



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماستر _ قسم الحقوق

التخصص : قانون إداري

العطل في قانون الوظيفة العامة

إشراف الأستاذ :

- د . جباري العيد

إعداد الطالب :

- جعفر فيصل

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ متعاقد	الأستاذ : تومي العربي
مشرفاً ومقرراً	أستاذ محاضر - أ -	الدكتور : جباري العيد
عضواً مناقشاً	أستاذ مساعد - ب -	الدكتور : جديلي خديجة

السنة الجامعية : 2021 - 2022

شكر وعرفان

لا يسعني بعد الإنتهاء من كتابة هذه المذكرة ، إلا أن أتقدم بوافر شكري وعظيم إمتناني إلى **الدكتور العيد جباري** الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة وتقديمه الأراء والإرشادات القيمة التي ساهمت وعززت في إخراج هذه المذكرة ، فقد كان لي عوناً في إعداد هذه المذكرة من مساعدة ونقداً بناء ، ودعم وتشجيع وسعة صدر لكل رأي أو فكرة أو ملاحظة إلى أن أصبحت هذه المذكرة على ما هي عليه الآن .

و يشرفني كذلك أن أتقدم بجزيل الشكر والإحترام إلى كل الطاقم البيداعوي بدون إستثناء ، شكرا لكم على ما قدمتموه لنا ودمتم فخرا للجميع .

إهداء

إلى روح أبي الغالي وأخي العزيز رحمهما الله وجعلهما في جنة الرضوان
إلى أمي العزيزة وقرّة عيني فاطمة الزهراء أطال الله في عمرها
إلى زوجتي وحبّيتي أم زهراء
إلى بناتي فلذات كبدي فاطمة الزهراء و ماريّا شهزنان و فرح جنان
إلى إخوتي وأخواتي بدون إستثناء وسندي بعد الله في هاته الحياة

جعفور فيصل

قائمة

المختصرات

ص : صفحة

ص ص : من الصفحة إلى الصفحة

ج ر : الجريدة الرسمية

د : الدستور

ط : الطبعة

ع : العدد

ج : الجزء

م : المنشور

م إ : المراسلات الإدارية

د م ج : ديوان مطبوعات جامعية

م ع و ع : المديرية العامة للتوظيف العمومية

مَقْلَمَةٌ

إن وصول الموظف إلى أعلى مستوى في مجال وظيفته لم يكن إلا بكفاح و ثمرة جهد متواصلة ، قدمها وناضل من أجلها ، لكي يهنأ في حياته الوظيفية لأنه قديما كانت حقوقه مهضومة وضائعة ، ولم يكن له إعتبار أو قيمة آنذاك ، فقد كان يعمل طوال مدار السنة بدون راحة أو عطلة .

وبعدما أصبحت الراحة و العطلة مكسبا أساسيا للموظف ، شرع رجال القانون في إرساء نظام قانوني خاص بها ، وفق أسس و مبادئ منظمة بحيث تضمن حق الموظف في هاته العطلة ، والتي أصبحت من أهم الحقوق التي يتمتع بها اليوم إلى جانب حقوق أخرى .

كما أعطى الفقهاء لهذا الجانب بعض الإهتمام للأحكام والتنظيمات التي تحرص على هذا الحق ، من خلال إشارتهم إلى العطلة إشارات طفيفة ، و التي تجعل الموظف في مكان أحسن و أفضل لما يصبو إليه .

تنصب دراستنا حول العطلة ومفهومها ، لأنها تعد حقا من الحقوق التي يستفيد منها الموظف ، فلا يمكن تصور موظف لا يستفيد منها لأنها حق مكتسب لتمنحه الراحة النفسية والجسدية ، وكذلك لكسر الملل والتخلص من المسؤوليات الدورية والروتينية ، وهي تعتبر توقيتا فاصلا لشحن الطاقة من جديد ، حيث إن الموظف من حقه أن يستفيد منها مع مراعاة الشروط المتعلقة بها ، ورغم ذلك مزال هناك إختلاف في تطبيق هذه التنظيمات والقوانين الخاصة بها بصفة شاملة .

ونظرا لأهمية هذا الموضوع ، الذي هو بحاجة إلى دراسة أكثر فعالية ، لأن النصوص الخاصة بهذا النظام الوظيفي ، ما زال بها بعض الغموض ولم تبلغ المستوى المطلوب الذي يتماشى مع طموح الموظفين ، وكذلك مطالبهم لذا سنتناول في دراستنا من خلال الفصلين إلى الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري ، و خصوصية النظام القانوني للعطلة فيها .

أسباب إختيار الموضوع :

هناك أسباب موضوعية وأخرى ذاتية تفسر سبب إختيارنا لهذا الموضوع ، فالأسباب الموضوعية هي عدم التطرق إلى العطلة من قبل المختصين من رجال القانون والفقهاء بالشكل اللازم والكافي ولم يكتبوا عنها كثيرا كتابة مفصلة ودقيقة ، بل كانت دراستهم دراسة سطحية وقليلة ، فدراسة هذا الموضوع بشكل مفصل ودقيق من شأنه أن يثري المكتبة الجامعية ببعض المفاهيم والشروحات لها .

أما الأسباب الذاتية فوقع إختياري لهذا الموضوع بالذات على إعتبار أن العطلة كانت و لا تزال مطلبا إنسانيا ساميا وحقا من الحقوق التي تطالب بها جميع النقابات المختلفة خاصة منها المتعلقة بالوظيفة العمومية التي تعتبر مرآة لنضال طبقة الموظفين ووسيلة لنيل هذه الحقوق وذلك لأنها تمكن الموظف من إستعادة توازنه الصحي بدنيا و نفسيا وفكريا تجعله يكون مؤهلا للقيام بعمله على أحسن وجه كما يحق له أن يتحصل على راحة لنفسه و لأولاده ويعيش حياة سعيدة مثله مثل باقي البشر .

أهمية الموضوع :

إن أهمية موضوع العطلة كان دافعا أساسيا إلى دراسة هذا الموضوع الحيوي الذي هو بحاجة إلى دراسة أعمق لأن النصوص القانونية الخاصة بهذا النظام لا تزال غامضة و تحتاج إلى توضيح أكثر يرقى إلى درجة تلائم تطلعات الموظفين و أهدافهم و بذلك الوصول إلى مكانة أحسن و أرقى للموظف ليحقق نتائج إيجابية في ميدان عمله .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التفصيل بمفهوم القانوني للعطلة في القانون الجزائري وأهميته بالنسبة للموظف و العامل كآلاتي :

- التعرف على النظام القانوني للعطلة في مجال الوظيفة العمومية وذلك من خلال التطرق لجميع النصوص القانونية الخاصة بها و إبراز مدى دور المشرع في تنظيمها .
- توضيح الكيفيات و الإجراءات المتبعة لإستفادة الموظف من جميع أنواع العطلة وفق الشروط المحددة قانونا .
- الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه إنطلاقة محفزة للبحث و التوسع أكثر في مجال العطلة .

المنهج المتبع في الدراسة :

نعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي فنحلل النصوص القانونية ونستخرج منها القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري ، الخاصة بالعطلة في مجال الوظيفة العمومية ونبين المنهج الذي سار عليه المشرع الجزائري في ميدان قانون الوظيفة العمومية .

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع نقسم هذه الدراسة إلى فصلين نخصص في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري ، وأما بالنسبة للفصل الثاني سنتطرق إلى خصوصية النظام القانوني للعطلة في القانون الجزائري .

إشكالية الدراسة :

وعليه نظرا لأهمية هذا الموضوع ، تطرقنا إلى طرح بعض التساؤلات الخاصة بالعطلة ومفهومها لأنها تمس بمصلحة الموظف وكذا مصلحة الإدارة فقد قام المشرع الجزائري بتنظيمها بموجب تشريعات الوظيفة العمومية المتعاقبة موضحا على وجه الخصوص طبيعتها وشروط الإستفادة منها وكان طرحنا للإشكالية كالتالي :

- ما مفهوم العطلة في القانون الجزائري وما خصوصيتها

القانونية ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية إرتأينا إلى تقسيم موضوع بحثنا إلى فصلين، تناولنا مفهوم الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري (الفصل الأول) ، وخصصنا لدراسة خصوصية النظام القانوني للعطلة في القانون الجزائري (الفصل الثاني) .

خطة الموضوع :

تناولنا في بحثنا هذا فصلين ، فنجد في الفصل الأول " الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري " مع مبحثين ، ولكل مبحث مطلبين ولكل مطلبين فروع ، تطرقنا فيهم مفهوم العطلة وأهدافها وكذلك التعريف العطلة لغة وإصطلاحا وقانونا وفقها .

أما فيما يخص الفصل الثاني تكلمنا عن " خصوصية النظام القانوني للعطلة في القانون الجزائري " كذلك مع مبحثين ولكل مبحث مطالب وفروع تناولنا فيهم أنواع العطل .

خطة البحث

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري

المبحث الأول : مفهوم العطلة وأهدافها

المطلب الأول : تعريف العطلة

الفرع الأول : تعريف العطلة لغة

الفرع الثاني : تعريف العطلة إصطلاحا

الفرع الثالث : تعريف العطلة قانونا

الفرع الرابع : تعريف العطلة فقها

1 - التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا

2 - بقاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة

3 - تمتع الموظف بالمرتب

المطلب الثاني : أهداف العطلة

الفرع الأول : الهدف الإنساني والاجتماعي والإقتصادي

1 - الهدف الإنساني

2 - الهدف الاجتماعي

3 - الهدف الإقتصادي

الفرع الثاني : الهدف الديني والتربوي و العلمي

1 - الهدف الديني

2 - الهدف التربوي

3 - الهدف العلمي

المبحث الثاني : مصادر العطلة

المطلب الأول : المصادر الرسمية

الفرع الأول : الدستور

الفرع الثاني : القوانين

الفرع الثالث : التنظيمات

المطلب الثاني : المصادر الغير الرسمية

الفرع الأول : القضاء

الفرع الثاني : العرف

الفرع الثالث : الفقه

الفصل الثاني : خصوصية النظام القانوني للعطلة في القانون الجزائري

المبحث الأول : العطلة العادية

المطلب الأول : العطل الأسبوعية والسنوية

الفرع الاول : مفهوم العطلة الاسبوعية

الفرع : الثاني : الاطار القانوني للعطلة الأسبوعية

الفرع الثالث : مفهوم العطلة السنوية

الفرع الرابع : الإطار القانوني للعطلة السنوية

1 - المدة الرئيسية

2 - المدة الإضافية

المطلب الثاني : عطلة الأعياد الرسمية

الفرع الأول : الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها

الفرع الثاني : الأعياد الدولية

الفرع الثالث : الأعياد الدينية

المبحث الثاني : العطلة الخاصة

المطلب الأول : عطلة خاصة لأسباب صحية

الفرع الأول : عطلة الأمومة

1 - حق الموظفة في عطلة الأمومة

2 - مدة عطلة الأمومة

الفرع الثاني : العطلة المرضية و التحديد القانوني لها

الفرع الثالث : عطلة مرضية طويلة الأمد (الأمراض المزمنة والمستعصية)

الفرع الرابع : عطلة جائحة covid 19

- الحالة الأولى : موظف أصيب بفيروس كورونا ويوجد بالمستشفى

- الحالة الثانية : موظف أصيب بفيروس كورونا ويوجد في حالة

حجر صحي منزلي

المطلب الثاني : عطلة خاصة لأسباب عارضة

الفرع الأول : عطلة الحج والأحداث العائلية

الفرع الثاني : العطلة النقابية والتكوينية

الفرع الثالث : بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر بموجب

الإتفاقيات الجماعية

1 - حالة المرض الخطير أو الحادث أو العلاقة التي

تصيب زوج الموظف أو أحد الأبناء المتكفل بهم

2 - السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره

عن 05 سنوات

الخاتمة

المراجع

الفهرس

الفصل الأول

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري

تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف أو العامل فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث نظامها وتطبيقها ، إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب مختلفة ومتعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة والإستجمام أو إلى تغيير مناخ العمل ومنها ما ترتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية أو التكوينية وحتى النقابية .

