

جامعة ابن خلدون – تيارت-



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة: حقوق

تخصص: قانون إداري

الموضوع:

مدى تأثير العطل المرضية على سيرورة المرفق العام

إشراف الدكتور:

- د. سعدي عبد الحميد

من إعداد الطالبتين:

- ولد محمد رشا

- زعترة حفيظة

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	عميري أحمد
مشرفا مقرا	أستاذ محاضر "ب"	سعدي عبد الحميد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	سهوب سليم
مدعو	أستاذ محاضر "أ"	شاشوا نور الدين

السنة الجامعية: 2022م / 2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ أَوْثَرُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أَوْثَرُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

صدق الله العظيم

[المجادلة الآية 11]

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله الكريم والشكر لله وحده على فضله وإحسانه الذي أنعم علينا بنعمة العلم والإيمان وحثنا على مثابرة الجهد في الحصول عليهما بلا حدود لزمان أو مكان وقبل أن نمضي أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.

"كن عالما فإن لم تستطع فكن متعلما فإن لم تستطع فأحب العلماء فإن لم تستطع فلا تبغضهم" إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل وأخص بالتقدير والشكر الاستاذ المشرف "سعيد محمد الحميد" والأساتذة المناقبين ببارك الله فيهم وجزاهم كل خير.

وإذا نسبنا لأننسى أن نقدم الشكر الخاص إلى كل أساتذة ودعوة كلية الحقوق 2023

إهداء

أهدي هذا العمل إلى

من بها أكبر وعليها أعتد إلى الشمعة التي تنير حياتي أُمي الحبيبة

إلى سلاكي في الحياة إلى من علمتني العطاء برون انتظار جدتي الغالية

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار والري العزيز

إلى صاحب السيرة العطرة جري الحبيب " رحمه الله وطيب ثراه"

إلى من جبههم يجري في عروتي أهدواتي (منال، إسحاق، محمد، عبد الرحمن)

وكل العائلة الكريمة

إلى من تحملت معي مشواري الجامعي بكل ظروف صديقتي "حفيفة"

إلى أستاذتي الأجزاء بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة - تيارت-

إلى كل من علمني حرفا وأنار لي وريا وكان لي كل الصعاب عوننا

راجين من المولى عز وجل جلالة التوفيق والسرور

راشا ولد محمد

أهداء

أحمد الله عز وجل جلَّ جلاله الذي وفقني للإتمام هذا البحث

إلى من كان سنري ومن كانا يرفعانني قدما نحو الأمام لنيل مبتغى إلى الأعر على قلبي والأغلى من روحي ورفقائه
وربي وسنري في هذه الحياة اللذان كرسا حياتهما من أجل تربيته وتعليمي

أبي وأمي حفظهما الله ورزقهما الصحة والعافية

إلى أختوتي العزيزات وأخي وفقهم الله جميعا

إلى من تحملت معي مشواري الجامعي بكل ظروفه صديقتي "راشا"

إلى من كان عوناً لي ولو بالكلمة الطيبة

أهدي إليكم ثمرة جهري لهذا العمل المتواضع الذي أسأل الله أن يتقبله خالصا.

زعترة حفيظة

مُقَدِّمَةٌ

تتكفل المصادر القانونية والاتفاقية التي تنظم بتحديد الحالات القانونية للغياب عن العمل وتقرر الرخص التي بموجبها يمكن للعامل أو الموظف أن ينقطع عن عمله، متمتعاً بكافة الحقوق والضمانات وذلك بمراعاة الاعتبارات الاجتماعية وبما يحقق استقرار المؤسسات والغياب لأسباب صحية، ومن أهم هذه الحالات:

العطل المرضية التي تؤثر على سيرورة المرفق العام بشكل كبير، حيث أن العاملين في المرفق العام هم الدعامة الأساسية لأي مجتمع ولا يمكن الاستغناء عن خدمتهم وعندما يتعرض جزء من هؤلاء العاملين للإصابة بالأمراض فإن ذلك قد يؤدي إلى تعطيل بعض الخدمات الحيوية التي يقدمونها وبالتالي قد يؤثر على سير العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة التي تعتمد على خدمات المرفق، وبالإضافة إلى ذلك فإن العاملين المصابين قد يحتاجون وقت أطول للتعافي مما يؤدي إلى زيادة الأعباء على المتبقين وعلى المجتمع بشكل عام، لذلك يجب على الحكومات والمؤسسات توفير دعم ورعاية كافية للعاملين في المرفق العام للحفاظ على صحتهم وسير العمل بشكل مستمر وفعال.

وعليه تعد المرافق العامة من أهم أركان البنية التحتية في أي مجتمع إذ أنها تشكل جزءاً هاماً من الخدمات التي يستخدمها الجميع بشكل يومي، ومن أبرز هذه المرافق المستشفيات والمراكز الحكومية وغيرها التي تعتبر حيزاً زاوية بتوفير الخدمات الأساسية في المجتمع في الوقت الذي تنعم فيه المرافق العامة بأهمية كبيرة إلا أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على سيرورتها فمن بين تلك العوامل أخذ العطل المرضية بشكل متعمد في الحقيقة تعتبر هذه الأخيرة هي أحد الأمور الطبيعية التي يمكن أن يواجهها أي عامل في أي مؤسسة، وهي ربما تنجم عن بعض الظروف الطارئة لكن عندما تتكرر في تعمد فإننا نؤثر بشكل كبير على سيرورة المرافق العامة، وخاصة عندما يتواجد العاملون في هذه المرافق بنسب كبيرة وبشكل متواصل.

يعود تأثير العطل المرضية في هذه المرافق بنسبة كبيرة وبشكل متواصل يعود تأثير العطل المرضية المتكرر على سير المرافق العامة إلى العديد من الأسباب قد يتعطل العمل في بعض المؤسسات لفترات طويلة مما يؤدي إلى تأخير تقديم الخدمات وتأخر العمليات المتعلقة بالمرفق العام، وقد تجعل العطل المرضية بعض الخدمات المخصصة للمواطنين المتاحة فقط لأوقات محددة مما يؤثر على حقوقهم ويضعف ثقتهم بالمؤسسة، وبما أن المرافق العامة هي أحد العوامل الحيوية في استقرار المجتمع وتطوره لذا فإن الحفاظ على استمراريتها وسيرها يتطلب مراعاة صحة وسلامة العاملين وعدم أخذ العطل المرضية بشكل متعمد بحيث يضعف المؤسسات ويعيق مبدأ استمراريتها.

و تهدف دراستنا إلى التعرف على النظام القانوني للعطل المرضية، توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة للاستفادة منها وطرق التعويض عليها، التعرف على أنواع العطل المرضية والعطل المشابهة لها.

معرفة الآثار الناتجة عن هذه العطل، إعطاء فكرة عن المرفق العام الالكتروني.

إلا أن أهمية هذه الدراسة تكمن فيكون هذا الموضوع مستصاغ يفيد القارئ في مشواره الوظيفي ويجفزه على التوسع والبحث في ميدان العطل وتجنب الموظف أخذ هذه العطل المرضية بتعمد أي دون مرض. ويعود اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب ودوافع تتجسد في جانبين ، من جانب اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، والرغبة في توسيع معارفنا فيما يخص الموضوع، ومن جانب آخر تحايل الموظفين في طلب العطل المرضية وهذا ما يعود بالسلب على المرفق العام، وايضا الرغبة في معرفة الاسباب وراء طلب تلك العطل وفي دراستنا هذه أردنا أن نساهم بتزويد المكتبة الجامعية بمرجع متواضع .

موضوع البحث حتم علينا استخدام المنهج الوصفي عموما، وخاصة فيما يتعلق بالماهية باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع واعتمدنا أيضا المنهج التحليلي لبعض النصوص القانونية.

لاشك أي عملية بحث في أي موضوع لا تخلو من صعوبات وتمثلت الصعوبات التي واجهتنا:

-نقص الدراسات المتخصصة.

-عدم القدرة على الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها

موضوعنا.

-نقص المراجع وندرتها هذا إن توفرت

ومن خلال هذا نطرح الإشكالية التالي:

فيما يكمن تأثير هذه العطل على السير الحسن للمرفق العام ؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع وقصد الإمام بجميع جوانب البحث من خلال إدراج محتوياته وعرض مضامينه، قسمنا هذ الدراسة إلى فصلين، تضمن الفصل الأول النظام القانوني للعطل المرضية في التشريع الجزائري وفي الفصل الثاني تطرقنا الى الاليات القانونية للتوفيق بين سيرورة المرفق العام وحق الموظف في العطلة المرضية وختمنا دراستنا بأهم النتائج والمقترحات.

الفصل الأول

النظام القانوني للعطل المرضية في التشريع الجزائري

تمهيد:

اتفقت جميع التشريعات في مختلف دول العالم على أهمية العطلة المرضية بالنسبة للموظف العمومي حيث تعد من الحقوق المقررة له بقوة القانون، فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث خصائصها وطبيعتها القانونية فقد يعتري الموظف بصفة عامة عوارض مرضية تحول دون ممارسة وظيفته اليومية ولكي يحافظ الموظف على توازنه الطبيعي وصحته النفسية لابد له من الاستفادة من عطلة مرضية تكون لفترة زمنية معينة وإعطائه فرصة لراحة واستعادة قواته وتحقيق احتياجات السلامة.

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة العطلة المرضية وفق مبحثين، تناولنا في (المبحث الأول) الإطار المفاهيمي للعطل المرضية وفي (المبحث الثاني) الطبيعة القانونية للعطل المرضية وعلاقتها بالمرجع العام.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعطل المرضية.

إن فقدان العامل لصحته يضطره تحت هذه الظروف إلى اللجوء للغيابات المتكررة، لذلك حرصت الدولة على منحه فترة للراحة تسمى العطل المرضية جعلها المشرع حقا مشروعاً، نجد تأسيسه في المبادئ الدستورية والمتمثلة في الحق، في الرعاية الصحية، الحق في الراحة، والحق في الضمان الاجتماعي، وعليه سندرس كل ما يخص العطلة المرضية في هذا المبحث وذلك وفق مطلبين، نتطرق في الأول منه إلى تعريف العطل المرضية، أما الثاني نسلط الضوء فيه على أنواع العطل المرضية وتمييزها عن غيرها من أنواع العطل المشابهة.

المطلب الأول: مفهوم العطلة المرضية.

تعد العطلة المرضية مكسبا هاما للموظف نظرا لتعرضه إلى إصابات وحوادث مهنية أو أمراض في جسده أو عقله، ما يؤدي إلى ضرورة انقطاعه وتوقفه عن العمل لفترة زمنية معينة، وهذا ما يؤدي به الى حرمانه من الأجر طوال تلك الفترة ويدفعه إلى خسائر مادية ولذلك خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين وتعرف بالعطل المرضية.

الفرع الأول: تعريف العطل المرضية

أولاً: التعريف اللغوي

(عطلة) بقاء العامل بدون عمل.

عرفها علماء اللغة على انها عطلة بمعنى فقد وترك وخلى من الشيء وعرفها اللغويان الجوهري والصيغاني على أن العطلة فقدان الزينة والشغل¹، ويقال تعطل الرجل أي أنه بقا بلا عمل.

¹ المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، دار مكتبة الحياة، ج8، لبنان، 1982، ص22.

يستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلاص من الشيء وتركه، أيضا هي ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه¹.

ثانيا: التعريف الاصطلاحي.

عرفها الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي بعد أن تكلم عن نشاط الموظفين بأنها: " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلى أنه يتوفى خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه² .

تعرف العطل المرضية على أنها انقطاع وقتي عن العمل، وهي إجازة من العمل التي يمكن للعمال استخدامها خلال فترة المرض للبقاء في المنزل ومعالجة صحته، وتحقيق احتياجات السلامة دون فقدان الأجر.

وكما يمكننا تعريفها أيضا هي تسمية التي تطلق على فترات الراحة التي يستحقها العامل الذي يصاب بمرض أو حادث، يتعذر معه القيام بالعمل المناط به دون أن يرتبط هذا العمل بالمهنة³.

وفي تعريف آخر لها: أن العطلة هي وضعية من وضعيات الموظف في الإدارة تتمثل في حالة خدمة، يترك فيها الموظف عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة ومحددة قانونا مع تمتعه بميزانية وبقاء العلاقة القانونية بينه وبين الإدارة قائمة وتمتعه بجميع الحقوق⁴.

¹ المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، ط26، لبنان، 1986، ص513.

² - ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص22.

³ -صليحة حقيقي، فتيحة بن حاج جيلالي، مغزاوة معمرداوية، دراسة تحليلية لأثر العطل المرضية على الوضعية المالية لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة عين الدفلى، خلال الفترة 2013-2018، مجلة إضافات اقتصادية، العدد 1، الجزائر، 2022/3/29، ص234.

⁴ فيساج جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص62.

وتعرف أيضا أن العطلة تعتبر من الحقوق المكتسبة بالنسبة للموظفين وهي تعطى للموظف بمناسبة إصابته بمرض يقعه عن أداء واجبات وظيفته، وقد تضمنت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة في مختلف دول العالم هذا الحق في العطلة المرضية ونظمتها تنظيما محكما¹.

ثالثا: التعريف التشريعي.

لم يتطرق المشرع الجزائري الى تعريف العطلة المرضية صراحة فباستقراء نص المادة 129 من قانون الوظيفة العمومية الامر 03-06 "يعد في وضعية الخدمة ايضا الموظف الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية او حادث مهني...."²

يستفاد من هذا النص ان المشرع الجزائري قد نص على حق العطلة المرضية محددة قانونا ومضبوطة بضوابط محددة

اما بالرجوع للقانون رقم 11-90 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن لعلاقات العمل نجد اثناء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأتيللتعريف لها.

يمكن ان نسترشد بالمادة 50 التي نصت على: " فإنه يحق للعامل الذي يكون في عطلة واصابه مرض اثناءها ان يطلب توقيف هذه العطلة ريثما يشفي من اجل الاستفادة من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة به"³.

نستخلص من نص هذه المادة بان العامل له الحق في العطلة، يستفيد منها حسب الاجراءات والكيفيات القانونية وفقا لتنظيم قانوني محدد.

¹ - نفس المرجع 167

² - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، ج. ر ، عدد46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

³ - القانون المتضمن لعلاقات العمل 11-90 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 ج. ر العدد17.

