001 م .
- III - **المقالات العلمية:**
11. مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المجلد 7، العدد 2، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، 2018 م .
12. مهدي بخدة، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون، العدد 8، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة، غليزان، جوان 2017 م .
13. بلال صياد، الدستورانية كمدخل لضمان الاستقرار وتكريس الديمقراطية في الجزائر: دستور 2016 أنموذجاً، مجلة الباحث الأكاديمي في العلوم القانونية والسياسية، العدد 1، المركز الجامعي، آفلو، د.تأ .
14. أحمد كانش و عبد المومن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 2، 2020 م .
15. سكينه زهرة، الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض)، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 9، العدد 01، 2019 .
16. مازة عبلة، دور الطبيب المعالج والطبيب المستشار في منح العطلة المرضية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 1، جوان 2020 م .
- IV - **المؤلفات والكتب:**
17. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ط 4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2004 م.
18. ابن منظور، لسان العرب، تحقيق: عبد الله علي الكبير وآخرون، دار المعارف، القاهرة، جمهورية مصر العربية، د.تأ .

19. ميسوم صبيح، المؤسسات الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985م .
20. محمد رواس، الموسوعة الفقهية الميسرة، دار النفائس، بيروت، 1998م .
21. ج.ب جيلفورد، ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، تر: د.يوسف مراد، المجلد2، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1956م .
22. محمد الشافعي أبو راس، القانون الإداري، اول عميد لكلية الحقوق، جامعة بنها، د.تا .
23. أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011م .
24. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 1996م .
25. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، ط1، معهد الإدارة، القاهرة، 1990م .
26. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربي للطباعة والنشر، بيروت، 1995م .
27. زكي بدوي، شرح تشريع العمل في مصر، ط1، ج2، دار الفكر العربي، مصر، 1957م .
28. حمدي عبد الرحمان ومحمد يحي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1987م .
29. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003م .
30. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008 .



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	الاهداءات
5 - 1	مقدمة
الفصل الأول: ماهية العطلة	
7	تمهيد:
8	المبحث الأول: مفهوم العطلة
8	المطلب الأول تعريفها لغة
8	المطلب الثاني: تعريف العطلة اصطلاحا
11	المبحث الثاني: أهداف العطلة
11	المطلب الأول: الهدف الإنساني الاجتماعي
12	المطلب الثاني: الهدف الديني والتربوي
13	المطلب الثالث: الهدف الاقتصادي
15	المبحث الثالث: مصادر العطل
15	المطلب الأول: مصادر رسمية
18	المطلب الثاني: المصادر الغير رسمية
21	خلاصة:
الفصل الثاني : أنواع العطل ومعايير وسلطات الرئيس الإداري في إقرار العطل	
23	تمهيد:

24	المبحث الأول: العطل الاعتيادية
24	المطلب الأول: العطل السنوية
25	المطلب الثاني: العطلة الأسبوعية
26	المطلب الثالث: عطل الأعياد الرسمية (الدينية، الوطنية والدولية)
30	المبحث الثاني: العطل الخاصة لأسباب عارضة
30	المطلب الأول: العطل الخاصة مدفوعة الأجر
35	المطلب الثاني: العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
37	المبحث الثالث: معايير وسلطات الرئيس الإداري في إقرار العطل
37	المطلب الأول: معيار الأقدمية
38	المطلب الثاني: معيار السن
39	المطلب الثالث: الجمع بين المعيارين
39	المطلب الرابع: الاتجاه الرابع والصائب
41	خلاصة:
43	خاتمة
46	قائمة المراجع
50	فهرس المحتويات
53	ملخص الدراسة



ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النظام القانوني للعطل في الجزائر، حيث أنها تعتبر من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف، فهي تمسه وتؤثر عليه تأثيراً بالغاً من نواح عدة، يتصل بعضها بالجوانب النفسية والصحية والنفسية للموظف ولعائلته. وقد أكد المشرع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى على عدد من العطل منها العطل مدفوعة الأجر ومنها الغير ماجورة.

الكلمات المفتاحية: العطل (الراحة، الاجازة)، الموظف، التوظيف .

Abstract

This study aimed to identify the legal system of holidays in Algeria, as it is considered among the most important rights enjoyed by the employee, as it affects him and affects him greatly in many ways, some of which are related to the psychological, health and psychological aspects of the employee and his family.

The Algerian legislator, like other legislation, has emphasized a number of holidays, including paid holidays and unpaid ones.

Keywords: holidays (rest, vacation), employee, employment.