وعليه سنخصص في هذا الفصل لدراسة العطل من حيث تحديدها و تعريفها والتعرض لمقاييسها ومن ثم أهدافها من خلال ذكر الهدف الإقتصادي والإجتماعي والديني والتربوي والعلمي¹، ودراستها دراسة وافية حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية العطلة وألوية تقريرها و لإعتبارها حقا دستوريا تأخذ بها جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها لتسيير موظفي الدولة وجميع الإدارات والمؤسسات وتتأكد أهمية العطلة في المجال الإقتصادي والإجتماعي والديني والتربوي والعلمي لأنها تأسست على أسس ومقاصد راقية منطقية ونظرية وعلمية .

كما سنتطرق للبحث عن مصادر العطل و التي تتمثل في النصوص القانونية والتنظيم الرسمي الذي تسيير عليه الدولة حتى نرى شرعية هذه العطل وسلطة الإدارة في تنظيمها بحيث أحسنت في تطبيق القانون أم أساءت تطبيقه .

ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي :

المبحث الأول : مفهوم العطلة وأهدافها .

المبحث الثاني : مصادر العطلة .

¹ - فيساح جلول - " النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة " - مذكرة لنيل شهادة الماجستير - ص 65 و 68 و

المبحث الأول : مفهوم العطلة وأهدافها

إن التوصل لمفهوم العطلة لا بد من وضع تعريف دقيق لها وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية ذلك أن المشرع الجزائري ، كما هو الشأن بالنسبة للفقهاء الذي لم يولي إهتماما بها ¹ .

وبناء على ذلك ، فإن تحديد مفهوم العطلة سيتم من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي والإصطلاحي لها سواء القانوني أو الفقهي ومن ثم نقوم بتحديد أهدافها .

المطلب الأول : تعريف العطلة

من هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف العطلة لغة وما جاءت به المعاجم فيما سنتطرق للفرع الثاني إلى التعريف الإصطلاحي وآراء الكتاب والفقهاء قصد الوصول إلى تعريف قانوني لها .

الفرع الأول : تعريف العطلة لغة

لقد عرف علماء اللغة العطلة بمعنى " عطل " وهو فقدان والترك والخلو من الشيء يقال عطلت امرأة إذ يكن عليها حلي ولم تلبس الزينة .

كما نقله اللغوي الجوهري وقال الراغب أن العطلة هو فقدان الزينة والشغل فإذا ما عريت المرأة من الزينة فهي عاطل وعن الإمام علي كرم الله وجهه عن النبي صل الله عليه وآله وسلم قال لي : " يا علي مر نساءك لا يصلين عطلا ولو أن يتقلدن سيرا " ² .

والمرأة هي عاطل أو عاطلة جمع عاطلات وعواطل وعطل و إعطال إذا كانت بلا حلي وعطل الرجل من المال أو الأدب والقوس من الوتر والفرس من الرسن إذا خلا منه

¹ - هيثم حامد المصاورة - التنظيم القانوني للإجازات - دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية - دار قنديل للنشر عمان الطبعة الأولى 2011 ص 08 .

² - الحافظ الطبراني - المعجم الأوسط - رقم الحديث 5929 - دار النشر - دار الحرمين - ط 1 - ص 103 .

وعطلت الحدود إذا كانت بلا حماية ، وتعطل الرجل بقي بلا عمل والعطلة البقاء بلا عمل والعطل جمع أعطال وهو العنق ويقال للشخص ما أحسن عطله أي قوامه ¹ .

يستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلاص من الشيء أو تركه كما أنها ترك العمل مع القدرة عليه أو عدم القدرة عليه .

ويمكن أن نشير إلى أنه في بلدان المشرق العربي تستعمل كلمة الحق في الإجازة ² بدل العطلة وكأن الإدارة أجازت للموظف ترك العمل فترة زمنية معينة وفي مدة محددة وهو معنى يختلط مع العطلة .

الفرع الثاني : تعريف العطلة إصطلاحا

يشير مصطلح العطلة عادة إلى اليوم الذي لا نشغل ولا نعمل فيه ، وهو يوم يتم فيه تعليق العمل وكل الإلتزامات المرتبطة والمتعلقة به خلال هاته الفترة . ³

وبمعنى آخر العطلة لا يوجد فيها عمل و لا دراسة ولا أي شئ يربطنا بالوظيفة إلا هناك بعض من الإستثناءات حيث يتعين على البعض من الموظفين العمل حتى في أيام العطلة أو الراحة وبذلك يتم الحصول على أجر إضافي أو راحة إضافية مقابل هذا العمل .

ويمكن القول أن العطلة هي يوم ليست يوم عمل بشكل عام ، بل هناك أيام راحة في الأسبوع ويعتبر الموظف فيها عامل كيوم الجمعة والسبت مثلا بالرغم من توقف الأنشطة المختلفة فيها ، فإن الموظف تحكمه إلتزامات ومسؤوليات حتى في أيام عطل الأعياد الوطنية والدينية .

وعادة ما يتم تحديد العطل بموجب قوانين أو مراسيم عندما تريد السلطات في وجوب إحياء ذكرى أو الإحتفال بحدث ما ، تحدد اليوم والتاريخ والشهر ومن ثم تعتبره عطلة

¹ - المنجد في اللغة والإعلام - دار المشرق - لبنان ط 26 سنة النشر 1986 ص 513 .

² - ماجد راغب الحلو - القانون الإداري - دار الجامعة الجديدة القاهرة 2008 ص 225 .

³ - <https://ar.emsayzilim.com/definici-n-de-feriado>

مدفوعة الأجر وتسمح للموظفين بالإحتفال والإنضمام إلى إحياء هذا اليوم ويسمى بعيد وطني أو ديني .

وضمن مجموعة الأعياد الوطنية ، تجدر الإشارة إلى أن هناك أعياد دينية يحتفل بها المسلمون مثل عيد الفطر وعيد الأضحى وغيرهم من الأعياد وبالتالي يعتبرون كذلك في عطلة و لا يمكننا تجاهل تلك المناسبات .

الفرع الثالث : تعريف العطلة قانونا

إن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريف العطلة إلا في حدود معينة ومحصورة جدا ولذلك نحاول أولاً أن نستقرئ النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ، ثم نسترشد بالقانون الأساسي العام للعامل وبعض القوانين الأجنبية ، بالإضافة إلى آراء الكتاب والفقهاء قصد إستخراج تعريف قانوني للعطل .

لقد نص الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 36 منه بأن " الموظف الذي في حالة نشاط له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوماً قضاها في العمل¹ " عليه يفهم من هذا الأمر بأن العطلة عبارة عن حالة نشاط الموظف و بذلك إكتفت المادة ببيان ثلاثة أحكام للعطلة و هي :

- العطلة هي حالة نشاط الموظف .
- أن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية .
- أن الموظف يستفيد من ثلاثين (30) يوماً عطلة سنوية إذا قضى سنة كاملة في العمل .

¹ - الأمر 133/66 من الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ص 550 .

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

ثم جاء الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص في مادته 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به ¹ " .

و نصت المادة 03/55 من تعديل الدستور 2008 على أن " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كصفات ممارسته " ² .

يفهم من مضمون هاتين المادتين أن العطلة و الراحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف أو العامل ويحدد القانون كصفات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطل و الراحة وإنما يستخلص منه :

- أن العطلة عبارة عن فترة راحة .

- أن العطلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية .

- أن يمارس هذا الحق ويستفيد منه الموظف حسب الإجراءات و الكيفيات القانونية والشكليات المتبعة وفقا لتنظيم قانوني محدد ولنصوص قانونية خاصة بالعمل .

أما بالرجوع للقانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، نجد أثناء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأت بتعريف لها لكن يمكن أن نسترشد بالمادة 79 منه عندما تعرض العطلة الأسبوعية فنصت على أنه

1 - الأمر 03/06 من الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ص 17 .

2 - المادة 03/55 من دستور 2008 المعدل شهر نوفمبر .

" يستحق للعامل يوماً كاملاً للراحة في الأسبوع¹ " يستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع يستريح فيها .

أما إذا إسترشدنا ببعض القوانين الأجنبية ، فنجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف والوظيفة العامة في فرنسا نجد القرار رقم 310/59 الخاص باللياقة الطبية وتنظيم الإجازات لم يشر إلى تعريف العطلة سواء الخاصة منها بالتوظيف العمومي أو العمل وكيفية ممارستها وتحديد إجراءات الإستفادة منها² أما بالنسبة للقانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد بأنه :

" تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع وبمراقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالقانون وطبقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة³ " .

نستخلص من هذا النص أن العطلة المسماة " إجازة " هي عبارة عن إنقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانوناً ومن ثم يمكن أن نستنتج العناصر التالية :

- أن العطلة في القانون المصري هي حالة إنقطاع مرخص عن العمل .
- أنها رخصة أو إجازة تمنحها الإدارة للموظف .
- أن العطلة محددة قانوناً ومضبوطة بضوابط محددة .

ومنه يمكن القول أن القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على غرار باقي التشريعات العربية الأخرى إذ قد أشرنا إليها إشارة خفيفة دون أن نلم بجوانبها و الأمر الذي يساعد الباحث على التعرف عليها وتحليل عناصرها .

¹ - المادة 79 من القانون 12/78 من الجريدة الرسمية العدد 32 - المؤرخ في 05 أوت 1978 ص 730 .

² - محمد أنس قاسم - " مذكرات في الوظيفة العامة " - ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر - ط 2 سنة النشر 1989 - ص 123 .

³ - شريف حلمي خاطر - الوظيفة العامة - دار النهضة العربية القاهرة 2006/2007 ص 159 .

الفرع الرابع : تعريف العطلة فقهاً

لقد 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 إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه " ¹ .

ويظهر من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا أنه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته ولكن ما يؤخذ من هذا التعريف أنه ناقص لأنه لم يبين إن كان هذا الإنقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة للموظف لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة .

وقد جاء في تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاروة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم " بأنها رخصة تجيز للعامل الإنقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون " ² .

فعل ما يلاحظ من هذا التعريف هو تكييفها على أنها رخصة وأن إستخدامها يعد أمرا جوازيا بالنسبة للعامل وعليه يؤخذ على هذا التعريف على أنه لم يشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا وهي حق أم رخصة تفضل بها الإدارة على مستخدميها وقد عرفها الأستاذ بيكار في كتابه القانون الإداري بأن :

" العطلة هي ترك الموظف وظيفته مؤقتا دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة والموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري ³ " فيظهر من هذا التعريف العناصر التالية :

- أن العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف .

- إن ترك الوظيفة يكون مؤقتا ولمدة معينة .