نفهم من مضمون هاتين المادتين أن العطلة المرضية مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف ويحد القانون كليات ممارستها، لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطلة وإنما أشار إليها المشرع في النصوص القانونية.

الفرع الثاني: شروط العطلة المرضية

إن التغيب على العمل لأسباب صحية معترف به من الناحية القانونية، سواء كان المرض مؤقتا أو طويل الأمد لكن لا يتم الحصول على هذا الحق بمجرد إشعار أو تبليغ الإدارة المعنية، لأن هذه العطلة حتى وإن كانت حقا للموظف فإنها ترتبط بها شروط وإجراءات معينة يحددها القانون.

أولا: المرض

إن العطلة المرضية مقررة لوجود مانع يحول بين العامل والعمل وذلك المانع هو العمل، إن المرض هو من الأخطار التي تصيب الإنسان في جسده أو نفسه أو في عقله بسبب عوامل خارجية أو ذاتية، وهو إلى جانب ما يسبب للفرد من ضعف واضطرابات يعتبر كذلك سببا لخسارة مادية قد تسببها ميزانية الأسرة وتقع من جرائها في عجز قاسي، من خلال هذا التعريف نرى أن المرض مهما كان نوعه يعيق العامل من أداء نشاطه اليومي من أجل ذلك سنت العطلة المرضية كي يستعيد العامل بعض قواه البدنية أو النفسية ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت مدة العطلة تتناسب مع طبيعة المرض¹.

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، حكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الثالثة، 2003، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص 383.

ثانيا: تقديم شهادة طبية:

نصت المادة 32 من المرسوم 302/82 على ما يلي " لا يحق للعامل أن يتغيب بدعوى المرض إلا بعد تقديم الشهادة الطبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة ما عدا حالة المرض المهني"¹.

ومن ثم كانت الشهادة الطبية شرط أساسي كي يستحق العامل عطلة مرضية، سواء كانت تلك الشهادة صادرة من مؤسسة استشفائية أو من طرف أطباء محلفون أو طبيب العمل، والشرط الأساسي في هذه الشهادة لا بد أن تتضمن مدة العطلة وهذه الأخيرة هي نفس مدة الشفاء التي يستحقها العامل المريض، وفي ذلك أقر الاجتهاد القضائي الجزائري "أن الشهادة الطبية تعتبر شرط أساسي لاستحقاق العطلة المرضية يمكن أن تراجع من طرف الطبيب التابع للضمان الاجتماعي وفي بعض الأحيان نكون أمام تقريرين متعارضين من حيث تحديد مدة العطلة المرضية"، فالتقرير الأول خاص بالشهادة الطبية التي يحررها الطبيب المحلف أو التابع للمؤسسة الاستشفائية². أما التقرير الثاني هو الذي يحرره الطبيب التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، وللخروج من هذه الإشكالية أجاز المشرع الجزائري أن تعين الخبرة لحل هذا التراع.

ثالثا: أن يكون الموظف قائما بالخدمة.

هي الوضعية الأصلية التي يكون فيها الموظف العمومي في صورة العون الذي يقوم بواجباته ومهامه التي تم تعيينه من أجلها، فإذا التزم بذلك يوميا فهو يعتبر في هذه الحالة في وضعية القائم بالخدمة حيث نصت المادة 128 من الأمر 06-03 تحت الفصل الأول بعنوان وضعية القيام بالخدمة على أنه³:

¹ - مرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج. ر، الصادرة في 14/09/1982 ص 1797.

² - قرار غ. أ للمحكمة العليا رقم 55473 بتاريخ 26/02/1990 المجلة القضائية، عدد 2، ص 137.

³ - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، ج ر عدد 46 الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15، من الأمر 03-06 وأضافت المادة (129) من نفس الأمر ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني الموظفة الموجودة في عطلة أمومة المستفيدين من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر والذي يستدعى في إطار الاحتياط الذي تم قبوله لمسابقة تحسين المستوى¹.

المطلب الثاني: أنواع العطل المرضية وتمييزها عن غيرها من العطل المشابهة.

تعتبر الحق في العطلة المرضية من الحقوق التي اتفقت عليها معظم الأنظمة الإدارية، التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية في أغلب دول العالم، وبهذا فإن المشرع الجزائري أقر ذلك من خلال المواد 33 و201 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (03/06) والتي تنص على أنه توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مرور يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.

أما بالنسبة إلى القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية لاسيما القانون رقم 83/11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 7 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم 11/83 نجد أن العطل المرضية تنقسم إلى قسمين منها عطلة مرضية قصيرة المدى وعطلة مرضية طويلة المدى، لهذا قسمنا المطلب إلى فرعين حيث ان الفرع الأول تطرقنا للتعرف على أنواع العطل المرضية أما الفرع الثاني تضمن تمييزها عن باقي العطل المشابهة.

¹ - قروف جمال، وضعيات الموظف العمومي بين المستحدثات للمرسوم التنفيذي 20-373 والمنطلق من الأمر (03/06)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد 2، 2021، جامعة سكيكدة، الجزائر، ص305.

الفرع الأول: أنواع العطل المرضية

من حق العامل الذي يتعرض لمرض معين أن يستفيد من عطلة مرضية يتناسب نوعها مع طبيعة مرضه حيث نجد أن العطل المرضية تنقسم إلى قسمين، العطلة المرضية قصيرة الأمد والعطلة المرضية طويلة الأمد.

أولاً: العطلة المرضية قصيرة الأمد

تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف إلى مرض عادي ولمدة قصيرة وتمثاله للشفاء مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك المرض في أجال لا يتعدى 48 ساعة مع بداية معاينة المرض، ولهذا فإنه تنقطع علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث التزام دفع الراتب للموظف، كما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم شهادة طبية لصندوق الضمان الاجتماعي في نسختين يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليها تاريخ تقديمها له، وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة على المرض وتعويض ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة على كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض.

كما يجب على الموظف أن يستخرج من الإدارة المستخدمة كشف الأجر والعمل مرفقا ببيان تاريخ انقطاع الموظف عن عمله، ليستظهر بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي عن تسديد التعويضات اليومية هذا وأن التعويض على العطلة قصيرة المدى تنقسم إلى قسمين، إذ كانت المدة من 15 يوم يكون التعويض بنسبة 50%، وإذا كانت المدة أقل من 15 يوما يكون التعويض بنسبة 50 بالمائة، وإذا كانت المدة من 16 يوم إلى 100 يوم يكون التعويض 100%.

ثانياً: العطلة المرضية طويلة المدى.

تمنح هذه العطلة عند تعرض الموظف العام إلى مرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب في غيابه عن العمل، لمدة طويلة فإنه يستفيد من عطلة مرضية طويلة المدى.

أو هي العطل الناجمة عن أمراض طويلة الأمد والتي حددها المشرع في المرسوم (28/84) المعدل والمتمم في المادة 21 منه على سبيل الحصر. وهي 16 علة إذا ثبت أنها تؤدي إلى استحالة مباشرة العامل نشاطه المهني وأهمها: مرض السل بجميع أشكاله، الأمراض العصبية النفسية الخطيرة، الأمراض السرطانية، أمراض الدم، أمراض الدماغ، أمراض الكلى، بعض أمراض القلب والأوعية الدموية، والملاحظ أن هذه الأمراض هي أمراض خطيرة ومستعصية ومنها ما هو معدي.

وتصل هذه العطلة طويلة المدى إلى ثلاث سنوات وتخضع لرقابة الطبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين لمدة لا تقل على سنة عامة.

كما يمكن أن تقسم العطلة المرضية طويلة المدى إلى أقساط قسط منها يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته كما أنه لم يتمثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات واستحال عليه مباشرة مهامه مجال على العجز بسبب المرض¹.

الفرع الثاني: تمييز العطل المرضية على أنواع العطل المشابهة

من خلال دراستنا للعطل المرضية يبدو أن هناك تشابها بينها وبين بعض الوضعيات القانونية، لذلك سنعرض مقارنة وجيزة بينها وبين الفرق الموجود بين هذه الوضعيات والعطلة المرضية.

أولاً: العطلة المرضية ووضعيات الانتداب.

عرفت المادة 133 من الأمر 03/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الانتداب هو حالة الموظف الذي خارج سلوكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته من حقوقه، في الأقدمية والترقية وفي الدرجة والتقاعد عن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

¹ - أحمد كانش عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة في كل من الجزائر وتونس، دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، م12، ع02، 2020، ص305.

ومن خلال هذا التعريف يمكن أن نميز بينه وبين العطلة في:

أ- أن الانتداب هو ممارسة الموظف المنتدب لوظيفته في مؤسسة غير مؤسسته التي ينتمي إليها مع استفادته من جميع المزايا في حين أن الموظف في العطلة لا يمارس أي نشاط.

ب- أن الانتداب يكون بقرار من الإدارة المستخدمة وفي بعض الحالات تخضع لرأي لجنة الموظفين في حين أن العطلة غير معنية بذلك القرار فهي حق مكفول لكل موظف أثبت مرضه لا سلطة للإدارة فيه أما بالنسبة للانتداب فيمنح للموظف في حالات خاصة وضرورية للمصلحة العامة.

ج- إن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الأقل أجر المنصب لرتبته الأصلية.

في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من هيئة الضمان الاجتماعي¹.

ثانيا: العطلة المرضية ووضعية الخدمة الوطنية.

تعتبر الخدمة الوطنية من الواجبات المفروضة على كل الأشخاص الحاملين الجنسية الجزائرية والبالغين من العمر 19 سنة حيث تعتبر هذه الوضعية من الوضعيات القانونية الأساسية والتي قد تمت الإشارة إليها في الفقرة الثالثة من الأمر رقم 74-103 المتضمن قانون الخدمة الوطنية حيث يحتفظ الموظف تحت وضعية الخدمة الوطنية بكافة حقوقه من الترقية والتقاعد ولكنه لا يمكنه الاستفادة من أي راتب وهذا ما نصت عليه المادة 154 فقرة واحد وإثنان من الأمر رقم

¹ - من المادة 133 من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ص 12.

06- 03 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية¹.

إذ تتشابه العطلة ووضعية الخدمة الوطنية، كون أن في كلتا الحالتين يحتفظ الموظف بحقه في الأقدمية مع استفادته أيضا في التقاعد والترقية إلا ان الاختلاف يكمن فيما يلي:

أ- ان الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية يستدعي للقيام بأعمال لصالح المؤسسة العسكرية أما في العطلة فإنه لا يمارس أي نشاط يتعلق بالوظيفة².

ب- أن الموظف في العطلة يستفيد من مرتبه عكس المستدعي للخدمة الوطنية إذ أنه غير معني براتبه³.

يكمن الاختلاف بين العطلة المرضية ووضعية الخدمة من حيث المدد أي أن الخدمة الوطنية تكون مدتها محددة قانونا سنة كاملة و في العطل المرضية حسب الحالة .

ثالثا: العطلة ووضعية خارج الإطار:

تعتبر وضعية خارج الإطار وضعية قانونية وليدة الأمر 03/06 وقد تم تنظيمها بموجب الفصل الثالث من الباب السادس منه إذ أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بوضعية الانتداب.

يفهم من المادتين 140 و141 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استفاد حقوقه في الانتداب في وضعية لا يحكمها القانون الأساسي ولا يستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن أن تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجة.

¹ - طالع نص المادة الأولى من الأمر 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1994 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر عدد 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر المعدل والمتمم بموجب رقم 83-1 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1403 الموافق ل 12 فبراير 1983، ج ر العدد 7، الصادرة بتاريخ 15 فبراير، ص 1252.

² - راجع الأمر رقم 74-103 الفقرة الثالثة، مرجع سابق.

³ - المادة 154 فقرة (2/1) من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، السالف الذكر، ص 14.

وفي حالة مقارنة بين هذه الوضعية خارج الإطار والعطلة المرضية نلاحظ أنهما يتشابهان في:

أ- غياب الموظف عن وظيفته بغياب مرخص وكلاهما يخضعان لشروط معينة ويختلفان في أن وضعية خارج الإطار تكون عبر طلب مكتوب ويستفاد منها بقرار فردي من السلطة المخولة قانونا.

ب- إن العطلة تخص جميع الموظفين دون استثناء يفقد الموظف جميع الامتيازات التي يتمتع بها كالترقية وحقه في الراتب إضافة إلى حقه في التقاعد عكس العطلة التي يحتفظ فيها بجميع ما سبق من حقوق.

ج- إن وضعية خارج الإطار ليس لها مدة معينة حيث أن العطلة المرضية تكون وفق مدة محددة قانونا.

د- إن الموظف الذي يكون تحت وضعية خارج الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري لكنه يمكن أن يعود إلى منصبه عند أول شغور للوظيفة أو المنصب الذي تعلن عنه الإدارة أما بالنسبة للعطل فإن الموظف يبقى خاضعا لإدارته ويستأنف عمله متى انتهت عطلته¹.

رابعاً: العطلة المرضية والإحالة على الاستيداع.

تعتبر وضعية الإحالة على الاستيداع من الوضعيات التي يمكن أن يوضع فيها الموظف أثناء مساره المهني، حين عرفته المادة 145 من الأمر رقم 06-03 المذكور اعلاه على أنه تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجة وفي التقاعد غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.

¹ - من المادتين 140 و141 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سالف الذكر، ص 13. المادة 97 من المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1955

تتشرك العطلة وتتشابه مع وضعيه الإحالة على الاستيداع في أن كلاهما يعتبر غياب عن العمل ويختلفان في الآتي يحتفظ الموظف بكافة حقوقه المقررة له قانونا ويعد في حالة نشاط أما في وضعية الإحالة على الإستيداع فإنه يفقد مرتبه ويتوقف فيها حسابه إضافة إلى الترقية تمنح لجميع الموظفين أما بالنسبة للوضعية الإحالة على الاستيداع فإنها تخضع شرط أن يكون الموظف مثبتا في رتبته إضافة إلى أنه لا يستطيع الاستفادة منه إلا بمقرر من الإدارة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين ويتجسد في حالتين الإحالة الأولى بطلب الموظف والإحالة بقوى القانون¹.

¹ - المادة 145 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 13.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للعطل المرضية وعلاقتها بالمرفق العام

قد يعترى الموظف بصفة عامة عوارض مرضية تعيقه عن ممارسة وظيفته اليومية، ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل إلزامي بغية الشفاء.