¹ - ميسوم صبيح - المؤسسة الإدارية في المغرب العربي - مطابع الدستور التجارية - عمان 1985 ص 221 .

² - هيثم حامد المصاروة - مرجع سابق - ص 19 .

³ - Piquenard - **le droit administratif** - édition 2 - Paris 1970 - P14

- أن بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة أثناء هذه المدة .
- إن تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك الراتب .

ما يلاحظ من هذا التعريف أنه لم يتضمن العناصر التي تحدد مفهوم العطلة التي أشرنا إليها سابقا في التعاريف القانونية أو تعاريف الفقه ، ولهذا فهي تقتصر إلى بعض العناصر الأساسية التي يركز عليها مفهوم العطلة ، لذا سنحاول أن نساهم بتعريف العطلة ونقترحه في حدود علمنا وذلك من خلال لم جميع العناصر التي يفترض أن يتضمنها المفهوم الواسع للعطلة .

وتعرف أيضا أن العطلة حق الموظف في الإدارة و تتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا، مع تمتعه بمُرتبه حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع إستفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري ، ومنه يُستخلص من هذا التعريف المقترح بأن العطلة تحتوي على العناصر التالية : ¹

- ولقد نصت المادة 63 من دستور 1973 على أن العطلة حق دستوري² ومن حق الموظف في العطلة وهي من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين وبذلك أصبحت حقا ثابتا ومقرر و هي كذلك حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية ³ .

1 - التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا :

إن هذه الوضعية تخول للموظف أن يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن .

¹ - مذكرة ماستر " نظام العطل في الوظيفة العمومية " جامعة محمد بوضياف - المسيلة 2018/2019

² - المادة رقم 63 من دستور 1973 من الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الجريدة الرسمية عدد 94 الصادرة بتاريخ 1976 ، ص 130 .

³ - المادة 129 من الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 12

2 - بقاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة :

إن القول أن الموظف في عطلة يقتضي أن تبقى العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة قائمة " لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية " 1 .

3 - تمتع الموظف بالمرتب :

إن الموظف المستفيد من العطلة من حقه أن يتمتع ويستفيد من مرتبه كاملا رغم أنه لا يعمل في هذه الفترة و إن العطلة ذات مدة معينة ، أي أن ترك الموظف عمله يكون لمدة معينة ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونيا كما أشرنا إليها سابقا .

المطلب الثاني : أهداف العطلة

سنخصص في هذا المطلب دراسة الأهداف التي ترمي إليها العطلة كالمهدف الإنساني والإجتماعي الإقتصادي وما يترتب عنهم من آثار على الموظف والإدارة معا وعليه سنتعرض لذلك من خلال الفرعين الآتيين :

الفرع الأول : الهدف الإنساني والإجتماعي والإقتصادي

1 - الهدف الإنساني :

إن الموظف الذي يقضي مدة زمنية في العمل ويستمر ذلك دون إنقطاع وبدون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل وتبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طول أيام السنة فتتأثر نفسيته وتسوء حالته وتصيبه الأمراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة إذ يقول الله تعالى : ﴿ لا يَكْلِفُ اللهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ﴾² ولهذه الأسباب قرر القانون محافظة منه على صالح الموظف بإعتباره رأس مال

1 - المادة 200 من الأمر 03/06 - مرجع سابق ص 18 .

2 - سورة البقرة الآية 286 .

هام للدولة بحيث أجاز للإدارة الترخيص له لأخذ عطلة يستريح فيها ويغير جو العمل بجو الراحة ليستعيد نشاطه فيعود إلى عمله نشيطا متمتعا بقواه العقلية والجسدية وبمعنويات جد مرتفعة وهذا ما أكدته المادة الثانية من قانون العطل رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 حيث نصت على أن : " تخصص العطلة السنوية لتمكن العامل من الإستجمام قصد الحفاظ على صحته وإستعادة قدرته على العمل " 1 .

فلا يعقل مثلا تكليف الموظفة خلال فترة الحمل أو الولادة بالعمل دون إنقطاع ومنه نستنتج أن منح الموظف العطلة من أجل رفع المشقة عنه وعدم تكليفه بما لا يطيق وكذلك الحفاظ على صحته لكي لا يلحقه ضرر وتخور قواه الجسدية و النفسية والعقلية .

2 - الهدف الإجتماعي :

يكن في ترخيص الإدارة للموظف براحة لفترة معينة يقوم فيها بشؤونه الإجتماعية كتحضير حفل زفاف مثلا أو فرح يلتقي فيه هو وعائلته أو أحبائه ولكي يتفرغ لهذا الشأن العائلي يلزمه فترة من الوقت لتحضير حاجاته وشؤونه المتعددة فلا يعقل أن يقوم الموظف بإجراءات التحضير لحفل زواجه أو زواج أحد من فروع له ليوم واحد من الراحة في الأسبوع 2 .

فقد تستدعي الحاجة إلى أكثر من ذلك لكي لا تتأثر حالته النفسية و التي تؤثر بدورها على خدمات الإدارة وعليه يحتاج الموظف لرعاية أكثر من طرف إدارته من خلال الترخيص له بالإنقطاع عن العمل حتى لا يكون مضطرب النفس ومشغول البال عند قيامه بعمله وبذلك يعود بالنفع على الإدارة .

1 - المادة 08/81 من الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة في 30/06/1981 ص 887 .

2 - المادة رقم 191 من الأمر رقم 03/06 - مصدر سابق - ص 17 .

3 - الهدف الإقتصادي :

ويتمثل هذا الهدف في أن الموظف الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد عن ذلك ويكون بذلك قد إستعاد عافيته ويصبح متمتعاً بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود نشيطاً يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة به ، إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية ¹ كما يقول علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب المرهق هامة في الإحتفاظ بصلاحية العمل وفي تحسين الكفاية الإنتاجية كما يلاحظ في الميدان أن بعض الموظفين يستعيدون نشاطهم ويعودون إلى عملهم وكلهم إجتهد وحيوية وبذلك يندفعون إلى تحسين الإنتاج والإبداع والعمل الجاد و ذلك لأنهم إستفادوا من الراحة ويكون العكس في حالة إقصائهم من الراحة .

وبذلك فإن كل ما يبعث الشأم والملل من جراء تكرار ومواصلة العمل في المؤسسة ومزاولته أحد عشر شهراً ، لأن الموظف إذا سئم العمل تبدلت نفسه وتعب عقله وفشلت أعضاؤه ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو حاضر في منصب عمله ، كأنه جسد بلا روح أو غيابه أو وجوده سواء ² .

لذا يمكن القول أن الإدارة تستفيد من عطلة الموظف من خلال تحصيلها على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه و منه تبين أهمية العطلة في الجانب الإقتصادي .

الفرع الثاني : الهدف الديني والتربوي و العلمي**1 - الهدف الديني :**

يتجلى الهدف الديني للعطلة أن الموظف في الإدارة وخاصة في الدول الإسلامية له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية ، إذ أن الموظف المسلم طبعاً الذي

¹ - جيلفورد ترجمة الدكتور يوسف مراد - ميادين علم النفس ج 2 - الطبعة 3 - دار المعارف - مصر - 1969 ص 856

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

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 ﴾¹ ومن ثم فإن منح الموظف عطلة مدتها شهرا لأداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره يحقق المبتغى والمقصد الديني للموظف ويشعر أن إدارته تحافظ على ديانته وترعى إهتماماته الإسلامية ، كما هو الأمر أيضا في عطلة العيدين عيد الفطر و عيد الأضحى فقد فعلها رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم و واظب عليها وأمر بها وأخرج لها حتى النساء والصبيان وهي شعيرة من شعائر الإسلام ومظهر من مظاهره التي يتجلى فيها الإيمان والتقوى ومن قول أنس بن مالك عندما قدم النبي صلى الله عليه وآله وسلم إلى المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال : ما هذان اليومان قالوا كنا نلعبُ فيهما في الجاهليَّة .

فقال : رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم إن الله قد أبدلكم بهما خيرا منهما يوم الأضحى ويوم الفطر² ، وكذلك الأمر بالنسبة لعطلة الإزدیاد (إزدیاد مولود) فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص فقد ثبت أن النبي صلى الله عليه وآله وسلم في حديث رواه الترمذي أن الرسول صلى الله عليه وآله وسلم ذبح عن الإمام الحسن (رض) كبشين وقال صلى الله عليه وآله وسلم : " كل غلام رهينة بعقيقته ، تذبح عنه يوم سابعه ويسمى ويحلق رأسه " ³ .

فإن إمتثال الموظف لإقامة السنن الشرعية يقتضي منه أن يتغيب عن عمله فترة من الزمن للتفرغ لإستكمال هذه الشعيرة ومن ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها من المحافظة

¹ - سورة آل عمران الآية 97 .

² - الألباني - تخريج مشكاة المصابيح - رقم الحديث 1384

³ - الألباني - إرواء الغليل - رقم الحديث 1165 .

على إقامة الأركان الإسلامية و السنن وكذلك الأمر بالنسبة للأعياد الدينية 1 فيشعر بذلك الموظف بإنتمائه الديني لاسيما المتمسك به وبذلك يبقى محافظا على مبادئه الإسلامية

2 - الهدف التربوي :

يتجلى في العطل المدرسية للموظف الذي يمارس مهام تعليمية وتربوية 2 كالمعلم أو الأستاذ الذي يستعمل في تحضير وإلقاء الدروس كل جهده الفكري والعقلي لتوصيل المعلومة للمتعلم كالتلميذ أو الطالب بصورة مستمرة دون أن يأخذ راحة أو فترة زمنية يستريح فيها ويستعيد نشاطه لأنه إذا إستمر بدون إنقطاع أدركه الملل ونقص تركيزه ومن ثم قل مردوده العلمي وكذلك الأمر بالنسبة للمتعلم إذ لا يمكنه مواصلة دراسته دون أخذ راحة أو عطلة يستريح فيها من عناء الدروس والتحضيرات اليومية لها .

فقد ثبت من الدراسات النفسية عند تطرقنا لموضوع علم النفس التربوي أن الأستاذ أو المتعلم لا يمكنه أن يتجاوز فترات معينة في تلقي العلم بل لأبد من وقت ليرتاح فيه ومنه فالعطلة بالنسبة له تعد أمرا ضروريا وحاجة ملحة يستعيد فيها قدرته على مواصلة نشر العلم ونفع الطلاب بطريقة أفضل وأحسن وبالتالي تحقيق تحصيل علمي جيد .

3 - الهدف العلمي :

إن العطلة التي تمنح لبعض الموظفين كالأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين لحضور الندوات العلمية الثقافية والمؤتمرات الدولية 3 تحقق هدفا علميا ولذلك وجب على الإدارة منحه الراحة الكافية واللازمة من أجل ممارسة نشاطه العلمي على أكمل وجه ، وذلك لأنها وظائف شاقة وحساسة تقتضي العناية الفائقة والإهتمام الكبير بالموظف ومنحه عطلا متنوعة تجعله أكثر قدرة في الإبداع والتحضير والبحث العلمي و الذي سوف يعود بالنفع على الإدارة والمجتمع على حد سواء ومنه يمكن القول أن العطلة

1 - نص المادة (01) من الأمر رقم 419/68 المؤرخ سنة 1968 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الدينية الرسمية من الجريدة الرسمية عدد 56 الصادرة في 1968/07/12 ص 1254 .