لهذا فإن المشرع الجزائري اشار إليها من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية إضافة إلى القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، من هنا سوف نتطرق في هذا المبحث الى التعرف على الطبيعة القانونية للعطلة المرضية في المطلب الاول اما في المطلب الثاني نتحدث حول علاقة الموظف العام بسيرورة المرافق العامة .

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للعطل المرضية

سنخصص في هذا المطلب لدراسة العطلة المرضية حيث يستفيد الموظف منها إثر إصابته بحادث أو مرض يبعده عن أداء وظيفته وتوقفه عن عمله لفترة زمنية معينة ، لذلك تقررت العطلة المرضية كي يستعيد الموظف بعض قواه البدنية وحفاظا على حقوق العامل إذ نضمها المشرع وحددها القانون وفق إجراءات وتنظيم محدد ومحكم راعى فيها الظروف الصحية للموظف المريض ونص على ضرورة تقديم تعويضات من قبل الضمان الاجتماعي، لهذا قسمنا المطلب إلى فرعين بحيث (الفرع الأول) يتمثل في العطل المرضية تصرف قانوني من خلال الاجراءات التي يقوم بها الموظف العمومي والتعويضات اللازمة أثنائها، أما (الفرع الثاني) العطل المرضية حق مضمون للموظف.

الفرع الأول: العطل المرضية تصرف قانوني.

أن المشرع حول الإدارة العمومية امكانية إجراء مراقبة طبية على الموظف المعني بالعطلة المرضية كما يمكن أن نتأكد من صحة ذلك المبررات التي أودعها الموظف اذ اعتبر ذلك ضروريا حسب الأمر 06-03¹، من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العمومي وذلك بغية التأكد من

¹ - المادة 203، الأمر رقم 03-06 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،السالف الذكر.

صحة مرضه لأنه في كثير من الأحيان ما يتحايل الموظفون العموميون عن طريق التمارض بغية الحصول على عطلة مرضية حيث أن هذه الأخيرة إذا لم تكن ضرورية فإنها تعيق سير المرفق العمومي وتعطل أداءه لمدة زمنية معينة كانت قصيرة أو طويلة وخصوصا وإن كان الموظف المصاب ذو مركز قيادي وحساسا ويكون من الصعب استخلافه.

أما في حال ما أصيب الموظف بعجز تام أو حادث منعه من ممارسة نشاطه الوظيفي بصفة نهائية، فهنا يمكن للإدارة العمومية أن توظف غيره وذلك عن طريق نفس الإجراءات المعدة للتوظيف.

لكي يستفيد الموظف المؤمن له من جملة الحقوق يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط إضافة إلى تقيده بإجراءات التي يجب عليه مراعاتها.

أولاً: الشروط الواجب توفرها في الموظف العمومي:

لكي يستفيد المؤمن له من أداءات عينية والتعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (6) أشهر، وجب عليه أن يكون قد عمل إما خمسة عشر (15) يوم أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها، وأما ستين (60) يوماً أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) أشهر التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها¹.

إضافة إلى ذلك يجب على المؤمن له الاستفادة من التعويضات اليومية على علة ما، بعد الشهر السادس ومعاش العجز أيضا على الأقل قد عمل إما ستين (60) يوماً أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر (12) شهر التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز

¹ - المادة 52 من قانون 11/83 متعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جوان 1983، ج ر عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.

(180) يوما أو ألف ومائتي (1200) ساعة على الأقل أثناء الثلاث (03) سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز¹.

1- الإجراءات الواجب اتباعها:

لكي يستفيد المؤمن من أدائيات التأمين وجب عليه أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا وذلك بتقديم الأوراق الثبوتية التي يحدد قائمتها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

في حالة انقطاع المؤمن له عن العمل بسبب المرض وجب عليه أن تشمل وصفة الانقطاع عن العمل مجموعة من المعلومات وتكون بصورة واضحة وهي كالتالي:

- اسم المؤمن له، اللقب، أو رقم تسجيله التسلسلي، مدة العجز المحتملة، اسم الطبيب الأمر بالانقطاع عن العمل ولقبه ورتبته وتخصصه وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجراه على المؤمن له وملاحظة تبين عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل.

- يجب على المؤمن له تقديم أو إرسال الملف الطبي على هيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة التالية العمل الطبي الأول أما إذا الأمر يتعلق بعلاج طبي مستمر في هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال الثلاثة (03) أشهر التالية لإنهاء العلاج.

- وفي حالة عدم اتباع الإجراءات المذكورة سابقا فإن المؤمن له يتعرض لعقوبات قد تؤدي إلى حرمانه وسقوط حقوقه في الأداءات، باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة من قبل المستفيد.

2- نسبة التعويض:

لقد حدد المشرع الجزائري نسبة التعويض للعامل أثناء عطلته المرضية في حالة المرض العادي في قانون الضمان الاجتماعي إذ تنص المادة 14 من قانون 11/83 على ما يلي:

¹ - المادة 56 من قانون 11/83 متعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- "للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي: اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر لتوقفه عن العمل 50 % من أجر المنصب اليومي اعتبارا من اليوم السادس عشر الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور. أما في حالة المرض الطويل أو الدخول إلى المستشفى فتطبق نسبة 100 بالمائة بدءا من اليوم الأول من توقفه".

ومن أجل استحقاق العامل تعويض عن المرض العادي لا بد عليه:

- أن لا يمارس نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي أن لا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك العلاج لغرض علاجي أن تكون ساعة الخروج أو الدخول منحصرة بين الساعة 10 صباحا والرابعة مساء (16) ماعدا الحالات القاهرة ويجب أن يسجل الطبيب المعالج ذلك يجب أخذ موافقة هيئة الضمان الاجتماعي عن كل توقف تقوم به فترة النقاهة يجب ان يصفها الطبيب المعالج وأن توافق عليها هيئة الضمان الاجتماعي خلال الفترة يجب الخضوع لرقابة هيئة إذا أصاب العامل مرض خارج حدود هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها لا بد من إعلام هذه الأخيرة هي تقوم بتوجيه العامل إلى الوكالة التي تدفع له التعويض.

-يرجى من العامل الخضوع لمختلف المراقبات المطلوبة من هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة رفضه لن تدفع له الأداءات طوال الفترة التي تكون فيها الرقابة مستحيلة¹.

¹ - المادتين 26، 29 المرسوم 84-287 المؤرخ بتاريخ 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان التالي عند قانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر، عدد 7، الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984.

الفرع الثاني: العطل المرضية حق مضمون للموظف.

إن العطلة المرضية حق مشروع أقره المشرع الجزائري قانونا الذي اعتبرها حق مضمون للموظف فيحق للموظف العمومي الانقطاع عن مزاولة النشاط الوظيفي مؤقتا نتيجة لإصابته بمرض يؤدي به إلى ترك عمله والعجز عن أداء واجباته الوظيفية.

لقد أشار لهذا الحق في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث باطلاعنا على نص المادة 201 نجد "أنه توقف 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"¹.

لذلك يحق له التمتع من العطلة المرضية حتى وإن كان في عطلة سنوية كذلك نصت المادة 202 حسب أمر رقم 03/06 التي جاءت ب "لا يمكن بأي حال أن تحول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به مهما كانت مدتها الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية"²، فحق للموظف المريض في الاستفادة من راحة مرضية تكون كافية لاسترجاعه لعافيته مجددا أو استعادة نشاطه في مدة حددها القانون تكون في الحدود المعقولة ذلك رعاية لصحته إلى أن يعود إلى حالته الطبيعية وينتج عن ذلك الانقطاع توقيف راتبه، أين يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي³، إضافة إلى تعويض نفقات العلاج في صورة أداءات عينية⁴.

¹ - المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة عمومية صادر بتاريخ 15 جويلية 2006، ج ر عدد 46 صادر 16 جويلية 2006، ص 18.

² - المادة 202 من نفس الأمر، ص 18.

³ - حيث نص المادة 3 من الأمر 17/96 ر المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 42 الصادرة 07 يوليو 1996 على أنه الأداءات النقدية منح تعويض يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتا عن عمله بسبب مرض، ص 6.

⁴ - تتمثل الأداءات المعينة للتأمين على المرض تغطية المصاريف التالية: العلاج، الجراحة، ... لمزيد من التفصيل طالعنص المادة 04 من نفس الأمر، ص 06.

حيث يستفيد الموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي بتعويضه نقدية اليومية ب 50% من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية، من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر 15 الموالي للتوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي ويعوض بنسبة 100% حساب من اليوم السادس عشر 16 الموالي لتوقفه أما في حالة دخول الموظف إلى المستشفى أو في حالة المرض الطويل المدى فإنها تطبق عليه نسبة 100% اعتبار من اليوم الأول الموالي لتوقفه عن مزاولة نشاطه الوظيفي¹.

تستحق اليومية عن كل يوم شرط ألا تتجاوز ستين يوماً أي (1/60) أو ثلاثين يوماً أي (1/30)، وتكون حسب الحالة من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حسب الأداءات. إلا أنه يشترط لدفع التعويضات المذكورة في الفترة السابقة مجموعة من الشروط هي كالتالي: حيث أنه إذا تعلق الأمر بأمراض طويلة الأمد، فإن التعويض اليومية تدفع للموظف وتمتد لفترة ثلاث 03 سنوات وتحسب من تاريخ كل مرض أما في حال استئناف الموظف للعمل فإنه يتاح له أجل جديد مدته ثلاث سنوات شرط أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.

أما إذا تعلق الأمر بالأمراض العادية غير العلل الطويلة الأمد، فإن التعويضات اليومية تدفع طول فترة مدتها سنتان متتاليتان، ليقاضي منها الموظف العمومي ثلاثمائة 300 تعويضات يومية على الأكثر وتكون على مرض أو مدة أمراض وذلك فيما يخص الأداءات النقدية.

أما فيما يتعلق بمصاريف العلاج التعويضية فإنها تسدد له من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بنسبة تقدر ب 80% أما بالنسبة للعلل المحددة في القانون فإنها تسدد بنسبة 100%².

إن من أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل هي حقه في العطلة المرضية إذا طرأ عليه مرض مهما كان نوعه، لكن التمتع بهذا الحق لوحده لا يكفي، قد يتعرض العامل لحرمانه من المورد المالي

¹ - المادة رقم 07 من الأمر 17/96 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 6.

² للتفصيل في العطل التي ينتج عن علاجها تعويض بنسبة 100 طالع المادة 4 من المرسوم التنفيذي 27/84 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني في قانون 11/83.

الذي كان يستحقه أثناء العمل، وفي مقابل آخر قد يفقد منصب عمله في حالة غيابه من أجل ذلك شرعت عدة قوانين حماية تحمي العامل خلال عطلته المرضية، وهذه الحماية تتمثل في احتفاظ العامل بمنصب عمله وتعويضه خلالها، ومن بين حقوق العامل أثناء العطلة المرضية أهمها:

أولاً- الاحتفاظ بمنصب العمل.

إن علاقة العمل خلال العطلة المرضية لا تنتهي وإنما تتعلق إلى حين شفاء العامل والعودة إلى عمله.

إن حق العامل في الاحتفاظ بمنصب عمله يشمل حقين أساسيين هما:

- عدم اتخاذ إجراءات تأديبية ضده خلال العطلة المرضية.
- رجوعه إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة العطلة المرضية.

ثانياً-عدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل خلال العطلة المرضية:

ذهب بعض الفقهاء على أنه علاقة العمل لا يمكن إنهاؤها من طرف المستخدم في حالة إحالة العامل إلى العطلة المرضية لكن إذا أصبح العامل عاجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي، وعاجزاً جزئياً مستديماً بأنه يصبح في نطاق تشريع العمل فسخ علاقة العمل بين المستخدم والعامل بشرط عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع إمكانيات وقدرة العامل الجديدة¹.

بينما ذهب البعض الآخر إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالنسبة للمريض بأحد الأمراض المزمنة وليس الأمراض العادية إلا إذا أثبت عجزه كاملاً عن مزاولة أية مهنة أما إذا كان العقد محدد المدة ثم أصيب العامل بأحد الأمراض المزمنة خلال مدة العقد فإنه يمكن تسريحه².

¹- د. همام محمود زهران، قانون العمل المصري اعتمد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2001، ص 755.

²- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص 359.

ثالثاً- عودة العامل إلى منصب عمله:

من المعلوم أن علاقة العمل خلال مدة العطلة المرضية تكون معلقة والقانون في هذه الحالة يخول الحق للعامل الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء هذه العطلة هذا المنصب سواء يكون نفس المنصب الذي تركه أو يمثله أو منصب آخر في حالة إصابة العامل بعجز معين.

إن رجوع العامل إلى منصب عمله بعد فترة المرض، قد لا يكون هو نفس المنصب الذي تركه قبل مرضه، وهذا راجع من جهة إلى طبيعة المؤسسة ومن جهة أخرى راجع إلى الحالة الصحية للعامل.

المطلب الثاني: علاقة الموظف العام بسيرورة المرفق العام.

يعد المرفق العام المظهر الإيجابي لنشاط الإدارة وتتولاه بنفسها أو الاشتراك مع الأفراد وتسعى من خلاله إلى اتباع الحاجات العامة، إن فكرة المرافق العامة من أهم موضوعات القانون الإداري وترد إليها معظم النظريات والمبادئ التي ابتدعها القضاء الإداري كالوظيفة العامة.

إن الفقه والقضاء عادة ما يلجأ إلى تحديد مفهوم المرفق العام إلى استعمال معيارين أساسيين المعيار الشكلي أو العضوي والمعيار الموضوعي أو المادي ومنه فالمعيار الشكلي يقوم على اعتبار المرفق العام منظمة تديره الإدارة أو مصلحة عامة أو وزارة تقوم بنشاط يستهدف تحقيق منفعة عامة للمواطنين أما المعيار الموضوعي فيرتبط بطبيعة النشاط ذاته أو مشروع يستهدف تحقيق المنفعة العامة دون النظر إلى منظمة أو الهيئة التي تتولاها.

لذلك سوف نقوم بتقسيم المطلب إلى فرعين (الفرع الأول) مفهوم مرفق العام، و(الفرع

الثاني) العلاقة التي تربط بين الموظف العام بسيرورة المرفق العام .

الفرع الأول: مفهوم المرفق العام.

من خلال هذا الفرع سنسلط الضوء على تعريف المرفق العام ونبين أهم المبادئ التي تحكم المرافق العامة.

أولاً: تعريف المرفق العام:

اختلف الفقهاء القانون الإداري حول تعريف المرفق العام ومرد هذا الاختلاف إلى الزاوية التي ينظر منها كل فريق إلى المرفق العام يمكن تعريفه من زاويتين الأولى شكلية والثانية موضوعية.

أ- المعيار الشكلي:

يقصد بالمرفق العام تبعاً لهذا المعيار بأنه منظمة عامة أو تتمتع بسلطة واختصاص تهدف إلى إشباع حاجات ورغبات الناس بصورة منتظمة ودائمة¹.

لذا قيل أنه يشترط الاعتبار نشاط معين مرفق معيناً أن يتولاه شخص معنوي عام بهدف تحقيق منفعة عامة للأفراد كما قيل أيضاً أن المرفق العام كل منظمة عامة تنشئها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات للجمهور من هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء والأمن والدفاع مرافق عامة لأنها منظمات أنشئت الدولة بغرض أداء خدمة للجمهور².

عرفه الأستاذ هوريو: " أنه منظمة تجمع مجموعة من العناصر البشرية، المالية، والقانونية، لهذا يقر المرفق العام وسيلة من الوسائل التي تلجأ إليها السلطات الإدارية لإشباع حاجات جماعية بصورة منتظمة³.

¹ - علي إبراهيم ، الوسيط في القانون الإداري، جامعة المنوفية، 2019 مصر، ص 10.

² - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 414.

³ - ربيعة أمينة، النظام القانوني للمرفق العام في الجزائر، رسالة ماستر في القانون العام، ادارة ومالية، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2016، ص 07.

ب- المعيار الموضوعي:

يقصد بالمرفق العام بالنظر للمعيار موضوعي مركزا على طبيعة النشاط الذي يمارس المرفق العام من أجل تقديم خدمات للأفراد وليس على الجهات التي تتولى إدارته.

فالمرفق العام وفق هذا المعيار هو النشاط المادي الذي يمارسه المرفق العام تحقيقا للنفع العام أو هو مصلحة عامة، أو هو التنظيم الذي تنشئه الإدارة لإشباع حاجات تقدرها ضرورة إشباعها بمعرفتها أو تحت سلطتها¹.

أما الدكتور عوابدي فقد عرفه بأنه كل مشروع تديره الدولة بنفسها أو تحت إشرافها لإشباع الحاجات العامة بما يحقق المصلحة العامة.

فالجانِب الشكلي متمثلا في الهيئة أو الجهة التي تقوم بممارسة النشاط أما الجانب الموضوعي فإنه يركز فقط على طبيعة النشاط التي تمارسه نتيجة لذلك ظهر الاتجاه المختلط والذي جمع بين الاتجاهين الشكلي والموضوعي على أساس أن المرفق العام يشمل المنظمة والجهاز معا بمعنى أن كلا من المنظمة والنشاط التي يمكن أن يعتبر مرفقا عاما، إذا توافرت فيه العناصر المميزة للمرفق العام.

فالمرفق العام وفق هذا الاتجاه هو المشروعات التي تهدف إلى تحقيق التمتع العام، تحتفظ الحكومة بالكلمة العليا في إنشائها وإدارتها وإغائها².

أو هو النشاط الذي يهدف إلى تحقيق إشباع حاجات عامة دون النظر إلى ربح مادي، وتباشره الدولة إما بذاتها أو بواسطة أحد الأشخاص الإداريين الآخرين³.

¹ - ليلة، محمد، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009 ص 22.

² - الرغبي خالد، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 68.

³ - يطبخ رمضان، الوسيط في القانون الإداري، دار المعارف، الإسكندرية، 2005 ص 113.

فيعرفه الدكتور سليمان الطماوي " بأنه مشروع يعمل باطراد وانتقام وإشراف آجال الحكومة بقصد أداء خدمة للجمهور مع خضوعه لنظام قانوني معين¹ .

ثانيا: المبادئ التي تحكم سير المرافق العامة:

لكل مرفقا قواعد القانونية اللائحية التي تحكم تنظيمه والتي تختلف من مرفق إلى آخر تقوم الدولة بإنشاء المرافق العامة لإشباع الحاجات العامة للأفراد في المجتمع تحقيق النفع العام وأداء الخدمات للجمهور، ولا يمكن تحقيق ذلك إلى بضمان سير تلك المرافق لهذا يجب على الدولة أن تعمل على ضمان سير مرافقها العامة بشكل دائم ومنظم وهذه الخانات التي تقوم بتقديمها المرافق العامة تمس الأفراد في جميع حياتهم ويتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم كان من الضروري وجود مبادئ رئيسية تحكم عمل هذه المرافق على اختلاف أنواعها في سيرها ونشاطها حتى تحقق الغرض المقصود من أجله على أكمل وجه.

وتتمثل هذه المبادئ أساسا فيما يلي:

أ. مبدأ سير واستمرارية المرافق العامة:

من أهم المبادئ التي تحكم سير المرفق العام، ذلك أن هذه المرافق لم تنشأ وتنظم إلا لكي تشبع حاجات الجمهور العامة التي لا غنى عنها، لذلك كان لزاما باسم المصلحة العامة أن تؤدي هذه المرافق خدماتها العامة على نحو يمكن للجمهور الاستفادة منها ولا يمكن تحقيق الهدف الذي قصد من وراء إنشاء هذه المرافق إلا بضمان سيرها بانتظام وإطراد² .

¹ - الطماوي سليمان، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 304.

² - أبو زيد، محمد، المطول في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 5.

والإدارة المرفق من المرافق العامة تركز على بناء تنظيمي محكم يستمد أصوله وقواعده من طبيعة المرفق العام وأهدافه، وكل دعامة من هاتين الدعامتين لا غنى عن الأخرى لأنها تشكلان معا اساس صالحا متكاملا يقوم عليه سير المرافق العامة¹.

وعلى الإدارة أن تعني بأمر سير المرافق العامة لتجعل منه أداة فعالة قادرة على الانطلاق والتقدم نحو تحقيق الهدف التي قصد إليه من وراء إنشائها.

سعى إلى ضمان تطبيق هذا المبدأ واحترامه كرسنه ضمانات تشريعية وقضائية تعمل على تجسيده على ارض الواقع تتجلى في تنظيم ممارسة حق الاضراب وتنظيم ممارسة حق الاستقالة وعدم جواز الحجز على أموال المرفق العام، إضافة إلى ابتكار القضاء الإداري لنظريتي الموظف الفعلي والظروف الطارئة².

ب. مبدأ المساواة أمام المرافق العامة:

سبق وأن بيّن الهدف من إقامة المرافق العامة، هو إشباع الحاجات العامة أن يقدم خدماته لكل من يطلبها من الأفراد بنفس الشروط المقررة لتقديم الخدمة دون تمييز تجسيدها مبدأ المساواة، فالمساواة أمام المرافق العامة لا تعني المساواة المطلقة أي تلك التي يجوز فيها لأي فرد في الجماعة أن يستفيد من المرفق العام بدون قيد أو شرط وإنما يقصد بها المساواة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط الانتفاع من خدمة ما، يقدمها المرفق العام والتي تحدد عن طريق القوانين والأنظمة الخاصة بالمرفق، ولتطبيق مبدأ المساواة أمام المرافق يجب أن يكون المنتفعين في نفس المركز بل في نفس الظروف أيضا³.

فما هو وارد في نصوص الدستور الجزائري المعدل سنة 2020 في المادة 35 على ما يلي:

¹ - بو زيد محمد، نفس المرجع، ص 5.

² - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، التعريف بالقانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، ط1، دار ريجانة، الجزائر، د. س. ت، ص 117.

³ - حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الأول، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 310.

"نظمت الدولة الحقوق الأساسية والحريات، تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹.

أما المادة 37 من الدستور فنصت على:

"كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم حق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي².

ومن خلال المادتين المذكورتين فإن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة يطبق على جميع المواطنين بالدولة دون تمييز بينهم مهما كانت الصفة ولا يمكن للإدارة أن تتحجج بعدم المساواة بين المواطنين.

حيث تنص المادة 27 من الدستور الجزائري تعديل اخير 2020 (تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات وبدون تمييز.

ج. مبدأ قابلية المرافق العامة للتغيير والتطوير:

يقتضي هذا المبدأ أن يكون للسلطة العامة تعديل قواعد سير المرافق العامة لتكون مسايرة لمقتضيات المستجدة والمتطورة للمصلحة العامة دون أن يكون لأحد التمسك بحقوق مكتسبة لمنع تعديل نظام المرفق العام.

كما أن الهدف من إنشاء المرافق العامة هو تحقيق إشباع الحاجات العامة وفق للأحوال والظروف المصلحية لها، فإذا ما تغيرت هذه الظروف والأحوال بحيث أصبح المرفق العام وفقا

¹ - المادة 35 من التعديل الدستوري 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج . ر . ج . ج، عدد 82.

² - المادة 37 من التعديل الدستوري 2020، مرجع نفسه.

للظروف الجديدة غير قادر على تحقيق المنفعة المرجوة منه، جاز للسلطة الإدارية حق تعديل طرق تسيير المرفق ومنهما جاء مبدأ قابلية المرفق العام للتبديل أو التغيير على القواعد المنظمة للمرافق بل يمتد أيضا لأسلوب إدارتها¹.

ومنه نجد أن من الضروري لتحقيق المصلحة العامة أن تسهر الإدارة على تكيف هياكلها وخدماتها بما يتلائم مع احتياجات المواطنين وذلك باستعمال التقنيات الحديثة في تنظيم وسير المرافق العامة.

الفرع الثاني: الموظف العام وعلاقته بسيرورة المرفق العام.

حتى يتمكن الموظف العام من القيام في المهمات والواجبات المنوطة به قانونا يجب أن تكون هناك علاقة قانونية تربط الإدارة بالمرفق العام تحدد حقوق وواجبات طرفي هذه العلاقة، وعليه سأعرض في هذا الفرع إلى النظريات الفقهية المتعلقة بتكييف العلاقة بين الموظف والإدارة.

أولا: النظرية العقدية:

تقوم هذه النظرية على أساس أن العلاقة بين الموظف العام والإدارة تعتبر علاقة تعاقدية، وأن الموظف العام في مركز تعاقدية مع علاقته مع الإدارة وبحسب هذه النظرية يوصف العقد الذي يربط الموظف في الإدارة بأنه عقد عمل أو عقد إجازة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي أو جسماني وإنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف عملا قانونيا أو ذهنيا.

وقد كشف التطبيق العملي لهذه النظرية العيوب التالية:

أ- هذه النظرية تقوم على أساس أن إبرام العقد يحتاج إلى مفاوضات بين الموظف والدولة وإلى مناقشة حادة لتحديد مضمون العقد من حيث مضمونه وشروطه وآثاره، ومثل هذه المفاوضات أو المناقشة لا وجود لها من الناحية العملية عند تعيين الموظف ذلك أن الموظف لا ينافس شروط الخدمة ولا تنشأ العلاقة القانونية التي تحكمه من التقاء إدارته مع إدارة الدولة.

¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 348.

وله بمجرد صدور التعيين ينتج معظم آثاره أضف إلى ذلك أن علاقة تعاقدية ما بين الموظف والإدارة يجعل من الوظيفة العامة موضوعا للاستغلال والمساومة، الأمر الذي يترتب عليه مساس خطير في الصالح العام¹.

ب-رابطة الموظف في الإدارة أبعد ما تكون عند روابط القانون الخاص التعاقدية فالرابطة التعاقدية في ظل القانون الخاص يحكمها مبدأ أساسي هو مبدأ شريعة المتعاقدين، وهذا المبدأ يخرج على القواعد الأساسية الضابطة لسير المرافق العامة لأن الإدارة في ظله لا تستطيع أن تمس مركز الموظف أو تعدل فيه إلا بموافقة الموظف نفسه لأنه الطرف الآخر في العقد².

أضف إلى ذلك يؤدي إلى احتمال اختلاف مراكز الموظفين العموميين وفق لعقودهم حتى ولو كانوا يؤدون نفس العمل كما أنه يسمح للموظف بفسخ العقد من ناحيته في الاحوال التي يجيزها القانون ويؤدي إلى جعل المنازعات التي تنشأ بين الإدارة والموظف من اختصاص المحاكم النظامية وإذا كان التكيف في صالح الموظف فإنه لا يحقق الصالح العام.

ونظرا لهذه الانتقادات فقد حاول الفقه والقضاء تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة على أساس أنها علاقة تعاقدية ولكن في نطاق القانون العام وليس في نطاق القانون الخاص، أي أننا هنا أمام عقد إداري وليس عقد مدني، فيحق للإدارة وفقا لهذا العقد ان تعدل في شروط العقد بما يتلائم مع حالة المرفق العام ولا يجوز للموظف فسخ العقد لمجرد مخالفة الإدارة لبعض شروط العقد.

وهذا الرأي وإن كان أفضل من الرأي السابق إلا أنه ليس كافيا ولا ينسجم مع فكرة الوظيفة العامة في جوهرها والسبب في ذلك أن الموظف العام يرتبط مع الإدارة منذ صدور قرار تعيينه كقرار إداري وهذا يختلف عن فكرة التعاقد نفسها إذا يحق للموظف طلب فسخ العقد حتى لو كان عقدا من عقود القانون العام وهذا ما يتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة أحق إلى ذلك أن

¹ - رسلان أنور، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 79.

² - كنعان نواف، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر، 2006، والتوزيع، عمان، ص 38.

الإدارة نفسها ليست هي التي تحدد حقوق والتزامات الموظفين وأصنافهم القانونية حتى نتحدث عن مسألة تعاقد لكن يتقرر ذلك دائما بموجب الأنظمة وتعليمات المتعلقة في الوظيفة العامة¹.

ثانيا: النظرية التنظيمية:

نتيجة الانتقادات التي وجهت إلى النظرية العقدية وخصوصا تعارض مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مع حاجات المرافق العامة فالموظف في علاقته بالإدارة لا يخضع لأحكام العقد سواء كان العقد من عقود القانون الخاص أو العام إنما لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة لها، فعندما يتم تعيين الموظف وفقا لهذه النظرية فإنه لا يخلق وظيفة عامة وإنما يسندها فقط إلى الموظف المعين والذي يباشر واجباته ومسؤولياتها وفقا لما تقرره القوانين والأنظمة الوظيفية، فالعلاقة بين الموظف العام والإدارة تحكمها القواعد القانونية المتصلة بتنظيم الوظيفة وشؤونها وهي قواعد تحدد المركز القانوني للموظف العام باعتباره من المراكز العامة وليست الشخصية فالسلطة الحق في تعديله وتنظيمه في كل وقت لمواجهة أي تطورات وتحقيقا لمقتضيات المصلحة العامة ومتطلبات سير ودوام المرافق العامة في انتظام وإطراد وذلك دون الحاجة إلى أخذ رأي الموظف أو الحصول على موافقته حيث لا يحق له الإدعاء بأنه له حقا مكتسبا تجاه الوظيفة العامة².