2 - عبد الرحمن بن سالم - المرجع في التشريع المدرسي - مطبعة دار الهدى - الجزائر 2000 ص 87 .

3 - المادة 209 من الأمر 03/06 - مصدر سابق - ص 18 .

تعبد الطريق للموظف من أجل تحقيق أهداف علمية والوصول إلى نتائج باهرة تعود بالنفع على الدولة .

المبحث الثاني : مصادر العطلة

إن للعطلة مصادر تستند إليها وترتكز عليها فالإدارة تقوم بإجراءات إدارية لإستعادة الموظف من العطلة وتقديرها حسب مصلحته ومقتضياته عند الحاجة والضرورة في العمل فنلاحظ أنها تتنوع بين التشريع بأنواعه المختلفة بالإضافة إلى القضاء والفقهاء والعرف .

المطلب الأول : المصادر الرسمية :

تعددت المصادر التشريعية في العطلة وتنوعت بحيث نجد الدستور و القوانين والتنظيمات التي تنظمها بمقتضى القوانين والأوامر على حق العطلة والراحة للموظف والتي سنتطرق إليها في الفرعين التاليين :

الفرع الأول : الدستور

كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين بعد الحكم الإستعماري الفرنسي إلى القانون الفرنسي الصادر في 1959/02/04 و الخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدرا لتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 182/62 المؤرخ في 1962/12/31 1 إلى أن صدر في سنة 1962 أول دستور في الجزائر نظم أجهزة الدولة ولم تنص مواده على المبدأ العام للعطل ، ثم صدر دستور 1976 الصادر بالأمر 76/77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على أن " الحق في الراحة مضمون " ويفهم من هذه المادة أن المشرع الجزائري قد ضمن حق الموظف في الراحة ولا بد أن يراعي وينتقيد بهذا المبدأ وقد أكد على ذلك دستور 1989 ثم تعديل دستور 1996 و أكده كذلك تعديل دستور

1 - محمد أنس قاسم - مرجع سابق ص 146 .

2008 و 2016 و 2020 من خلال قوانينه ومراسيمه التي إهتمت بحقوق الموظف في الراحة والعطل . 1

ويلاحظ أن أغلب الدساتير في العالم قد نصت على هذا المبدأ المتمثل الحق في الراحة ، وهذا الحق جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العطلة السنوية والمرضية والأسبوعية والخاصة ويلاحظ أن المشرع له كامل الصلاحية في أن يستند إلى هذا المبدأ بل يتقيد به ويصدر القوانين والأنظمة الخاصة بالعطل .

الفرع الثاني : القوانين

تعتبر القوانين من مصادر العطل التي تكفلت بها ومن خلال القوانين الأساسية المنفصلة الخاصة بالعطل توالى في الصدور ، ونشير أن الجزائر إلى غاية 1966 كانت تعتبر القانون الفرنسي مصدرا لتشريع العطل وتنظيمها والمشار إليها سابقا إلى أن صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر رقم 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 فنصت المادة 36 منه على أن الموظف القائم بالخدمة الحق في 2 :

- الحق في عطلة مرضية قصيرة الأجل .
 - الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر .
 - الراحة والعطل الشرعية .
 - الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر .
 - الحق في عطلة مرضية طويلة الأمد في حالة مرض مستعصي أو خطير .
- فنص هذا الأمر على تقرير حق العطلة وفصل هذه الحقوق أي صنف العطل إلى سنوية ومرضية وعطلة أمومة إلخ .

1 - دساتير 76 - 89 - 96 - 2008 ما عدا دستور 1963 .

2 - المادة 36 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 - مصدر سابق - ص 550 .

ثم جاء الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية 1 بحيث فُرر للموظف الحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر ونظم جميع الحقوق الأخرى المتعلقة بالعطل .

وبعد ذلك جاء القانون الذي كان مرجعا للحكومة في إصدار القوانين الأساسية والمراسيم التنظيمية والذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال ، إستنادا لهذا القانون صدر قانون العطل السنوية 08/81 الصادر في 27 جوان 1981 . 2

فهذا القانون قد تكفل بكيفيات إجراءات تقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف والإدارة على حد سواء .

وصدر قانون 11/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فنص على العطل المرضية وعطلة الأمومة 3 لا سيما في المواد 14 و 23 و 28 و 31 منه .

وكذلك قانون 13/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 و المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35 وما بعدها . 4

وهكذا يتبين أن القوانين تعد مصدرا أساسيا لإقرار حق العطل لأنه بدون قوانين لا يمكن للإدارة أن تمكن الموظف من الإستفادة من العطلة مهما كان نوعها .

1 - المادة 02 من الأمر رقم 03/06 - مصدر سابق - ص 17 و 19 .

2 - قانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية - مصدر السابق - ص 887 .

3 - الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 يوليو 1983 - ص 1794 و 1795 .

4 - المادة 13 من قانون 13/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 - ص 1813 .

الفرع الثالث : التنظيمات

بالإضافة إلى القوانين نجد المراسيم التي تعتبر هي الأخرى مصدرا للعطل وتتدرج ضمن منها القوانين وهي في الأصل مراسيم رئاسية ومراسيم تنفيذية نذكر :

صدر المرسوم رقم 289/64 المؤرخ في 20/09/1964 المتضمن العطل الإستثنائية المدفوعة الأجر لفائدة البارزين أو الفرق الرياضية وقد تكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كفاءات منح العطلة لهم . 1

ثم صدر المرسوم 135/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والإستثنائية 2 فإحتوى هذا المرسوم على ثلاثين (30) مادة كلها تناولت هذا النوع من العطلة من ثبات الحق وبيان إجراءات الإستفادة .

ثم صدر المرسوم 13/69 المؤرخ في 02/08/1969 و المتعلق بالعطل الإستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية 3 لتحضير المقابلات الرياضية وقد إحتوى على مواد ضمنت تنظيم هذا النوع الخاص من العطل وبعد أن عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف والعامل وأصبح لكل منهما نظامه القانوني ، فصدر المرسوم رقم 69/85 المؤرخ في 23/03/1985 والمتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية . 4

فأكدة المادة 16 منه على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها :

- 1 - الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة بتاريخ 09 أكتوبر 1964 - ص 611 .
- 2 - الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 - ص 555 .
- 3 - الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 11 فبراير 1969 - ص 138 .
- 4 - الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 - ص 353 .

- الحماية الإجمالية والإستفادة من الخدمات الإجتماعية .
- الإستفادة من الخدمات الإجتماعية .
- الراحة والعطل الشرعية .
- التكوين وإعادة التكوين والترقية .

يبين من هذه المادة أن هذا المرسوم الأخير أصبح مصدرا أساسيا للعطل السنوية والمرضية ، كما نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الإستثنائية في المادة 89 منه فإنطلاقا من هذه القوانين والأوامر والتنظيمات سواء الرئاسية أو التنفيذية نجد فيها المصدر الأساسي للعطل وإن كانت تغلب عليها القوانين والأوامر لأنها جاءت بالتفصيل والتدقيق لأحكام العطل .

المطلب الثاني : المصادر الغير الرسمية

وتتمثل في كل من القضاء والعرف والفقهاء بحيث يمكن أن يستمد منهم حق العطلة إذ يمكن للمشرع أن يستند إليهم عند إصداره لأي قانون يخص العطل .

الفرع الأول : القضاء

رغم أن القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الإجتهااد القضائي لاسيما في مجال القضاء الإداري ، إلا أنه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الإداري 1 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 معينة هاما تستسقى منه مبادئ القانون الإداري بل

1 - سليمان الطماوي - مبادئ القانون الإداري - دار الفكر العربي القاهرة 2007 - ص 17 .

هي لازمة أيضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ولذا فقلما تخلوا دراسة إدارية من الإشارة إلى الأحكام الإدارية 1 إذ قد يسترشد بها المشرع عند تشريع القوانين واللوائح المتعلقة بالعطل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها بها أخطاءها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها والمنابع التي تستقي بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي ، لذلك نجد في القانون المصري أنه قد أخضع منح الإجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري 2 ومنه يمكن القول أن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدرا إحتياطيا وإستثنائيا لقانون العطلة ويتجلى ذلك في أن المشرع قد يسترشد من بعض أحكامه الإدارية وكذلك بالنسبة للإدارة التي تستقي بها بطريقة غير مباشرة .

الفرع الثاني : العرف

فهو عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة ويكمل ما نقص منها فرغم الأهمية القليلة للعرف في مجال القانون الإداري وذلك نظرا لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به من غموض وخلاف يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر والمكمل و رأى فيهم القليل بأنه معدل 3 وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لتساير و تغير الظروف قد يسترشد المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض أو تكملته .

كما أن الإدارة التي إعتادت إتباع أداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط وتستمر فتصبح ملزمة بها ، أو كما عرفه القضاء

1 - سليمان الطماوي - مرجع نفسه - ص 29 .

2 - أشرف محمد أنس جعفر - التنظيم الدستوري للوظيفة العامة - دار الجامعة الجديدة القاهرة 2011 - ص 332

3 - ماجد راغب الحلو - مرجع سابق - ص 47 .

المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على إتباعه في مزاولة نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفا بالطرق المقررة قانونا 1 .

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

الفرع الثالث : الفقه

هو في الحقيقة ليس مصدرا للقانون لأن الفقيه أيا كانت مكانته ليس بالمشرع ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية و التعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة ، من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية وأحكام قضائية وهو يستعرض المادة القانونية ويقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج وهو بهذا يقدم نوعا من الإرشاد لكل من المشرع و القاضي 2 .

ولذا يمكن القول أن دور الفقهاء هو التعليق على أحكام القضاء وشرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها وخلفياتها كما يبينون نقاط الخطأ والصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الواقع ومقتضيات ظروف العمل والتطورات الإدارية ، ومن ثم يسترشد المشرع بهذه الآراء الفقهية سواء كانت قانونية أو إجتماعية أو فلسفية قصد تقادي النقص الملاحظ في النصوص القانونية ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وإنما تعد مصدرا إحتياطي لها .

إن عند تطرقنا لكل من القضاء والعرف والفقه وجدنا فيهم المصدر الإحتياطي للعطل رغم أنهم لم يثيروا إليها بدقة واضحة ومفصلة .

1 - علاء الدين عشي - مدخل القانون الإداري - دار الهدى - الجزائر 2012 - ص 27 .

2 - سليمان الطماوي - مرجع السابق - ص 30 .

الفصل الثاني

إن المشرع الجزائري قد خصص من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، لتنظيم العطل المتنوعة وكيفيات ممارستها التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها حيث تضمنت أحكاما خاصة ، بالعطل المختلفة وهي أحكام تخص الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية .

وفي هذا الفصل سوف نتطرق للتمييز بين العطل العادية في المبحث الأول والعطل الخاصة في المبحث الثاني .

المبحث الأول : العطل العادية

تعتبر العطلة أحد أهم الحقوق للعمال والموظفين بعد الأجور و بما أنها حق يستفيد منه الموظف فقد خصص لها المشرع مراسيم وقرارات لكي يستفيد منها الموظف و يستريح من عناء العمل ويقضي وقتا للراحة مع عائلته وأولاده ، وتتنوع هذه العطل بين عطلة نهاية الأسبوع والسبوعية لذا سنتطرق لهم ونبين أحكامهم ومدى تنظيم الإدارة فيهم .

المطلب الأول : العطلة الأسبوعية والسبوعية

لقد أقر قانون القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 على أن العامل يستفيد من يوم راحة في الأسبوع وشهرا في السنة لكي يستعيد العامل أو الموظف قوته الجسدية والنفسية معا .

الفرع الأول : مفهوم العطل الأسبوعية

لم يتعرض المشرع الجزائري والفقهاء إلى تعريف الراحة الأسبوعية ، لأن الأمر لا يعدو أن يكون إلا تحديدا لفترة من الزمن يتوقف أثنائها العامل مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية كي يستعيد قوته وحماسه لأن الراحة الأسبوعية هي راحة قانونية وينتج عنها جميع الآثار من حيث الإلتزام بها .

الفرع الثاني : الإطار القانوني للعطل الاسبوعية

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا ، غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا إقتضت ضرورة المصلحة ذلك " 1

كما نجد في نص القانون 90-11 المؤرخ في المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه وما بعدها إلى المادة 52 ما مجمله أن " للعامل الحق في الراحة مدة بها يوم كامل في الأسبوع وتكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك " 2 وبإستقراء نصي هاتين المادتين نلاحظ ما يلي :

- أن للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا .

- أن هذه الراحة تكون يوم الجمعة 3 .

- يمكن أن تؤجل هذه الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر في إطار تنظيم العمل أو إذا إستدعت ضرورة المصلحة ذلك .

ما يستخلص أنه لكل موظف الحق في راحة أسبوعية تمنح له يوم الجمعة و أن هذا الحق لا يمارس بحرية تامة ، أي أن الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم اراحة أسبوعية غير تلك التي حددها القانون و أن تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة .

1 - المادة 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 - ص 17 .

2 - عبد الرحمن بن سالم - المرجع في التشريع المدرسي - مطبعة دار الهدى - الجزائر 2000 - ص 88 .

3 - المادة الأولى من الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 و المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة الصادر في الجريدة الرسمية عدد 66 الصادرة بتاريخ 17 أوت 1976 .

و بالتالي فسلطة الموظف في التمتع بهذا الحق مقيدة لأن منح هذا الحق راجع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة ، فيما تراه مناسباً وذلك طبقاً لنصوص القوانين وضرورة المصلحة العامة .

كما تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي 244/09 المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارة العمومية الذي نص في مادته الثالثة على أنه " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس ¹ " .

ما يفهم من نص هذه المادة هو أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة و السبت صباحاً يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة هذا الأمر ينص عليه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقاً الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع و بالتالي نستطيع القول أن هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري من شأنه أن يكون للموظف حافزاً مهماً و دافعاً قوياً من خلال إسترجاع قواه العقلية و حيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة و متقنة في أيام النشاط العملي .

الفرع الثالث : مفهوم العطل السنوية

إن المتتبع لقانون العمل 90-11 يجد أن المشرع قد نص على حق العامل في عطلته السنوية دون التطرق إلى تعريفها .

1 - الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 - ص 28 - 29 .

وبالرجوع الى الفقه نجد أن هناك عدة تعريفات تكاد تكون متقاربة ، فلقد عرفها البعض الفقهاء على أن العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها العامل بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل . 1

وعرفها البعض على أنها فقرة لازمة للإنقطاع عن العمل لتوفير الراحة وتجديد النشاط 2 ، وعرفها آخرون بأنها فترة لازمة للإنقطاع عن العمل بحثا عن الراحة والإستجمام لأيام عدة ومستمرة 3 وهذا ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي جاء فيه " لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر " 4 ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي أقرت هذا الحق عن طريق الإتفاقية الدولية رقم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر .

وفي هذا الصدد يظهر إهتمام المشرع الجزائري بهذه العطلة في قانون 90-11 حيث تصمن 17 مادة خاصة بها من المادة 39 إلى غاية المادة 52 مكرر .

لذا سنتناول في هذا الفرع كل ما يتعلق بهذه العطلة من حيث الإطار القانوني لها و المدة المسموح بها .

الفرع الرابع : الإطار القانوني للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية تعتبر من أهم الحقوق التي يستحقها العامل ، فهي تنتم للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب ومن ثم لا بد من عطلة أطول نوعا ما منها .

- 1 - أنور سليم - قانون العمل ط 2 - منشأة المعارف 2002 الإسكندرية - مصر - ص 570 .
- 2 - همام محمد محمود زهوان - قانون العمل وعقد العمل الفردي - دار الجامعية مصر 2000 - ص 473 .
- 3 - حمدي عبد الرحمان و محمد يحي مطر - قانون العمل - الدار الجامعية مصر 1987 - ص 223 .
- 4 - المادة 24 الفقرة الاخيرة من الاعلان العالمي لحقوق الانسان - الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في

وإذا كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل ، فإن العطلة السنوية رهينة بسنة عمل ولمعرفة أحكام هذه العطلة خصصنا لها هذا الفرع والذي نتكلم فيه حول الإطار القانوني لها والذي يتمثل في دراسة الأحكام العامة المتعلقة بمدتها .

مدة العطلة السنوية ومتى الإستفادة منها

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

1 - المدة الرئيسية :

إن المشرع الجزائري أوجب العطلة السنوية لإستعادة العمال نشاطهم وقواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال إلى العمل وتنمية الإنتاج وتعتبر العطلة السنوية حق دولي يتمتع به جميع العمال عبر أنحاء العالم ، لكن التمتع بهذا الحق يختلف من بلد إلى آخر من حيث المدة ، فمنهم من أمدها إلى ثلاثين يوم في السنة ومنهم من جعلها أقل¹.

لقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون رقم 11-90 وحدد مدة العطلة السنوية بثلاثين (30) يوم في السنة² على الأكثر وما يلاحظ أنه نص على أقصى مدة التي يمكن للعامل أن يأخذها ، على عكس ما رأيناه في الراحة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يوم كامل في الأسبوع ، إن هذه المدة يتمتع بها جميع العمال ، شريطة أن يعملوا 160 سا³ في الشهر .

إن المشرع الجزائري حدد مدة العطلة السنوية حسب الفئات ، بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر الذي أدى فيها العامل عمله خلال السنة المنصرمة

1 - لقد حددت هذه المدة حسب الإتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعطل المدفوعة الأجر ب 12 يوم .

2 - المادة 41 من قانون 90-11 بقولها : "..... دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثون (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة " .

3 - عبد السلام ذيب - قانون الإجراءات المدنية والادارية الجديد - طبعة جديدة- ص 185 .

والتي تحسب من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية وهذا ما نصت عليه المادة 40 من قانون 11-90 من علاقة العمل¹.

2 - المدة الإضافية :

عند المشرع الجزائري فهذه الزيادة في مدة العطلة السنوية ، محصورة إلا للعمال الذين يعملون عملا شاقا والعمال الذين يعملون في الجنوب .

فبالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجنوب ، تمدد عطلتهم السنوية بمدة عشرة (10) أيام عن المدة الرئيسية² ويمكن للإتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من (10) أيام³ وهذه المدة المضافة لها نفس أحكام المدة الرئيسية .

أما بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالا ذات طبيعة شاقة ، فإن التمديد يخضع للإتفاقية الجماعية⁴ و إن الهدف من تمديد العطلة للعمال الذين يمارسون أنشطة خطيرة هو من أجل إسترجاع بعض قواهم البدنية والمعنوية .

1 - نصت المادة 40 من قانون 11-90 مرجع نفسه نصت على ما يلي : " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة الى غاية 30 جوان من سنة العطلة " وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد وتوظيفهم إبتداءا من تاريخ التوظيف

2 - إن المدة المقررة بثلاثين (30) يوما كحد أقصى ، يمكنها أن تتضاعف إلى أربعين (40) يوما بمعنى 30 يوما زائد 10 أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب ، وهذا ما أكدته المادة 42 من قانون 11-90 المعدلة بالأمر رقم 21/96 .

وهذا إستثناء نظرا للظروف القاسية المناخية التي يعمل فيها العمال بالجنوب حيث أن الظروف المناخية سواء كانت درجة الحرارة العالية أو الظروف المناخية العرضية تستدعي في الزيادة في العطلة السنوية .

3 - لقد ذهبت الإتفاقيات الجماعية منها إتفاقية جماعية مؤسسة سونطراك على تبني مدة تفوق المدة المحددة في القانون ، حيث نصت المادة 157 منها : " يستفيد العمال العاملين بولايات الجنوب كما هو مبين في التنظيم المعمول به ، من عطلو اضافية تقدر بـ 20 يوما تقويميا متواصلًا ، مع ممارسة بصفة دائمة في الجنوب خلال 12 شهرا في السنة المرجعية للعطلة السنوية ، مع اعتبار احكام المادة أعلاه " .

4 - المادة 45 من قانون 11-90 مرجع سابق ونصت على مايلي : " يجوز تمديد مدة العطلة السنوية للعمال الذين يؤدون خصوصا اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغال تسبب في متاعب بدنية أو عصبية ، وتحدد الإتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة " .

إن المشرع لم يحدد هذه الأنشطة وإنما إكتفى بإعطائنا الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة ومن ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالإتفاقية الجماعية ، إضافة إلى ذلك إن المشرع لم يحدد هذه المدة، على غرار المدة المضافة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب الذي حددها ب عشرة (10) أيام .

ومن ثم نرى أن تنظيم هذه المدة تبقى من صلاحيات الإتفاقية الجماعية لكل مؤسسة ، تراعي فيها طبيعة العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملا شاقا أو خطيرا أو يسبب متاعب بدنية أو عصبية .

المطلب الثاني : عطل الأعياد الرسمية

جرى العرف عند كل الشعوب والأمم أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعيادا وقد يتعلق الأمر بيوم إنتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة .

و أيام الأعياد تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تتفق في أنها أيام عطلة ويمكن تعريف عطلة العيد الرسمي بأنها راحة قانونية يستفيد منها العامل أو الموظف في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع .

وعليه لذا يعتبر عيدا يستحق العامل من خلاله راحة قانونية إلا إذا أقره القانون وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون 90-11 .¹

الفرع الأول: الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها

توفيقا بين إعتبار تمكين الموظف أو العامل من مشاركة أسرته بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة في الأعياد و المحافظة على القدرة الإنتاجية لمؤسسة قرر المشرع الجزائري للعامل و الموظف التمتع بالراحة بمناسبة حلول عيد رسمي لذا صدر القانون

1 - المادة 34 من قانون 90-11 مرجع نفسه والذي يحدد القانون أيام الأعياد العطل الممدفوعة الأجر .

63-278 المعدل بالقانون 05-06 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وقد راعى في تحديده لهذه الأعياد ثلاث جوانب وهي : البعد الوطني و الدولي و البعد الديني .¹

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

في ظل قانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 المعدل و المتمم² والمحدد لقائمة الأعياد الرسمية و الذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في :

- أول ماي عيد العمال العالمي يوم واحد .
- أول جانفي رأس السنة الميلادية يوم واحد .
- 05 جويلية عيد الإستقلال يوم واحد .
- أول نوفمبر عيد الثورة يوم واحد .
- 12 جانفي السنة الأمازيغية يوم واحد .³
- 22 فيفري عيد الأخوة والتلاحم بين الشعب والجيش يوم واحد .⁴

1 - القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 06-05 المؤرخ في 26 أفريل 2005 المحددة لقائمة الأعياد الرسمية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 30 ص 05 سنة 2005

2 - الجريدة الرسمية عدد 53 الصادرة بتاريخ 02 أوت 1963 ص 776 .