¹ - الطماوي سليمان ، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979 ص 434.

² - القباني خالد ، القانون الإداري، مكتبة الجامعة اللبنانية، لبنان، 2007، ص 286.

خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل ماهية العطلة المرضية، حيث نجد أنه لكل موظف عمومي الحق في التغيبات لأسباب صحية سواء كان المرض مؤقت أو طويل الأمد وتكون الاستفادة من هذه العطلة أو التمتع بها إلا ضمن إجراءات معمول بها في القانون والتي حددها المشرع الجزائري، وذلك من أجل تحقيق توازن بين مصلحة الإدارة في المحافظة على حسن سير المرافق العامة وحماية حقوق الموظف من جهة.

في حدود اطلاعنا نستنتج أن الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع العطلة المرضية بصفة خاصة ركزت على الجانب القانوني، فهي حق مضمون للموظف معترف بها من الناحية القانونية لا يجوز لهم أن يتنازلوا عنها، يجب أن تكون ضمن الإطار المحدد لها في قانون الوظيفة العمومية 03-06 وإلا أصبحت غير قانونية.

الفصل الثاني

الآليات القانونية للتوفيق بين سيادة المرفق العام وحقوق الموظف في
العطلة المرضية.

تمهيد:

يعد الموظف من أهم وسائل الإدارة العامة لتحقيق غايتها وإشباع حاجتها العامة. ومن أهم واجباته الوظيفية هو الالتحاق بوظيفته المعين بها تأدية لمهامه بكل أمانة وانضباط وإتقان بصفة شخصية محترما الأوقات المخصصة له لممارسة مهامه الوظيفية محافظا على سير الحسن للمرفق العام الذي وجد من أجل تقديم الخدمات للأفراد وإشباع حاجات عامة وجوهرية في حياة الأفراد ومما لاشك فيه أنه يترتب على انقطاع تلك الخدمات حصول خلل واضطراب حياتهم اليومية ولهذا فإن من أهم المبادئ التي تحكم سير المرافق العمومية مبدأ سيرها بانتظام واطراد وهو مبدأ لا يحتاج تقرير لنص تشريعي خاص لأن طبيعة المرافق تستلزم ذلك.

إلا أنه في بعض الأحيان تعتري الموظف العمومي عوارض قد تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي ومن بين هذه العوارض الأمراض التي تصيب الموظف ويكون في هذه الحالة التوقف إلزاميا عن مزاوله نشاطه الوظيفي متى لحقته موانع تطلبت دخوله في عطلة مرضية، وهذا ما من شأنه إعاقة السبي الحسن للمرفق العام. وعليه ارتأينا تسليط الضوء في هذا الفصل لدراسة مدى تأثير العطل المرضية على سيرورة المرفق العام، من خلال مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: انعكاسات العطل المرضية على سيرورة المرفق العام.

المبحث الثاني: نظام العطل المرضية للموظف في اطار المرافق العامة.

المبحث الأول: انعكاسات العطلة المرضية على سيرورة المرفق العام.

لعل أهم المرافق المسيرة من قبل الدولة سواء كانت عمومية وطنية محلية أو الإدارية، التي لا تستطيع الدولة التخلي عنها نظرا لخصوصيتها في تلبية حاجات المواطنين وتحقيق مخطط التنمية، عرفت عدة مساوئ ومعوقات أثرت على فعالية هذه المرافق ونوعية الخدمة التي تقدمها وحتى علاقتها بالمواطن الذي فقد ثقته بهذه المرافق وهذا راجع إلى تفشي ظاهرة العطل المرضية بكثرة، هي المشاكل التي يعرفها هذا الأخير نظرا لاختلالات الناجمة عن العطل والعجز في السيطرة على متطلبات المواطن مما يزيد العبء المالي على الميزانية العامة في الدولة وعدم التحكم في النفقات وارتفاع التكلفة الاقتصادية للخدمة خاصة في ظل تزايد حاجيات المواطنين وتنوعها¹.

وبناء على ذلك نخصص هذا المبحث لدراسة هذه الانعكاسات من زاويتين الأولى الآثار الوظيفية للعطل المرضية والثانية الآثار المالية للعطل المرضية.

المطلب الأول: الآثار الوظيفية للعطلة المرضية.

إن أخذ الموظفين للعطلة المرضية خلال مسارهم المهني أمر طبيعي لكن في حدود الظروف الطارئة التي تحدث في حياة الموظف كالظروف الصحية يكون أخذ العطلة المرضية في إطار قانوني حتى لا يقع في مشاكل بينه وبين إدارته أو يعيق السير الحسن للمؤسسة، تعتبر العطل المرضية العائق الأول لمبدأ استمرارية سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فعندما يتوقف الموظفون عن أداء مهامهم الأمر الذي يؤدي إلى وقف عمل هذه المرافق وبالتالي عدم تلبية حاجات المواطنين، و على هذا الأساس فإن توقف الموظف العام عن العمل مدة من الزمن من شأنه الإخلال بهذا المبدأ إلى عرقلة وسوء تقدير الخدمة العمومية وعدم مواكبتها للتطورات الحاصلة، وبذلك يتم تقدير الخدمة العمومية وعدم مواكبتها للتطورات الحاصلة، وبذلك يتم تقدير خدمة لا ترقى إلى الإشباع الفعلي للحاجات العامة مما يؤثر سلبا على حياة الناس و معيشتهم نتيجة عدم تقديم خدمة لهم يؤدي إلى

¹ - باحمو مصطفى، عزيزي عبد القادر، المرفق العام ورهان تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، ص51.

الاضرار بالمواطنين، و بذلك تؤثر بشكل كبير على الجانب الاجتماعي للدولة ويكمن هذا التأثير من جانب، في زيادة الأعباء على الموظفين (الفرع الأول)، ونوعية أداء الموظف من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الاول: زيادة الأعباء على الموظفين

من بين الضغوطات التي يتعرض لها الموظف في مؤسسته هي غياب أحد زملائه في المصلحة التي ينتمي إليها إذا تثر عليه أعباء العمل لأنه سوف يقوم بأعماله المتعود عليها إضافة إلى أعباء جديدة تتعلق بأعمال زميله في الوقت نفسه، لأن ذلك الغياب سوف يتسبب في عدم إتمام المهام لأن أساس السير الحسن هو العمل الجماعي وليس الغيابات، فالعطل المرضية تزيد من ضغوطات العمل مما يؤثر على الأداء الوظيفي للعمال والموظفين وعلى علاقتهم فيما بينهم وبالمؤسسة وكذا على السير الحسن للمؤسسة خاصة حين يكون التماذي في العطل المرضية.¹

الفرع الثاني: تأثير العطل على أداء الموظف.

و كثرة الغياب لا تؤثر فقط على علاقة العامل أو الموظف لزملائه أو بمؤسسته وإنما تؤثر عليه هو كذلك وبشكل كبير في أدائه الوظيفي، إذ تجعله دائم الخمول والكسل وتقلل من نشاطه وحيويته في مصلحته أو مكتبه لأنه سوف يتعد على ذلك السلوك الاعتيادي والروتيني في عمله، وخاصة إذا كان الموظف يشغل منصب حساسا في المؤسسة، إذ غيابه يكون جد مؤثر على السير الحسن كغياب رئيس المصلحة الذي يشكل أكثر تأثيرا من الموظف العادي كونه مكلف بتسيير مصالح وخدمات المصلحة، رغم إنابته لموظف آخر إلا أنه لا يقوم بإتمام مهام زميله على أكمل وجه مع الوقوع في الأخطاء أحيانا بحكم عدم التعود على المهام ونقص كفاءته ومهارته، بالإضافة إلى غياب بعض الصلاحيات المنحولة لرئيس المصلحة كالموافقة والتوقيع على العقود والفواتير.

¹ - فراح زينب، علاقة العطل المرضية للسير الحسن للمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية معسكر، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، العدد 02، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، ديسمبر 2022 ص 167.

نأخذ على سبيل المثال غياب أحد المهندسين المكلف بمراقبة مشاريع السكن من شأن هذا يؤدي إلى خلل يعود على مردودية المؤسسة، ومنه نستنتج أن درجة التأثير تختلف من مصلحة لأخرى وتكون أكثر درجة في المناصب والإطارات التي تعتبر العمود الفقري للمؤسسة.

ومن الملاحظ أن عدد حالات التغيب تأثر بالسلب على المؤسسة أو العمل بصرف النظر على سبب هذا الغياب إذ كان مرض أو إصابة عمل أو غيره، فإن تأثير العطلة المرضية على سيرورة المرفق العام يتطلب من الإدارة مراعاة هذه العطل في عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه للعمل في المؤسسة، واستبدال المرضى بموظفين آخرين بما يضمن استمرارية سير العمل وتحقيق الأهداف المنشودة¹.

المطلب الثاني: الآثار المالية للعطل المرضية.

تعد العطل المرضية مؤشرا يدل على تحمل المؤسسة لجملة من التكاليف، والتي تؤثر بشكل كبير على تحقيق الإدارة لمستوى جيد من الأداء المالي، حيث أن صرف العطل المرضية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي أيضا يكلف ميزانيتها الكثير من الأموال مما يؤدي لاختلال التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: مفهوم الأداء المالي.

تعددت المفاهيم المقدمة للأداء المالي كون أن كل باحث ينظر إلى مفهوم الأداء المالي حسب الزاوية التي ينظر إليها ونتيجة لذلك قدمت العديد من التعاريف منها:

¹ - فراح زينب، المرجع السابق، ص 168.

الأداء المالي هو تعظيم النتائج من خلال تحسين المردودية، ويتحقق ذلك بتدنية التكاليف وتعظيم الإيرادات بصفة مستمرة تمتد إلى المدى المتوسط والطويل بغية تحقيق كل من التراكم في الثروة والاستقرار في مستوى الأداء¹.

أولاً: تكلفة الأجر الإضافية بسبب العمل الإضافي.

إن النقص الحاصل في الإنتاج بفعل العطل المرضية قد يجعل من الأمر تطلب وقتاً إضافياً يتحمل المرفق بسببه تكاليف زائدة، تتمثل في الأجر الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي، قد تلجأ المؤسسة إلى توظيف موظف جديد أو نقل عامل قديم لتغطية الفراغ الذي تركه الموظف المريض، وهذا ما يدعو المؤسسة إلى تحمل تكاليف توظيف العامل الجديد من تدريباته وتهيئته لأداء العمل خاصة إذا لم تكن له خبرة فيه.

ثانياً: تكاليف انخفاض الإنتاج:

إن معدل إنتاجية العامل الجديد تكون أقل من إنتاجية العامل الذي يكون في عطلة مرضية وهذا ما يؤثر سلباً على الأداء المالي للمرفق العام².

إن العطل المرضية تؤثر تأثيراً سلبياً مباشراً في الإنتاج فكلما زادت العطل كلما تعرقل وانخفض مستوى الإنتاج، وهذا ما يؤثر على الأداء المالي للمرفق خاصة إذا كان مرفقاً عاماً اقتصادياً، تتعرض إلى فقدان أرباح المقابلة للإنتاج المفقود نتيجة عدم القدرة على الوفاء بالطلبات في الآجال المحددة بسبب العطل.

¹ - إلياس بن ساسي، ويوسف قريشي، التسيير المالي الإدارة المالية دروس وتطبيقات، الجزء الأول/، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2011، ص 60.

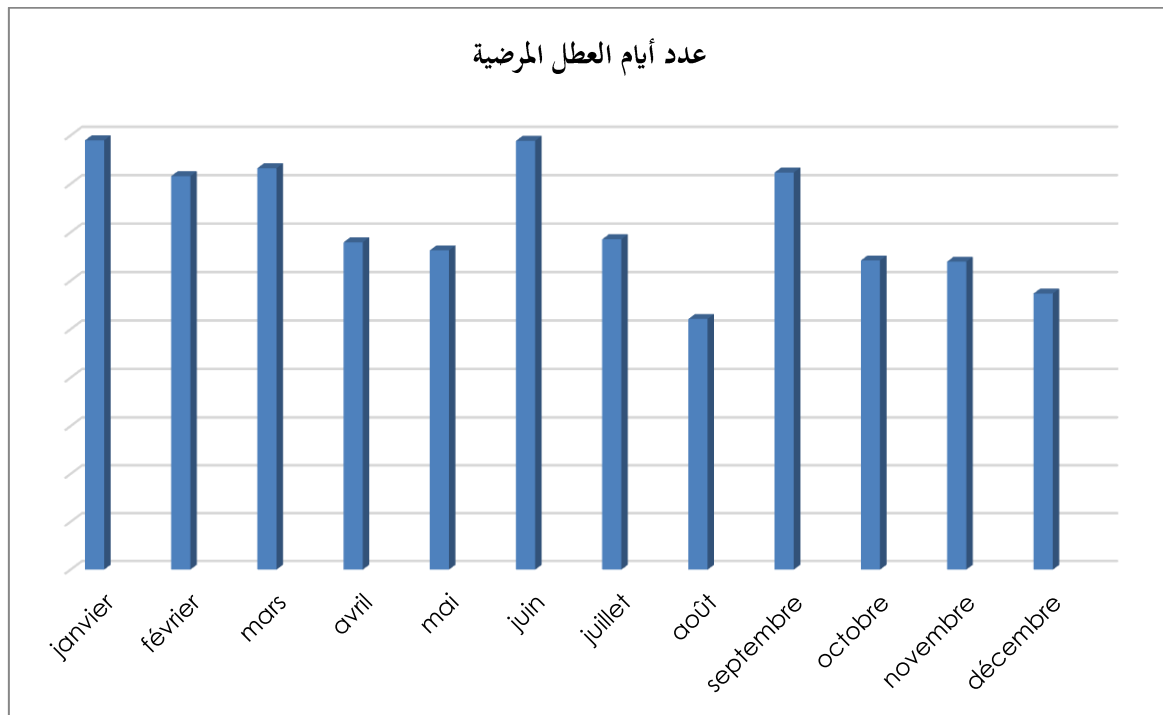
² - عادل بن صالح، الأعباء الاقتصادية لحوادث العمل والأمراض المهنية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد 1، السنة 2022، ص 77.