3 - الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2018 ص 41 .

4 - المادة 02 و 03 من المرسوم الرئاسي رقم 20-47 المؤرخ بتاريخ 22 فيفري 2020 والذي يتضمن ترسيم تاريخ 22 فيفري من كل سنة يوما وطنيا للأخوة والتلاحم بين الشعب والجيش من أجل الديمقراطية

الفرع الثاني : الأعياد الدولية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها آنفا ، هناك أعياد تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليها العامل راحة أو عطلة قانونية ذات الطابع الدولي .

إن هذا نوع من الأعياد يشترك فيه معظم شعوب العالم في الإحتفال بها والمتتبع للأعياد الدولية يرى أنها كثيرة ، فهناك عيد الشجرة وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة إلخ وليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم .

لذا نرى أن معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدولي وهما : عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية وعيد المرأة وهذا ما سار إليه المشرع الجزائري .¹

أولا - عيد العمال :

يصادف عيد العمال الدولي اليوم الأول من ماي كل سنة وهو عيد العمال في العالم كله .

ثانيا - عيد السنة الميلادية :

يصادف هذا العيد يوم أول جانفي من كل سنة جديدة وهذا العيد يحتفل به جميع شعوب العالم .

ثالثا - عيد المرأة :

كذلك هو عيد عالمي يصادف الثامن من مارس من كل سنة وهذا ما لم يتبناه المشرع الجزائري إلا أننا نرى في هذا اليوم تمنح للعاملات في بعض المؤسسات الإدارية

1 - القانون 278/63 المؤرخ في 1963/07/26 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد لقائمة الاعياد الرسمية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 30 - ص 50 لسنة 2005 .

نصف يوم مدفوع الأجر بالرغم من أن المشرع لم ينص عليه ، فلا يمكن أن نجعل جميع الأيام المتميزة الوطنية أو الدولية أعياد رسمية يستحق العامل فيها للراحة القانونية .

الفرع الثالث : الأعياد الدينية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي رأيناها سابقا ، هناك بعض أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل والموظف راحة عليها وتتسم هذه الأعياد بالطابع الديني ، الذي تتبناه الدولة ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام¹ وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض أيام على أساس أنها أعياد دينية .

إن المتتبع لقانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية ، يرى أن المشرع في الأعياد الدينية لم يقتصر على الأعياد التي تخص المسلمين فقط ، بل خص كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة ، ونرى أن المشرع تبني خمسة أعياد دينية خاصة بالمسلمين ، يتوقف العامل فيها عن العمل ، مهما كانت طبيعة دينه سواء كان جزائريا أو أجنبيا وتتميز هذه الأعياد أنها ثابتة مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير وهي كالتالي :

- عيد الفطر وهو أول يوم من شهر شوال .
- عيد الأضحى يوم العاشر من شهر ذي الحجة .
- عيد المولد النبوي الشريف الثاني عشر من شهر ربيع الأول .
- أول محرم وهو بداية السنة الهجرية الجديدة .
- عاشوراء 10 محرم هو تاريخ إستشهاد الإمام الحسين (رض) بن الإمام علي كرم الله وجهه .

¹ - المادة 02 من الدستور الجزائري دين الدولة هو الإسلام .

والمشرع الجزائري لم يتجاهل كذلك العمال الذين يدينون غير الإسلام فخص لهم أعياد بموجب المادتين 03 و 04 من قانون 278/63 .

الأعياد الدينية لغير المسلمين في الجزائر :

إن المشرع الجزائري في المادة 03 من قانون 278/63 منح للعمال الجزائريين والأجانب المسيحيين واليهود 1 في الإدارات والمرافق العامة والمصالح الخاصة والجماعات الملحية والمؤسسات التجارية و إلخ أعيادا قانونية ، تطبيقا لأحكام هذه المادة فهم يستفدون من من عطلة مدفوعة الأجر حتى وإن كانوا مستخدمين بالساعة أو باليوم وهي كالتالي :

الأعياد المسيحية :

- عيد الفصح 17 أفريل من كل سنة .
- يوم الرفع 22 مارس من كل سنة .
- يوم صعود العذراء 22 أوت .
- قداس يوم ميلاد المسيح ليلة 24 ونهار 25 من شهر ديسمبر .

الأعياد اليهودية :

- رأس السنة الميلادية 01 جانفي من كل سنة .
- يوم الغفران كل سنة بالتقويم الشهري اليهودي .
- يوم الفصح 15 أفريل كل سنة .

1 - المادة 03 و 04 من قانون 278/63 - مرجع نفسه .

المبحث الثاني : العطل الخاصة

إلى جانب العطلة العادية يمكن أن يتمتع العامل بعطل أخرى ، وتتمثل في العطل الخاصة كون العطل العادية رهينة بوقت العمل لأنها تتميز بالطابع الدوري ، فلا يستحقها العامل إلا إذا أمضى الخدمة الفعلية ، أما العطل الخاصة فهي رهينة بالأحداث التي تحدد بموجبها .

إن العطلة العادية تتسم بالصفة العمومية ، أي أن كل العمال يستحقونها وتكون مقررة مسبقا ، أما العطل الخاصة فتتسم بالخصوصية حسب كل حالة التي من أجلها تمنح للعامل .

ولقد نظمها المشرع الجزائري في قانون 90-11 في الفرع الثاني من الفصل الرابع تحت عنوان الغيابات ، وكان من المفروض عليه أن يغير هذه التسمية لأن الغياب على إطلاقه يفيد الغياب المشروع والغير المشروع ، ومن ثم كان عليه أن يتبنى تسمية هذا الفرع إما بالعطل الخاصة أو بالغيابات المرخصة ، فكلها تفيد معنى واحد على عكس الفقه الذي تبني تسمية عطل خاصة .

إن هذا النوع من العطل يمكن أن يتقرر لأسباب صحية و أسباب عارضة والتي تتمثل في المرض والحمل والوضع ، ويتقرر كذلك لأسباب أخرى كالأحداث العائلية و فترات نقابية .

المطلب الأول : عطلة خاصة لأسباب صحية

إن العطلة المرضية تعتبر مكسباً هاماً بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق إجراءات حددها القانون و نظمها المشرع تنظيماً محكماً يراعى فيها ظروف و مصلحة الموظف المريض ، وعليه

سندرس في هذا المطلب كل ما يخص العطلة المرضية وأنواعها والإجراءات القانونية المتعلقة في حقها .

الفرع الأول : عطلة الأمومة

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

1 - حق الموظفة في عطلة الأمومة :

لقد أصبحت عطلة الأمومة حقاً قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 27/84 قد نص على ذلك في مادته 16¹ شرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة فإن لم تكن كذلك فلا حق لها في طلب هذه العطلة و الخدمة تدخل فيها العطلة السنوية و المرضية وأيام الراحة و العمل وذلك بالنظر للمادة 32 من المرسوم 27/84 المشار إليه سابقاً .

كذلك أن القوانين تعترف للموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة²

ونجد في ذلك أنه لم يختف عن الأمر 133/66 في المادة 4/39 منه³ بحيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة .

1 - نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 والتعلق بالإجراءات الخاصة بعطلة الأمومة

2 - ماجد راغب الحلو - مرجع سابق - ص 234 .

3 - نص المادة 04/39 من الأمر 133/66 - مصدر سابق - ص 551 .

2 - مدة عطلة الأمومة :

لقد حدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الإستفادة منها بنص صريح في المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث " أن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع إستحقاق المرتب " .¹

ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة من 60 يوما إلى 98 يوما و ذلك في القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية في المادة 01/29 منه بحيث تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي .²

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

كما نجد في نص المادة 02/29 من نفس القانون رقم 11/83 على أنه " تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوع " .³

ما يستخلص أن المشرع الجزائري قد أولى إهتماما كبيرا بحق الموظفة في عطلة الأمومة و الذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة و أقر لها من المنح و التعويضات حتى تسترجع عافيتها وتسير شؤونها الخاصة ، هذا الأمر لم نجده عند بعض التشريعات .

1 - نص المادة 04/39 من الأمر 133/66 - مرجع نفسه - ص 551 .
2 - نص المادة 01/29 من القانون 11/83 - مصدر سابق - ص 1795 .
3 - نص المادة 02/29 من القانون رقم 11/83 - مرجع نفسه - ص 1795 .

الفرع الثاني : العطلة المرضية و التحديد القانوني لها

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 02/39 منه حيث نصت على حق الموظف القائم بالخدمة في عطلة مرضية .¹

ولم يختلف عنه الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي إعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها ، بحيث نجد في نص المادة 201 منه على " 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 " .²

كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة و الحصول على عطلة مرضية لمدة كافية للشفاء تكون في الحدود المعقولة وذلك رعاية لصحته إلى أن يعود لحالته الطبيعية .³

الفرع الثالث : العطل طويلة الأمد (الأمراض المزمنة والمستعصية)

يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة أو المستعصية إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه فإذا تبين عجزه كاملا عن القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد ، إن كانت مدة خدمته تزيد عن عشر (10) سنوات وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أنه

¹ - نص المادة 02/39 من الأمر 133/66 - مصدر سابق - ص 550 .

² - نص المادة 201 من الأمر 03/06 - مصدر سابق - ص 18 .

³ - ماجد راغب الحلو - مرجع سابق - ص 213 .

أصيب بمرض أو حادث ناشئ عن طبيعة عمله في أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه 1

أما بالنسبة للعطل طويلة الأمد فتمنح هذه الأخيرة للموظف إذا ما أصيب بمرض السل أو إلتهاب النخاع السنجابي أو مرض عقلي أو السرطان أو شلل الأعضاء و يحتفظ في هذه الحالة بمرتبته كاملا خلال السنوات الثلاثة الأولى ثم ينخفض إلى النصف في السنتين التاليتين بالإحتفاظ بمجموع المنح العائلية .

وتصبح خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات ، إذا كان الموظف الذي حصل على عطلة طويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه بعد إنقضائها فيحال إلى التقاعد تلقائيا أو بناء على طلبه كما يحال على الإستيداع تلقائيا إذا كانت قدرته على العمل محل شك وفي كل الحالات لا يجوز منح عطل طويلة الأمد لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر 2 و لمنح هذه العطل هناك شروط يجب إتباعها و هي :

- أن يقدم الموظف أو ممثله القانوني طلبا إلى رئيس المصلحة شهادة طبية تبين بأنه مريض بأحد الأمراض السالفة الذكر .

- أن يقدم تقرير طبي مؤيد بالوثائق إلى رئيس اللجنة الطبية المختصة .

يقوم رئيس هذه اللجنة الطبية بعد تقديم هذه الوثائق بفحص صاحب الطلب من جديد بواسطة طبيب مقبول إختصاصي في معالجة ذلك المرض إلى الوزير ، وفي خلال العطل الطويلة الأمد يحظر على الموظف القيام بأي عمل مدفوع الأجرة بإستثناء الأعمال المأمورة بها و المراقبة طبيا من أجل إعادة التأهيل . 3

1 - علي خطار سنطاوي- الوجيز في القانون الإداري - دار وائل للنشر والتوزيع - الأردن ط الأولى 2003 - ص 470 .

2 - محمد أنس قاسم - مذكرات في الوظيفة العامة - ط 1980- ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - ص 184 .

3 - محمد أنس قاسم - المرجع نفسه - ص 190 .

ما يفهم أن الإدارة ليس لها دخل في حصول الموظف على عطلة طويلة الأمد و إنما هي رغبة الموظف في ذلك وهذا بعد التصريح بالطلب و الخضوع للمراقبة الطبية لدى هيئة الضمان الإجتماعي كما يخضع لجملة من الإلتزامات المنصوص عليها قانونا وبعدها يتقرر منحها من عدمه ، لذا نرى أنه من الأحسن على المشرع الجزائري أن يشدد من الإجراءات المتعلقة لهذا النوع من العطل الطويلة الأمد وذلك حفاظا على السير الحسن لمؤسسات الدولة وتحقيق المصلحة العامة .

وتكون مدتها أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل متتالية مدتها إثني عشر (12) شهرا وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة (03) أشهر الأولى ويخفض راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 فقرة ثانية 1 من الأمر 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

الفرع الرابع : عطلة جائحة كورونا covid 19

لقد تم النص على العطلة الإستثنائية مدفوعة الأجر بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20 كتدبير إحترازي للتقليل من الإلتصال المباشر بين المواطنين في الأماكن العامة وأماكن العمل ، وإحترام التباعد الإجتماعي ضمن مخطط الدولة الذي تهدف من خلاله الوقاية من إنتشار وباء كورونا ومكافحته² .

لكن ترتب عن هذا التدبير الإحترازي أنف الذكر مجموعة من الإشكالات القانونية إرتبطت في مجملها بالأجر أو المردودية أو حتى العطلة السنوية ، في ظل منح الأولوية لفئة معينة من الموظفين والمستخدمين ، للإستفادة من هذه العطلة الإستثنائية .

1 - نص المادة 02/39 من الأمر رقم 133/66 - مصدر سابق - ص 550 .

2 - المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته المعدل والمتمم .

هذا الأمر الذي إستوجب تدخل الدولة قصد المحافظة على مناصب العمل وحماية المستخدمين من التسريح الجماعي من جهة وضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة وإستمرارية المرفق العام من جهة ثانية وذلك كله مع إتزام الدولة بالتعويض عن الأضرار المحتملة المترتبة عن هذا التدبير الوقائي .

جاء في إرسالية المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم 20/2046 على أن مدة عطلة covid 19 تكون كما يلي :

- الحالة الأولى : موظف أصيب بفيروس كورونا ويوجد بالمستشفى

يستفيد الموظف المقيم في المستشفى بسبب إصابته بفيروس كورونا (كوفيد 19) من عطلة مرضية ومن الحقوق المرتبطة بها

- الحالة الثانية : موظف أصيب بفيروس كورونا ويوجد في حالة حجر صحي منزلي

يستفيد الموظف الموجود في حالة حجر صحي منزلي بسبب إصابته بفيروس كورونا (كوفيد 19) بناء على شهادة طبية مسلمة من الطبيب المعالج ، من عطلة إستثنائية مدفوعة الأجر .

وبناء عليه فإنه يمكن إستخلاف الموظف الذي تنطبق عليه الحالة الأولى (الإقامة في المستشفى) ، ولا يمكن إستخلاف الموظف الذي تنطبق عليه الحالة الثانية (حجر صحي)

المطلب الثاني : عطلة خاصة لأسباب عارضة

إن غياب العامل أو الموظف دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه ومن ثم يشكل مبررا لفصله ، وإذا طالت مدة الغياب فإن ذلك يعد خطأ جسيما منه يبرر فصله دون إخطار أو دون تعويض ، لكن يمكن أن يكون غيابه عن عمله لحاجة ملحة ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع فألى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية والتي

تتمثل في العطلة المرضية وعطلة الأمومة هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أو الموظف التمتع بها .

إن هذه العطل نص عليها المشرع الجزائري في المادتين 54 و56 من قانون 11-90¹ وميز بين نوعين من العطل الخاصة :

1 - عطل خاصة مدفوعة الأجر .

2 - عطل خاصة غير مدفوعة الأجر .

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

الفرع الأول : عطلة الحج والأحداث العائلية

إن المشرع الجزائري في قانون 11-90 لم يحدد مدة هذه العطلة ومعلوم أن للحج أياما معلومات لأداء هذه الشعيرة ، وفي أغلب الأحيان تكون مدة هذه العطلة قد تتعدى ثلاثين (30) يوما ، وهذا نظرا لإلتزامات الحاج بوكالات السفر و بالرجوع إلى بعض الإتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد ، ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 من الفقرة 05 من قانون 11-90 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للموظف .

أما عن الأحداث العائلية فقد يحدث أمر من الأمور العائلية تجبر العامل أو الموظف على التغيب لذا أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل أو الموظف لهذه الأحداث العائلية وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون 11-90 المعدلة بالمادة 08 من الأمر 21/96 والتي جاء فيها : " يستفيد العامل من ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية " كزواج العامل أو ولادة مولود له أو زواج أحد فروعاه أو وفاة أحد

¹ - المادتين 54 و 56 من قانون 11-90 الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو الزوجة أو وفاة زوج العامل أو ختان ابن العامل .

الفرع الثاني : العطلة النقابية والتكوينية

نصت المادة 54 من الفقرة الثانية من قانون 90-11 بقولها : " زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي يمكن للعامل أو الموظف أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبق للأسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في إمتحانات أكاديمية أو مهنية .

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

إن المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه العطل على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر و إنما أحالها إلى النظام الداخلي ، ولقد نصت المادة 120 من قانون 90-11 بقولها : " تعالج الإتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر كالتغيبات الخاصة " ¹ .

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

¹ - المادة 56 و 120 من قانون 90-11 - مرجع سابق

أما عن مدة هذا الغياب لهذه العطل أنه لا يسمح للمستخدم أن يخصمها من العطلة السنوية حيث ذهب المشرع الجزائري الى إعتبارها تمثل قدرة عمل مؤدى عند حساب العطلة السنوية شرط أن تكون مرخصة من طرف المستخدم ، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون 90-11 ويمكن للمستخدم أن يحدد هذه المدة وهذا ما نصت عليه بعض الأنظمة الداخلية وهذا لا يعني أن ترفض هذه العطل الخاصة دون سبب حيث يكون ملزما بمنحها في حالة توافر الشروط .

الفرع الثالث : بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر بموجب الإتفاقية الجماعية

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

ومن خلال هذه المادة نرى أن المشرع أجاز تمتع العامل بعطلة غير مأجورة لكن أحال تنظيمها إلى الإتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 90-11 وتتمثل في عدة أنواع من العطل منها :

الإحالة على الاستيداع

تعد وضعية الإحالة على الإستيداع من الموضوعات المهمة، إذ تؤدي إلى تعليق العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالادارة بصفة مؤقتة ، وذلك نظرا للظروف الغير المتوقعة التي قد تصادف حياة الموظف الخاصة .

و بموجب أحكام المادتين 146/147 من الامر 06-03 حيث إحتوت على أربع حالات ونذكر منها حالتين يسمحان للموظف بعطلة الإستداع بقوة القانون و جاءت على النحو التالي :

1- حالة المرض الخطير أو الحادث أو العلاقة التي تصيب زوج الموظف أو أحد الأبناء المتكفل بهم :

ينجم عن هذه الحالة تشتت ذهن الموظف ، وتضعف معنوياته وبالتالي يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي وعلى نطاق الخدمة العمومية فيكون من الأنسب الإعراف له بحق تعليق العلاقة الوظيفية بصفة مؤقتة وإجبارية ، إلى حين رجوع أوضاعه إلى ما كانت عليها على إعتبار أن الهدف الاساسي من التوظيف هو تحقيق خدمة عمومية ذات جودة وأداء ذو مردود عاليين ، فإذا كان عقل الموظف متذبذب التفكير بين الأداء ووضعه العائلي ، فإن ذلك سيؤثر سلبا على المصلحة العامة.¹

2 - السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات :

ففي هذه الحالة أيضا لا ينبغي الإفراط والمبالغة في الزام الموظفة الأم من ممارسة مهامها الوظيفية وطفلها يحتاج إلى رعاية أحدهما ووجوده معه خاصة وأن سنه أقل من خمس سنوات لأن إلزامها بالبقاء في منصبها يؤدي إلى إنشغالها معنويا وذهنيا بمسألة الطفل مما يؤثر حتما على مردود أداءها، وبالتالي على المصلحة العامة .

لذلك نجد بأن المشرع الجزائري أولى أهمية بالغة لمقتضيات المصلحة العامة وأقر للموظفة الأم في هذه الحالة حقها الملزم في أن تحال على الإستيداع بقوة القانون .

¹ - عتيقة معاوي ورؤوف بوسعدية - مقال (وضعية الإحالة على الإستيداع بين الممارسة وقيد ضرورة المصلحة)

جامعة سطيف 2

الختامة

بعد أن تطرقنا في هذا العمل لموضوع الإطار المفاهيمي للعطل في القانون الجزائري توصلنا إلى بعض النتائج والتي أوضحت لنا مدى أهمية العطل بجميع أنواعها إذ أصبحت مكسبا يراعي مصلحة الموظف و الإدارة معا وإستناداً إلى ذلك نستنتج ما يلي :

بعد التحليل نجد أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا للعطل و إنما أشار إليها من خلال القوانين و التنظيمات الخاصة بها وخاصة ما يتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية .

ولقد تبين أن للعطل أهدافاً منها الهدف الإقتصادي الذي يخدم مصلحة الإدارة وذلك عندما يستريح الموظف فترة من الزمن لكي يستعيد فيها نشاطه و حيويته ، وبذلك يحقق مردودا جيدا ونتائج أفضل ، ولها كذلك هدف إجتماعي و تربوي وديني وعلمي يراعي مصلحة الموظف وشؤونه الشخصية و الإجتماعية والدينية .

إن العطلة التي يستفيد منها الموظف نجد مصدرها الرسمي التشريع بما في ذلك الدستور والقوانين والتنظيمات لأن هذا الحق عندما يتقرر يصبح ثابتا و يحتاج إلى تشريع يؤكد ، أما بالنسبة للقضاء و العرف و الفقه فيمكن إعتبارهم مصادر غير رسمية يسترشد بهم المشرع في بعض الحالات .

إن حق الموظف في العطلة بجميع أنواعها سواء العامة أو الخاصة تعتبر حقا ثابتا بمقتضى القوانين و التنظيمات و لكنه ليس حقا خالصاً يتصرف فيه كيفما شاء ومتى شاء و إنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون من سلطة في هذا المجال ، من حيث تجزئة العطلة السنوية وإرجائها و إستدعاء الموظف لضرورة المصلحة و المراقبة الطبية و قرارها في مجال العطل المرضية بأنواعها و العطل الإستثنائية و العارضة وهي بذلك تحمي الموظف و تسير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة و لكن ما يلاحظ أن المشرع قيد الإدارة بقيود في إستعمال هذه الصلاحيات

كما تبين أن الموظف خلال عطلته يستفيد من الترقية من درجته إلى درجة أعلى أو من منصبه إلى منصب أعلى كما تستطيع الإدارة أن تراقبه و توقع عليه الجزاءات التأديبية و بذلك فإن الترقية ونظام التأديب يمس كل موظف هو في حالة خدمة .