انتشار ظاهرة التغيب في المؤسسات بشتى أشكالها تعتبر ظاهرة مرضية في أوساط العمل، وهي من الموضوعات الحديثة التي تشغل فكر الباحثين والمتخصصين في مختلف القطاعات والأنشطة لسد الفراغات التي تخلفها العطلة المرضية من جهة، وضمان استقرار واستمرارية المرافق والمؤسسات من جهة أخرى.

الجدول رقم 01: يبين نفقات العطل المرضية شهريا

الأشهر	Janvier	Février	Mars	Avril	mai	juin	juillet	aout	septembre	octobre	Novembre	Décembre
عدد الأيام المعوضة	17797	16318	16647	13588	13255	17778	13712	10423	16469	12837	12788	11473

الشكل رقم 01: يوضح نفقات العطل المرضية شهريا



نلاحظ في البيان أعلاه أن هناك علاقة طردية بين المبلغ وعدد أيام العطل المرضية المقدمة للتعويض وكذا مجمل نفقات الصندوق، إذ أنه كلما ارتفع عدد أيام العطل المرضية زاد مبلغ التعويضات وبالتالي ترتفع نفقات الصندوق مما يؤثر سلباً على التوازنات المالية.

إن الصندوق كان ولا يزال يعاني من تأثيرات السلبية لتعويض العطل المرضية المغشوشة مما دفع به إلى القيام لحملة تحسيسية والقيام بأبواب دراسية مفتوحة بمدى تأثير هاته العطل المرضية على نفقات الصندوق.¹

¹-مقابلة أجريت مع الأمين العام لصندوق الضمان الاجتماعي تيارت، تاريخ 2023/05/31 على الساعة 10.00 .

المبحث الثاني: نظام العطل المرضية للموظف في اطار عصرنة المرفق العام.

تعتبر العطل المرضية حق مشروع أقره المشرع الجزائري، وتتمثل في الانقطاع عن العمل بسبب عجز صحي مما أثر ذلك سلبا على المرفق العام وجودة خدماته، فإن الحاجة إلى الحد من هذه السلبات استدعت من الدولة ضرورة التحول من اعتماد أسلوب الادارة التقليدية إلى أسلوب الادارة الالكترونية من خلال استخدام وسائل وتقنيات حديثة، ومن هنا يمكن التوفيق بين حق الموظف في العطل المرضية والسيرورة الحسنة للمرافق العامة.

المطلب الأول: عصرنة المرافق العمومية كضمانة لسيرورة منتظمة.

إن التطور السريع والمتنامي لتكنولوجيا الاتصال والاستعمال الواسع لشبكة الأنترنت أثر بشكل كبير على جميع نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهو ما فرض إدخال التقنية على نشاطات الإدارة والمرافق العامة في اتجاه خلق إدارة إلكترونية تبرز عصرنة المرفق.

الفرع الأول: مفهوم الإدارة الإلكترونية.

يعتبر مصطلح الإدارة الإلكترونية من المفاهيم الإدارية ولذلك عرفت بأنها استخدام الوسائل والتقنيات الإلكترونية بكل ما تقتضيه الممارسة أو التنظيم.

وعرفت أيضا منظومة إلكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصال والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي إلى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة.

ويعرفها البعض: "على أنها فن وإنجاز المهام من خلال القوى البشرية العاملة في المنظمة بغيته الوصول إلى الأهداف المطلوبة من قبل المنظمة وتكون عمليات التحضير والتنظيم والسيطرة واتخاذ القرارات هي الوظائف الأساسية ومع تشعب الخدمات والأنشطة والفعاليات التي تقدمها الإدارات الحكومية وأهميتها للموظفين والمقيمين والمؤسسات فرضت تحويلها من أسلوب الإدارة التقليدية إلى أسلوب الإدارة الإلكترونية من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية والتقنيات الإلكترونية.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية بأنها: "إنجاز المعاملات الإدارية وتقديم الخدمات العامة عبر شبكة الأنترنت بدون أن يضطر العملاء للانتقال إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاتهم، فهي تعمل على تحقيق أفضل الخدمات للمواطنين مع الاستغلال الأمثل لمصادر المعلومات المتاحة، وهذا عن طريق توظيف الموارد المادية والبشرية المتاحة في إطار إلكتروني حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقا لمختلف المطالب"¹.

الفرع الثاني: آليات عصرنه المرفق العام للحد من سلبيات العطل المرضية.

إن أساس العصرنة دائما هو مساهمتها في تحسن علاقة الإدارة بالمواطن، ورغبة في التحول نحو مرفق عام إلكتروني وتحسين جودة الخدمة العمومية، سارعت الجزائر في تطبيق عدة آليات وخطوات هامة في مجال عصرنه المرفق العام، وتجويد الخدمة العمومية باستعمال الأساليب التكنولوجية الحديثة.

أولا: تحقيق حيادية المرفق العام إلكترونيا.

إذ بموجب هذه الآلية يعامل الأفراد معاملة واحدة من دون تمييز بسبب القرابة أو الطائفة أو الانتماء السياسي، تلك المظاهر التي غالبا ما تميز علاقة الأفراد بالمسؤولين عن إدارة المرفق العام في ظل النظام التقليدي، الذي يعتمد في تميز شؤونه على عناصر بشرية تسعى دائما لتحقيق مصالحها ولو على حساب المصلحة العامة، في حين لا نجد لهذه الظاهرة أي أثر في ظل الحكومة الإلكترونية.

إن استعمال الحياد الإلكترونية يؤدي إلى تخليص الدولة من مشكلة الوساطة التي كانت تعاني منها في النظام التقليدي، إذ نادرا ما يلتزم الموظف بالجانب الحيادي في إنجاز معاملات الأفراد ولاسيما في الآونة الأخيرة، التي انتشرت فيها الوساطة وأصبحت القياس المعتمد في تقديم

¹ - والي عبد اللطيف، المرفق العام الإلكتروني لخدمة عمومية فعالة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، العدد الثاني عشر، 2022، ص 29-30.

الخدمات، فهي أشبه بالوباء الذي انتشر في الأجهزة الحكومية الجزائرية، بحيث أن الأفراد لا يتقدمون إلى المرفق العام إلا بعد أن يتسلحوا بالوساطة والعتلة في ذلك ترجع إلى الإجراءات الإدارية المعقدة التي زرعت في نفوس المواطنين إحساس التذمر وعدم الثقة في التزام الإدارة بتطبيق المساواة في إنجاز معاملاتهم.¹

ثانيا: رفع كفاءة العاملين بالإدارة العمومية.

لا تتعزز علاقة الإدارة بالمواطن وعصرنة خدمتها إلا عن طريق رفع كفاءة العاملين بالإدارة العمومية، لأنهم محور مركزي في عملية تجديد الإدارة وعصرنتها انطلاقا من قطاعات الحكومة، التعليم العالي، التربية، الصحة العمومية، حاولت الحكومة الجزائرية تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحديث الممارسة الإدارية وربط هياكلها بكل القطاعات المعنية ضمن النظام الشبكي.

حيث أن رفع كفاءة القوى العاملة التقنية والفنية، التي تطرح كضرورة ومطلب أساسي في التحول الناجح نحو الإدارة الإلكترونية، أصبحت مهنة قبل التفكير في شكل التحول الإلكتروني للإدارة العامة²، المراد اتباعها ضمن هذا الإطار تركز المحاور الاستراتيجية الجزائرية الإلكترونية على تطوير الكفاءات، وتنطلق من وجوب تطوير الكفاءة البشرية وترقية البنى والهياكل التحتية، ذلك بإجراءات ملموسة في مجال التكوين وتطوير موارد البشرية بهدف تعميم أفضل وكامل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وكذا ضمان تملكها على مستويات مختلفة.

يمكن القول أن تطوير مستوى العاملين بالإدارة كأخذ أوجه المعادلة الخاصة بترشيد وتحسين الخدمة العمومية في الجزائر، يتطلب بالأساس إعادة النظر في كفاءة العاملين، حيث تعد من أهم العوامل لمعالجة آثار العطل المرضية، وقد تكون أحسن بديل فاستخدام التكنولوجيا لتعويض غياب الموظف، حيث أن تقديم الخدمات المرفقية بنظام الإدارة الإلكترونية وفق برامج معدة يقلل من

¹ - توغني نبيل، نحو عصرنة وتجويد خدمات المرفق العام في الجزائر، دراسة في الآليات والتحديات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية، المركز الجامعي، سي الحواس، بركة، الجزائر، العدد 02، 2022، ص ص 128، 129.

² - توغني نبيل، المرجع السابق، ص 130.

الأثار السلبية للعطل المرضية، وذلك لكون الخدمات لا تتأثر بغياب الموظفين، حيث يمكن للفرد الحصول على الخدمة حتى في حالة عدم وجود الموظفين وذلك من خلال الدخول على شبكة المعلومات التي تعمل عليها الادارة الالكترونية في أي وقت والسير بإجراءات الخدمة المطلوبة حتى الحصول عليها، ومن خلال تطبيقاتها يستطيع الفرد ولو في منتصف الليل أن يدخل على شبكة المعلومات يستفيد من الخدمة التي تهمه بدلا من انتظار الموظف الذي يكون في عطلة مرضية، كما يمكن للموظف الموجود في عطلة تقديم خدمات عن طريق البريد الإلكتروني للإدارة أي عن بعد، وحصول المواطن على كافة المعلومات وبناء على ما تقدم عرضه يمكننا القول إن نظام الادارة العامة الالكترونية يجد من سلبيات العطل المرضية بشكل شبه تام من خلال توفير بوابات الكترونية التي تقدم خدماتها دون اجازات أو عطل¹.

ثالثا: اعتماد الوسائل الحديثة في إيصال الخدمة وفق منطلق الإدارة الإلكترونية.

تتطلب عملية التحول نحو مفهوم الإدارة الإلكترونية إعادة هيكلة الإدارة العامة ليس فقط في طريقة العمل والاستغناء عن الأعمال الورقية والإجراءات الإدارية الروتينية والمعقدة بل أيضا تعتبر ثقافة العمل وسلوك الموظف العمومي ومحاولة تغيير الصورة الذهنية لدى المواطنين عن الخدمات الحكومية، وتشجيع المواطن على الاستفادة من خدمة الإدارة الإلكترونية، وهو ما تتجه نحوه الجزائر حيث تميزت سنة 2015 بتسريع وتيرة عصرة المرافق العامة وتحديث أساليب التسيير بهدف تحسين جودة الخدمة العمومية وتقريب الإدارة من المواطن².

وفي إطار سياسة الدولة الهادفة لمواكبة التطورات الحاصلة والتحول نحو مرفق عام إلكتروني شرعت الجزائر في تطبيق بعض الخدمات العمومية والتي مست العديد من القطاعات أهمها.

شرعت وزارة التربية في تقديم بعض الخدمات عن بعد لصالح التلاميذ.

¹ صهيبي ياسر، محمد شاهين، أثر الادارة الالكترونية على مبادئ سير المرفق العام، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 3، جامعة خنشلة، الجزائر، 2021، ص 103-104.

² توغوي نبيل، المرجع السابق، ص 131.

التسجيل في شهادة البكالوريا عبر موقع وزارة التربية الإطلاع عن نتائج شهادة البكالوريا والمتوسط على شبكة الأنترنت أو من خلال شبكة موبيليس.

وفي إطار عصرنة قطاع العدالة: بالجزائر تم إحداث العديد من التغيرات الهادفة إلى تطوير القطاع وتحسين الخدمات المقدمة للمواطن ومن الإجراءات المتخذة أصبح استخراج صحيفة السوابق العدلية وشهادة جنسية عبر الأنترنت كما استفاد من هذه الخدمات أيضا أفراد الجالية الجزائرية المقيمين بالخارج من خلال تمكينهم من سحب صحيفة السوابق العدلية (القسيمة 3) وشهادة الجنسية الجزائرية من الممثلات الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية بالخارج¹. وهذا ما ستريده تفصيلا أكثر في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

إن ادخال فكرة الادارة الالكترونية في نظام العطلة المرضية أصبحت من أهم الآليات القانونية التي تلجأ إليها معظم المرافق العامة في الجزائر وذلك من أجل تحقيق أداء وتقديم خدمة عمومية وسيرورة منتظمة، بالتالي التحول نحو تطبيق الادارة الالكترونية الأمر الذي ساعد في التغلب على العديد من المشاكل التي تعيق مسيرة العمل، جودة الخدمة... إلخ، لذلك سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أسباب اللجوء نحو الادارة الالكترونية في (الفرع الأول)، وحق الموظف في العطل المرضية في اطار تطبيقات الادارة الالكترونية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أسباب التوجه نحو الادارة الالكترونية.

يعتبر التحول إلى الإدارة الإلكترونية ضرورة حتمية ففكرة توظيف المعلومات أصبحت أحد محددات النجاح لأي إدارة وقد فرض التقدم التقني والعلمي والمقابلة المستمرة بجودة المنتج والمنافسة الدائمة لجميع المنظمات داخل السوق، كل هذه الأمور أدت إلى تطور الإدارة والانتقال من المفهوم التقليدي إلى المفهوم الإلكتروني وقد أصبح عاملا لزمنا مؤثرا في هذا التحول السريع إذ

¹ - نفس المرجع السابق، ص 131، 132.

لم يعد المعقول التأخر في عملية الإنتاج بدعوة التركيز على عاملا لجودة بل التركيز على الفرص المتاحة ودخول السوق مبكرا عاملا أساسيا في نجاح أي مؤسسة ويمكن ذكر أهم الأسباب التي أدت إلى التحول الإلكتروني في النقاط التالية:

- 1- الإجراءات والعبارات السعادة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال.
- 2- ضرورة توحيد المعطيات والبيانات على مستوى المؤسسة.
- 3- صعوبة قياس معدلات الأداء.
- 4- استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرار.
- 5- المنافسة بين المؤسسات مما يحتم على ضرورة وجود آليات التمييز داخل كل مؤسسة.
- 6- وجوب تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل، وهذا ما يكسب الإدارة الالكترونية أهمية كبيرة نتيجة قدرتها على التوافق والانسجام مع التغيرات والتطور السريع الذي يشهده عالم الأعمال وقطاعات الخدمات المختلفة، بالإضافة إلى العديد من الفوائد أهمها¹:

- 1- تبسيط الإجراءات وخفض التكاليف وتقديم خدمات أكثر جودة وفعالية.
- 2- اختصار الوقت والجهد في تنفيذ المعاملات الإدارية وتقديم الخدمة..
- 3- الدقة والموضوعية في إنجاز العمليات وكذا تسهيل عملية الاتصال بين وحدات الإدارة ودوائرها المختلفة ومع المؤسسات الأخرى..
- 4- التقليل من استعمال الأوراق مما يؤثر إيجابيا على أداء المؤسسة ويعالج مشكل حفظ

¹ - الآليات القانونية لتحسي الخدمة العمومية في الجزائر: مذكرة تدخل ضمن نيل متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2021/2020، ص ص 54 - 55 .

وتوثيق المعاملات وبذلك فإن الإدارة الإلكترونية تعمل على سد الفجوة بين الإدارة والموظفين وإلغاء التقييم التقليدي البيروقراطي واعادة بناء الأدوار والوظائف.

الفرع الثاني: حق الموظف في العطل المرضية في اطار تطبيقات الادارة الإلكترونية.

إن تطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية أضحى هدف تسعى إلى تطبيقه جميع الدول على أرض الواقع والجزائر كباقي الدول، اتجهت نحو مواكبة عصنة الرقمنة ومسايرة التطورات الحاصلة في هذا المجال، ساهمت في عدم تأثير العطل المرضية على ترقية المرفق من خلال التسيير الأمثل والتخلي على أساليب الإدارة التقليدية فكلما زاد استعمال الوسائل العلمية التكنولوجية في المرفق كلما تحسنت الخدمة وازدادت الجودة، بهذا الصدد سنحاول عرض تطبيقات الإدارة الإلكترونية في بعض المرافق كما يلي¹:

أولاً: قطاع وزارة الداخلية والجماعية المحلية.

قامت وزارة الداخلية والجماعات المحلية تنفيذاً لمخطط عمل الحكومة الهادف إلى عصنة خدمات المرافق العمومية وجعلها تتميز بالفعالية والشفافية بتجسيد عدة مشاريع هامة وذلك لتمكين المواطن من خدمة عمومية ذات جودة ونوعية وكذلك تخفيف الإجراءات الإدارية ومحاربة البيروقراطية الإدارية ومن بين أهم الإنجازات في هذا المجال نذكر ما يلي²:

● رقمنة سجلات الحالة المدنية على المستوى الوطني ووحدات السجل الوطني الآلي للحالة المدنية وربط البلديات وملحقاتها الإدارية وكذلك البعثات الدبلوماسية والدوائر القنصلية به يتمثل مشروع رقمنة مصلحة الحالة المدنية في انشاء تطبيق على " الويب " يسمح بإدخال البيانات الخاصة بالمواطن الجزائري، من عقود ووثائق الحالة المدنية على قاعدة بيانات متطورة متواجدة على أجهزة

¹ - غنية نرلي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه اخضر، الوادي، عدد 12، جانفي 2016، ص 185.

² - طالع بخالد، آليات تحسین الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2017/2018، ص 48، 49.

رئيسية، وحفضها ليتم استرجاعها لاحقا سواء بهدف الحصول على معلومات دقيقة بواسطة بحث يجريه موظف البلدية، أو من أجل تمكين ضابط الحالة المدنية من عرض نسخ الكترونية على شبكة الأنترنت لوثائق وعقود والحالة المدنية الخاصة بالمواطن.

• انشاء السجل الوطني الآلي لترقيم المركبات الذي يمكن المواطنين من الحصول على بطاقة الترقيم لمركباتهم بصفة آلية دون تكبد عناء التنقل إلى ولاية التسجيل.

• تمكين الجالية الجزائرية المقيمة بالخارج بتقديم طلب الحصول على عقد الميلاد الخاص 12

مباشرة عبر خدمة الأنترنت والحصول عليه من الممثلة الدبلوماسية أو القنصلية المسجل فيها.

• الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية والجماعات المحلية الذي يقدم للمواطنين خدمة جديدة

تمكنهم من ملئ استمارة التسجيل بموسم الحج مباشرة عبر الأنترنت.

قامت وزارة الداخلية والجماعات المحلية بالوضع التدريجي لنظام وطني للتعريف المؤمن يركز

على محورين:

1. إطلاق بطاقة التعريف الوطنية البيومترية الإلكترونية.

2. إطلاق جواز السفر البيومتري.

وتعتبر بطاقة التعريف الوطنية الإلكترونية وثيقة مؤمنة تماما وذات شكل أكثر مرونة تحتوي

على شريحة إلكترونية وصور رقمية من شأنها أن تضمن للمواطنين الإتمام السريع لمختلف

الإجراءات اليومية وهذا بسبب استخدامها المتنوعة في الإطار البيئي مع القطاعات، فيما يتعلق

بجواز السفر الإلكتروني البيومتري والذي يعد وثيقة هوية وسفر مؤمنة للقراءة آليا تحتوي بصفة

خاصة على صورة رقمية وشريحة إلكترونية فهو مطابقة للمعايير المملات من طرف المنظمة الدولية

للطيران المدني، إذ تمنح هذه الوثيقة ضمانات لأمن تنقل المسافرين بفضل المراقبة الإلكترونية لوثائق

المسافرين والتعرف على هوية المسافر.

كما تم الانطلاق في تجسيد عدة المشاريع منها مشروع البلدية الالكترونية، ووضع حيز الخدمة مركز الاتصال مجاناً عن طريق رقم هاتف أخضر.¹

ولقد سمح المشروع في تطبيق الادارة الالكترونية على مستوى وزارة الداخلية والجماعات المحلية برقمنا الادارات البلدية عبر كامل التراب الوطني بحيث تم ربط ما يزيد عن 3041 بلدية وملحقة على مستوى التراب الوطني.²

وبعد نجاح اصدار بطاقة التعريف وجواز الصفر البومترين الالكترونيين فإنه يتم التحضير والاعداد لإصدار رخصة السياقة البيومترية الالكترونية وكذلك بطاقة الترميم الالكترونية للسيارات.

وعموما فإن هذه الإجراءات التي اتخذتها وزارة الداخلية والجماعات المحلية سمحت ب³:

- اعفاء المواطن من تقديم وثائق الحالة المدنية المتوفرة ضمن السجل الوطني الآلي للحالة المدنية.
- تمديد أجل صلاحية عقد الميلاد إلى 10 سنوات بعد ما كان سنة واحدة.
- الغاء تحديد أجل صلاحية شهادة الوفاة بعد ما كان سنة واحدة فأصبحت غير محدودة الأجل.
- تمديد صلاحية جواز السفر البيومترى من 05 سنوات إلى 10 سنوات.
- تكفل البلديات بالتنسيق مع السلطات القضائية المختصة بمتطلبات المواطنين الراغبين في تصحيح الأخطاء المكتشفة في وثائق الحالة المدنية الخاصة بهم.

¹ -ضالع بخالد، مرجع سابق، ص 51 و 52.

² -عبد الجبار باي، ترقية المرفق العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدمبراح، ورقلة، 2016-2017، ص 29.

³ - قدوم لزهو وقروي عبد الرحمان، الادارة الالكترونية كألية لتطوير أداء الجماعات المحلية بالجزائر، مداخلة مقدمة في ملتقى الوطني حول التسيير المحلي بين اشكاليات التمويل وترشيد قرارات التنمية المحلية- بلديات نموذجاً، جامعة قلمة، 9/8 نوفمبر 2016، ص 105.

ثانيا: مؤسسة الضمان الاجتماعي:

ومن بين تطبيقات مؤسسة الضمان الاجتماعي للإدارة الإلكترونية خدمات بطاقة الشفاء الإلكترونية لتأمينات الاجتماعية التي تسمح بالتعرف على هوية المؤمن الاجتماعي وذوي الحقوق، من خلال تسهيل مستحقات المؤمن لدى مصالح الضمان الاجتماعي أو الصيدليين وذلك لأن البطاقة تحتوي على شريحة إلكترونية دونت فيها كل المعلومات التي تسمح بالتعرف على المرضى وذوي الحقوق ومن خلال المعلومات المدونة على الشريحة يسمح للأفراد بالحصول على مستحقاتهم في التعويض وبذلك تم استحداث بطاقة الشفاء الإلكترونية محل بطاقة التأمينات الاجتماعية السابقة واختصرت الإجراءات الإدارية التي كانت تجبر المريض للتنقل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي وتسليمهم للوصفة الطبية بغية حصوله على مستحقاته بعد فترة، حيث يتمكن المريض من استفاد حقوقه مباشرة بعد تسليمه لبطاقة الشفاء سواء كان ذلك عند الطبيب أو الصيدلي.

ثالثا: مجال قطاع التعليم العالي.

لقد لعبت الأترنت دورا كبيرا في مجال التعليم العالي وذلك من خلال ربط الجامعات بعضها ببعض من خلال برامج (logicielle) بالإضافة إلى إنشاء رقم تسلسلي إلكتروني خاص بكل طالب على مستوى الوطن حيث أنه بمجرد الضغط على ذلك الرقم يظهر ملف إلكتروني به كل الوثائق اللازمة بطريق الماسح الضوئي Scanner⁷ في حالة انتقال طالب من جامعة إلى جامعة Transfer يكون الأمر سهلا دون تعقيد على مسؤولي الجامعات، أيضا يمكن استخدامه داخل الجامعة في حد ذاتها من خلال ربط الكليات بعضها ببعض بالإضافة إلى ربط كل مكاتب الكليات بعضها ببعض مع المكتبة¹ المركزية أو المكتبات الخارجية الشيء الذي من شأنه أن يسهل

¹ أ. غنية نزي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه اخضر، الوادي، عدد 12، جانفي 2016، ص 186.

عملية البحث والمطالعة، كما تسهل عملية اتصال الجامعات الوطنية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال بعض المقترحات أو دراسة ملفات ترقية وتحسين عروض التكوين ... إلخ.

كما تجدر الإشارة هنا إلى استفادة فئة الباحثين من المنتجات العلمية (مذكرات ليسانس وماجستير ودكتوراه) وذلك من خلال الدخول إلى المواقع الأكاديمية وتحميل الكتب الإلكترونية.

كما لعبت الأنترنت دورا هاما في الجامعات من خلال إيصال المعلومات والإعلانات لهيئة التدريس وكذا الطلبة والموظفين عن طريق البريد الإلكتروني أو المواقع الإلكترونية الخاصة بالجامعات بحيث يتم تبليغ الأساتذة أو الطلبة عن أي معلومة تخصه (اجتماعات جداول تدريس، استدعاءات، تكليف بالحضور، جداول التدريس ...). أو أي حدث يخص الجامعة (ملتقيات، احتفالات أيام إعلامية مما سرع وسهل عملية إيصال المعلومات والإعلانات لكل من له علاقة بالجامعة.

رابعاً: مؤسسة البريد والمواصلات:

شهد قطاع البريد والمواصلات الاتصالات تطورات جديدة مما أدى إلى الحاجة إلى القيام بتعديلات وتغيرات جذرية مست هذا القطاع حيث باشرت الجزائر لإصلاحات عميقة على مستوى هذا الأخير بالرغم من الصعوبات المطروحة ومن أبرزها¹:

- حوالة البطاقة لتزويد الحسابات الجارية تستخدم لدفع المال في الحسابات البريدية الجارية.
- الحوالة الإلكترونية لتحويل الأموال تستخدم لدفع المال لشخص آخر ليس له حساب.
- خدمات طلب نماذج من الصكوك البريدية عن طريق ملء المعلومات الخاصة بكل متعامل على شكل استمارة إلكترونية.

¹ - ماحي نعيمة، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على تسيير المرفق العام في الجزائر، رسالة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، قسم إدارة محلية، كلية حقوق والعلوم السياسية.

● بطاقة سحب المغناطيسية (la carte ccp) في الخطوة الأهم في التحول للخدمة العامة الإلكترونية. مؤسسة بريد الجزائر تتم باستعمال بطاقة السحب عن طريق الصراف الآلي.

وتستعمل في الشبايك والمكاتب في حال نسيت إحدى دفاتر الصكوك معك وهي محمية برقم سري وتعمل مع كل أجهزة الصرف الآلي في الجزائر حيث تتم تسهيل وتسريع العملية للمواطن الاستفادة المباشرة عن رصيده المالي من كل نقاط الوطن وفي أي وقت.

خامسا: قطاع وزارة العدل.

يمثل مشروع إصلاح العدالة أحد مشاريع الإصلاح الأساسية في برنامج إدارة الحكومة قرار العدالة والتأسيس الدولة الحكومة الجزائرية والذي يرمي إلى محاولة تحقيق التزاهة وتأسيس دولة الحق والقانون وتطبيقا للبرامج الخاصة بعصرنة قطاع العدالة وتحسين الخدمات الذي يقدمها هذا المرفق، يمكن تحديد أهم الانجازات المحققة في هذا المجال في ما يلي:

1- الأنظمة المعلوماتية:

وهي أنظمة موجهة لتحسين الخدمات العمومية التي يقدمها مرفق القضاء حيث أعطيت لها أولوية تتمثل في:

- النظام الآلي لتسيير النظام القضائي.
- نظام صحيفة السوابق القضائية يتم من خلاله تسليم الصحيفة رقم 03 للمواطن والصحيفة رقم 02 للإدارات العمومية في وقت قصي، ومن أي جهة قضائية متواجدة بالتراب الوطني، وكذلك يتم بواسطة هذا النظام معالجة عملية رد الاعتبار بقوة القانون بصفة آلية.
- النظام الآلي لتسيير الأرشيف التاريخي.
- نظام تسيير الاوامر بالقبض.

2- خدمة الشباك الالكتروني عبر الانترنت:

جاءت هذه الخدمة لتطوير قطاع العدل وتقريبه من المواطن، وقد تجسد هذا في شكل بوابة لتوجيه الرسائل الالكترونية التي تمكن المواطن من الحصول على الاجابة المباشرة عن طريق بريده الالكتروني، اضافة إلى ذلك يقوم الشباك الالكتروني كجهاز خدمة عمومية بتوجيه المواطن فيما يخص استفساراته أو بحثه عن أي مسألة قانونية وفي هذا الصدد صدر كلا من القانونون 03-15 المؤرخ في 01 فبراير 2015 المتعلق بعصرنة العدالة وكذلك القانونون 04-15 المؤرخ في 01 فبراير 2015 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالتوقيع وتصديق الالكترونيين 'ذ لعب دور هام في تحسين الخدمة العمومية وتقريبها من المواطن وكذا ضمان السرعة والفعالية في أدائها وبذلك يكون قطاع العدالة من بين اهم القطاعات التي واكبت التطور التكنولوجي الراهن من خلال تطوير آليات الاداء والاستغلال الامثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وبالتالي التوجه نحو ادارة الكترونية تؤدي إلى نجاعة عمل مرفق العدالة بما ينعكس بالإيجاب على المواطن.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما توصلنا إليه في هذا الفصل نستنتج أن العطلة المرضية لا تؤثر بشكل كبير على سيرورة المرافق العامة، لذلك فإن الدولة في سبيل مواصلتها في مجال نظام العطل المرضية للتوفيق بين سيرورة المرفق العام وحق الموظف في هذه العطل أوجدت بدائل جديدة، فتختار طرق مستحدثة أكثر فعالية كضمانة من أجل مصلحة المرفق في تقديم الخدمات وحق الموظف في العطل المرضية، من بين هذه الآليات الكفيلة التوجه نحو الادارة الالكترونية وتطبيقها أصبحت من أهم الطرق التي تعالج بها كافة المؤسسات للحد من تلك المعوقات والانقاص منها، لأن المرفق العام أساسه الديمومة والاستمرار فوجب الحفاظ على ذلك.

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع مدى تأثير العطل المرضية على سيرورة المرافق وهو امتناع العاملين عند أداء عملهم لفترة مؤقتة دون التحلي كليا عن وظائفهم وذلك لأسباب صحية يلجأ إليها موظف نتيجة تعرضه لعدة مخاطر كالمرض والعجز وغيرها.

حيث حاولنا الامام بمختلف جوانب بحثنا من خلال توضيح المفهوم الشامل للعطل المرضية وأنواعها وكيفية الشهادة للموظف العمومي منها وفق إجراءات القانونية المعمول بها.

كما خلصنا أن العطل تعمل على تعطيل سير المرافق العامة بانتظام وإطراد رغم أهميتها فهي تعتبر عائق لمبدأ استمرار المرافق بالتالي عدم تقديم خدمات سياسية للجمهور خصوصا في المؤسسات التي تحتكر نوعا من الخدمات التي يحتاجها الناس ومنهم تكسب بالسلب على نشاط الإدارة.

واستنادا على ذلك توصلنا إلى عدة نتائج أهمها:

-تبين لنا أن العطل المرضية من أهم الحقوق التي يحتاجها العامل من خلال الجوانب الأساسية التي تهدف إليها ومن خلال قوانين والتنظيمات وخاصة ما تعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

-توضح لنا حق الموظف في العطل المرضية يعتبر حق مضمون ثابتا بمقتضى القوانين والتنظيمات ولكن ليس حق مطلق أو خالصا يتصرف فيه الموظف كيفما يشاء وإنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها وخول لها القانون من سلطة في هذا المجال ارجاء واستدعاء الموظف لضرورة المصلحة والمراقبة الطبية قرارها في العطلة المرضية بأنواعها فهي بذلك تضمن حق الموظف في الحماية وتسيير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة.

نستنتج أن الهدف من قيام الدولة من إنشاء مرافق عمومية هو تلبية الخدمات الأساسية للأفراد في المجتمع وهذا لا يتحقق فقط في انشاء المرافق العامة وتنظيمها من قبل الإدارة في الدولة

وإنما يجب عليها أن تقوم في متابعة نشاطه بصورة دائمة ومنتظمة وذلك حتى يتمكن من تقديم خدماته اليومية للأفراد لضمان حسن سير هذه المرافق على أكمل وجه.

-تدرج علاقة الموظف بإدارته والتي هي علاقة السياسة التنظيمية أي أن حقوق الموظف يستمدّها مباشرة من نصوص قانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

-توضح لنا العطل المرضية وسيلة يلجأ إليها الموظف من أجل تحقيق منافعهم بالتالي فإن توقف الموظف عند العمل الوظيفي يعرقل عمل المرفق العام مما ينعكس صورة سيئة عن الإدارة وأسلوبها الخاطئ في إدارة المرافق مما يؤثر عليها سلبيا.

-إن التطورات التكنولوجية المسارعة وتقدم وسائل الاتصال وتقنية المعلومات ادى إلى ترقية المرافق وعصرنتها عن طريق ما يعرف بالإدارة الالكترونية وتطبيقها مما انعكس على فعالية التسيير الإداري وتحسين جودة المرافق والحد من سلبيات العطل المرضية.

وعليه من خلال هذه الخاتمة والنتائج المستخلصة خلصنا إلى مجموعة من المقترحات والتي من شأنها ان تثري بحثنا:

- إن التنظيم القانوني للتغيب لأسباب صحية يجب أن يتم إعادة النظر فيه بوصفه منظومة قانونية متكاملة في اطار الضمان الاجتماعي، من خلال دراسة منظومة التوقف عن العمل لأسباب المخاطر الصحية والاجتماعية لمرض عادي أو مهني، أو حادث عمل والبحث والتحقيق في المهن والوظائف المختلفة وبعض الظواهر الجديدة كالإرهاق المهني مع تعيين قائمة الامراض المهنية في القطاعات التي تمتاز بطبيعتها الشاقة .

- لا بد ان تضبط العطل المرضية ضبطا وترجع بعض السلطة إلى الادارة المستخدمة لأنه في النظام الحالي لا سلطة لها، إنما هو مقرر أن الادارة المستخدمة ليس لها إلا أن تقبل هذه العطلة ويبقى دفع المرتب، فإن ادارة الضمان الاجتماعي هي المختص في دفعه، بعدما قامت بعض

الادارات بتعيين طبيب مراقب على مستوى الادارة، فلا تقبل عطلة الموظف المرضية إلا إذا أشار عليها، وهو في الحقيقة عمل غير قانوني.

- أن نصوص القانون الخاصة بالتأمينات الاجتماعية لا تحولها هذا الحق وإنما هو اجتهاد على حساب النصوص القانونية والموظف، إن المراقبة الطبية هي هيئة تابعة لإدارة الضمان الاجتماعي وهي تعمل لفائدتها، فكثيرا ما تهضم حقوق الموظف ويعتدي على حقوقه لذلك نقترح أن تكون هذه الهيئة الرقابية غير خاضعة للضمان الاجتماعي إنما مستقلة تراعي المصلحتين مصلحة الإدارة والموظف معا.

- نشر الوعي الالكتروني سواء للعاملين أو المواطنين وتزويدهم بمعارف جديدة تسمح بتجسيد الادارة الالكترونية على مستوى المرافق والسهر على تنفيذ تطبيقاتها

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين:

المراسيم

1. المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1955
2. مرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج. ر، الصادرة في 14/09/1982.
3. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 20 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر. ج. ج، عدد 82.
4. المرسوم 84-287 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان التالي عند قانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المواد:

1. المادة 3 من الأمر 17/96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر ر عدد 42 الصادرة 07 يوليو 1996 على أنه الأداءات النقدية منح تعويض يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتاً عن عمله بسبب مرض.
2. المادة 52 من قانون 11/83 متعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02 جوان 1983، ج ر عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983.
3. المادة الأولى من الأمر 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1994 الموافق ل 15 نوفمبر سنة 1974 يتضمن قانون الخدمة الوطنية، ج ر عدد 99 الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر

قائمة المصادر والمراجع

المعدل والتمتم بموجب رقم 83-1 مؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1403 الموافق ل 12 فبراير 1983، ج ر العدد 7، الصادرة بتاريخ 15 فبراير.

4. المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة عمومية صادر بتاريخ 15 جويلية 2006، ج ر عدد 46 صادر 16 جويلية 2006.

القوانين:

1. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، ج. ر، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

2. القانون المتضمن لعلاقات العمل 90-11 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 ج. ر العدد 17.

ثانيا: الكتب:

1. أبو زيد، محمد، المطول في القانون الإداري، 2005.

2. أحمد كانش عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة في كل من الجزائر وتونس، دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دفا تر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، م12، ع02، 2020.

3. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية.

4. إلياس بن ساسي، ويوسف قريشي، التسيير المالي الإدارة المالية دروس وتطبيقات، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2011.

5. حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الأول، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

6. رسلان أنور، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.

7. الزغبى خالد ، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،1998.
8. شاب توما منصور، القانون الإداري، 2005.
9. الطاهر خالد القانون الإداري، الكتاب الأول، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 1998.
10. الطماوي سليمان ، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
11. علي إبراهيم ، الوسيط في القانون الإداري، جامعة المتوقية، 2019.
12. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001.
13. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، التعريف بالقانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، ط1، دار ريجانة، الجزائر، د. س. ت.
14. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
15. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
16. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، حكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، الطبعة الثالثة، 2003، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
17. القباني خالد، القانون الإداري، مكتبة الجامعة اللبنانية، لبنان، 2007.
18. قدوم لزهر وقروي عبد الرحمان، الادارة الالكترونية كألية لتطوير أداء الجماعات المحلية بالجزائر، مداخلة مقدمة في ملتقى الوطني حول التسيير المحلي بين اشكاليات التمويل وترشيد قرارات التنمية المحلية- بلديات نموذجاً، جامعة قالمة، 9/8 نوفمبر 2016.
19. كنعان نواف، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر، 2006، والتوزيع، عمان.

20. ليلة، محمد، ، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
21. المرتضى الزبيدي، جوهر القاموس، دار مكتبة الحياة، ج 8 ، لبنان، 1982
22. المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، ط26، لبنان، 1986.
23. مهنا محمد، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية.
24. ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في النمغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985.
25. همام محمود زهران، قانون العمل المصري اعتمد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2001.
26. يطبخ رمضان ، الوسيط في القانون الإداري، دار المعارف، الإسكندرية، 2005

ثالثا: الرسائل المذكرات:

ماجستير:

1. فيساج جلول، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2001-2002 .

ماستر:

1. الأليات القانونية لتحسي الخدمة العمومية في الجزائر: مذكرة تدخل ضمن نيل متطلبات نيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2021/2020 .
2. طالع بخالد، آليات تحسين الخدمة العمومية في الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة وتسيير الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 2018/2017.

3. عبد الجبار باي، ترقية المرفق العام في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016-2017
4. ماحي نعيمة، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على تسيير المرفق العام في الجزائر، رسالة ماستر في الحقوق والعلوم السياسية، قسم إدارة محلية، كلية حقوق والعلوم السياسية.

رابعاً: المجالات:

1. توغي نبيل، نحو عصرنة وتجويد خدمات المرفق العام في الجزائر، دراسة في الآليات والتحديات، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية، المركز الجامعي، سي الحواس، بريكّة، الجزائر، العدد 02، 2022.
2. صليحة حقيقي، فتحة بن حاج جيلالي، مغزاوة معمر عداوية، دراسة تحليلية لأثر العطل المرضية على الوضعية المالية لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة عين الدفلى، خلال الفترة 2013-2018، مجلة إضافات اقتصادية، العدد 1، الجزائر، 2022/3/29
3. عادل بن صالح، الأعباء الاقتصادية لحوادث العمل والأمراض المهنية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، العدد 1، السنة 2022.
4. غنية نزلي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه اخضر، الوادي، عدد 12، جانفي 2016
5. فراح زينب، علاقة العطل المرضية للسير الحسن للمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية معسكر، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، العدد 02، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، ديسمبر 2022 .

6. قرار غ. أ للمحكمة العليا رقم 55473 بتاريخ 1990/02/26 المجلة القضائية، عدد 2.

7. قروف جمال، وضعيات الموظف العمومي بين المستحدث للمرسوم التنفيذي 20-373 والمنطلق من الأمر (03/06)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، العدد 2، 2021، جامعة سكيكدة، الجزائر.

8. والي عبد اللطيف، المرفق العام الإلكتروني لخدمة عمومية فعالة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، العدد الثاني عشر.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

أ..... مقدمة

الفصل الأول

النظام القانوني للعطل المرضية في التشريع الجزائري

5 تمهيد:

6 المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعطل المرضية في القانون العام.

6 المطلب الأول: مفهوم العطلة المرضية.

6 الفرع الأول: تعريف العطلة المرضية.

9 الفرع الثاني: شروط العطلة المرضية.

11 المطلب الثاني: أنواع العطلة المرضية وتمييزها عن غيرها من العطلة المشابهة.

12 الفرع الأول: أنواع العطلة المرضية.

13 الفرع الثاني: تمييز العطلة المرضية على أنواع العطلة المشابهة.

18 المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للعطل المرضية وعلاقتها بالمرفق العام.

18 المطلب الأول: الطبيعة القانونية للعطل المرضية.

18 الفرع الأول: العطلة المرضية تصرف قانوني.

22 الفرع الثاني: العطلة المرضية حق مضمون للموظف.

25 المطلب الثاني: علاقة الموظف العام بسيرورة المرفق العام.

26 الفرع الأول: مفهوم المرفق العام.

31..... الفرع الثاني: الموظف العام وعلاقته بسيرورة المرفق العام.

34..... خلاصة الفصل الأول:

الفصل الثاني

الآليات القانونية للتوفيق بين سيرورة المرفق العام وحق الموظف في العسلة المرضية.

36..... تمهيد:

37..... المبحث الأول: انعكاسات العسلة المرضية على سيرورة المرفق العام.

37..... المطلب الأول: الآثار الوظيفية للعسلة المرضية.

38..... الفرع الأول: زيادة الأعباء على الموظفين

38..... الفرع الثاني: تأثير العطل المرضية على أداء الموظف.

39..... المطلب الثاني: الآثار المالية للعطل المرضية.

39..... الفرع الأول: مفهوم الاداء المالي.

43..... المبحث الثاني: نظام العطل المرضية لموظف في اطار عصرنة المرفق العام.

43..... المطلب الأول: عصرنة المرافق العمومية كضمانة لسيرورة منتظمة.

43..... الفرع الأول: مفهوم الإدارة الإلكترونية.

44..... الفرع الثاني: آليات عصرنة المرفق العام للحد من سلبات العطل المرضية.

47..... المطلب الثاني: تطبيقات الإدارة الإلكترونية.

47..... الفرع الأول: أسباب التوجه نحو الادارة الالكترونية.

49..... الفرع الثاني: حق الموظف في العطل المرضية في اطار تطبيقات الادارة الالكترونية.

56..... خلاصة الفصل الثاني.

58..... خاتمة

62..... قائمة المصادر والمراجع

فهرس المحتويات