وبناءً على ما سبق نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قد إعتنى بالموظف إعتناءً كبيراً و أقر له بجميع أنواع العطل المعروفة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وبالرغم من أن هناك فراغات قانونية كثيرة في التشريع الجزائري إلا أننا تطرقنا إليها سابقاً الإقتراحات وتتمثل في :

ضبط مفهوم العطل وذلك من خلال إعطاء تعريف ملم للعطل ، بشكل يراعي فيها الظروف الصحية والطارئة التي قد تصيب الموظف أو العامل ، وحتى لا تستطيع الإدارة أن تتعسف ضده .

إعادة النظر في القوانين و التنظيمات المتعلقة بالعطل من حيث تفصيلها و تدقيقها و تحديد أحكامها وذلك من أجل تطوير الوظيفة العمومية و تحسين مستواها و لذا نأمل من المشرع الجزائري أن يضبط هذه المفاهيم ضبطاً دقيقاً ، وأن يعيد النظر في الأحكام المتعلقة بالعطل .

قائمة المصادر

والمراجع

01 - الآيات القرآنية :

الآية 286 من سورة البقرة .

الآية 97 من سورة آل عمران .

02 - الأحاديث النبوية :

- أبو بكر جابر الجزائري - منهاج المسلم - دار الكتاب الحديث القاهرة 2002 .

- المنجد في اللغة والإعلام - دار المشرق - لبنان - ط 26 - 1986 .

- الحافظ الطبراني - المعجم الأوسط - دار الحرمين - ط 1 .

- الألباني - تخريج مشكاة المصابيح - رقم الحديث 1384 .

- الألباني - إرواء الغليل - رقم الحديث 1165 .

03 - الكتب :

- هيثم حامد المصاورة - التنظيم القانوني للإجازات - دار قنديل للنشر - عمان - طبعة 1 - 2011 .

- ماجد راغب الحلو - القانون الإداري - دار الجامعة الجديدة القاهرة 2008 .

- شريف حلمي خاطر - الوظيفة العامة - دار النهضة العربية القاهرة 2006-2007 .

- ميسوم صبيح - المؤسسة الإدارية في المغرب العربي - مطابع الدستور التجارية - عمان 1985 .

- سليمان الطماوي - الوجيز في القانون الإداري - دار الفكر العربي - مصر 1975 .

- أشرف محمد أنس جعفر - التنظيم الدستوري للوظيفة العامة - دار الجامعة الجديدة القاهرة 2011 .

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

- عبد الرحمن بن سالم - المرجع في التشريع المدرسي - مطبعة دار الهدى - الجزائر 2000 .

- سليمان الطماوي - مبادئ القانون الإداري - دار الفكر العربي القاهرة 2007 .

- عبد الرحمن بن سالم - المرجع في التشريع المدرسي - مطبعة دار الهدى - الجزائر 2000 .

- أنور سليم - قانون العمل - الطبعة الثانية - منشأة المعارف 2002 الإسكندرية - مصر .

- همام محمد محمود زهوان قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة - مصر 2000 .

- حمدي عبد الرحمان و محمد يحي مطر - قانون العمل - الدار الجامعية - مصر 1987 .

- عبد السلام ذيب - قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد - طبعة جديدة - ص 185 .

- علي خطار سنطاوي - الوجيز في القانون الإداري - دار وائل للنشر والتوزيع - الأردن ط 1 - 2003 .

04 - النصوص القانونية :

الأوامر والقوانين :

- الأمر 133/66 من الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .
- الأمر 03/06 من الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 .
- المادة 36 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 02 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 129 من الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة رقم 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 209 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- المادة 200 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .
- المادة 79 من القانون 12/78 الصادر الجريدة الرسمية العدد 32 سنة 1978 .
- المادة 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة الأولى من الأمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 و المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة الصادر في الجريدة الرسمية عدد 66 الصادرة بتاريخ 17 أوت 1976 .
- المادة 24 الفقرة الأخيرة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948 .
- المادة 34 من قانون 11/90 المؤرخة في 21 أفريل 1990 والمتعلقة بعلاقة العمل .
- المادة 40 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل .
- المادة 41 من قانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقة العمل .
- المادة 42 من قانون 11/90 المعدلة بالأمر رقم 21/96 .
- المادة 45 من قانون 11/90 المعدلة بالأمر رقم 21/96 .
- المادة 03 و 04 من قانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 .

- المادة 16 من المرسوم التنفيذي 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 - يحدد كيفيات تطبيق من القانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية (الجريدة الرسمية عدد 07 الصادرة بتاريخ 14/02/1984) .
- المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 01/29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية .
- المادة 02/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية .
- المادة 02/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- المادة 89 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- القانون رقم 08/81 المتعلق بالعتل السنوية .
- القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963 و المعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحددة لقائمة الأعياد الرسمية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 30 سنة 2005 .
- المادة 02 و 03 من المرسوم الرئاسي رقم 47/20 المؤرخ بتاريخ 22 فيفري 2020 .
- القانون 278/63 المؤرخ في 26/07/1963 والمعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 30 سنة 2005 .

05 - المراجع بالفرنسية :

- Piquenard : **le droit administratif** - édition 2 - Paris 1970 - P14
- جيلفورد ترجمة الدكتور يوسف مراد - ميادين علم النفس - الجزء الثاني - دار المعارف - مصر - الطبعة 3 - سنة النشر 1969 - ص 856 .

06 - المذكرات الجامعية :

- محمد أنس قاسم - مذكرات في الوظيفة العامة - ط 1 - 1980 - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر
- محمد أنس قاسم - مذكرات في الوظيفة العامة - ط 2 - ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر -

- رحوي فؤاد - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي (الراحة والعطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائري) .

- مذكرة ماستر - نظام العطل في الوظيفة العمومية - جامعة محمد بوضياف - المسيلة 2019/2018
- فرحاتي حسان - مذكرة لنيل شهادة الماستر - النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة - جامعة محمد خيضر - بسكرة 2015/2014 .

- فيساح جلول - مذكرة لنيل شهادة الماجستير - النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة - كلية الحقوق ب بن عكنون - الجزائر 2002/2001

07 - المقالات :

- بوعزيز ليندة - مقال مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة - العدد 35 كلية الحقوق - جامعة مولو معمرى - تيزي وزو .
- شنيوني عمر - الوضعيات القانونية - الفترة القانونية للعمل العطل والغيابات - تسيير الموارد البشرية دروس نظرية وتطبيقية - دورة تكوينية ممتدة مابين 2015/08/09 إلى 2015/08/20 .

08 - الدساتير :

- دساتير الجمهورية الجزائرية 76 - 89 - 96 - 2008 ما عدا دستور 1963 .
- دستور 1973 - أنظر الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 .
- المادة 03/55 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - المعدل شهر نوفمبر 2008 .
- المادة 02 من الدستور الجزائري دين الدولة هو الإسلام .

09 - الجرائد الرسمية :

- الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 11 فيفري 1969 .
- الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 .
- الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة بتاريخ 30 جوان 1981 .

- الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983 .
- الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة بتاريخ 09 أكتوبر 1964 .
- الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 .
- الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 .
- الجريدة الرسمية عدد 56 الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 .
- الجريدة الرسمية عدد 44 الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 .
- الجريدة الرسمية عدد 53 الصادرة بتاريخ 02 أوت 1963 .
- الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2018 .

10- مواقع الأنترنت :

- wartilani2020.hopital-dz.com
- www.asjp.cerist.dz
- www.ajsp.net
- www.eimj.org
- www.ar.emsayzilim.com

الملاحق

- Bilan : FNS - glycémie - CRP - urée sanguine - créatinémie - ASAT-ALAT ionogramme sanguin - ECG
- Traitement spécifique selon les modalités sus citées : Hydroxy-Chloroquine ep 200 mg x 3/j pdt 10 j + Azythromycine ep 500mg 1^{er} jour puis 250mg/j pendant 4jours
- HBPM à dose préventive
- Traitement obstétrical : si l'âge gestationnel est :
 - ≥ 39 SA : il faut déclencher l'accouchement ou pratiquer la césarienne selon la situation obstétrical
 - < 39 SA : la prise en charge obstétricale est classique en l'absence d'urgence obstétricale

• **Si la patiente présente une urgence obstétricale :**

- Hospitalisation dans un service d'obstétrique, en unité d'isolement ;
- Voie d'abord
- Bilan : FNS - glycémie - CRP - urée sanguine - créatinémie - ASAT-ALAT - ionogramme sanguin - ECG
- Traitement spécifique selon les modalités sus citées : Hydroxy-Chloroquine ep 200 mg x 3/j pdt 10 j + Azythromycine ep 500mg 1^{er} jour puis 250mg/j pendant 4jours
- HBPM à dose préventive
- Paracétamol 1g/8h
- Traitement obstétrical :
 - ≥ 39 SA : il faut déclencher l'accouchement ou pratiquer la césarienne selon la situation obstétricale
 - < 39 SA : la prise en charge obstétricale est classique en l'absence d'urgence obstétricale

• **Concernant la prise en charge du Nouveau-né :**

- Le nouveau-né sera remis à la maman
- La distance berceau-maman doit être de 2 mètres
- L'allaitement est possible avec port de masque et désinfection des mains et mamelons mais après avis du médecin.

Une importance particulière doit être accordée à la stricte application des directives édictées dans la présente note qui est téléchargeable sur le site www.sante.gov.dz et qui doit faire l'objet d'une large diffusion.

Le Directeur Général



المكلف بالمديرية العامة
لمصلح الصحة
الأستاذ الحاج محمد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة الصحة، السكان وإصلاح المستشفيات
MINISTRE DE LA SANTE, DE LA POPULATION ET DE LA REFORME HOSPITALIERE

المديرية العامة للوقاية و ترقية الصحة

DIRECTION GENERALE DE LA PREVENTION
ET DE LA PROMOTION DE LA SANTE

INSTRUCTION N° 05 DU 06 MAI 2020 RELATIVE AU RENFORCEMENT DES SERVICES
D'EPIDEMIOLOGIE ET DE MEDECINE PREVENTIVE DANS LE CONTEXTE DE
LA PANDEMIE COVID-19

DESTINATAIRES	
<ul style="list-style-type: none">Messieurs les WalisMonsieur le Directeur Général de l'INSPMonsieur le Directeur Général de l'IPAMesdames et Messieurs les Directeurs de la Santé et de la Population :	Pour information Pour information Pour information Pour Exécution et suivi
<p>En communication avec :</p> <ul style="list-style-type: none">Les Directeurs des Etablissements Hospitaliers (EH)Les Directeurs des Etablissements Hospitaliers Spécialisés (EHS)Les Directeurs des Etablissements Publics Hospitaliers (EPH)Les Directeurs des Etablissements Publics de Santé de Proximité (EPSP)	Pour Exécution Pour Exécution Pour Exécution
<ul style="list-style-type: none">Monsieur le Directeur général de l'EHU d'OranMadame et Messieurs les Directeurs Généraux des CHU	Pour Exécution Pour Exécution

Référence :

- Arrêté n°00115 du 4 novembre 1985 portant création et organisation des services d'épidémiologie et de médecine préventive.
- Instruction n° 144 du 06 mars 1996 relative au renforcement des services d'épidémiologie et de médecine préventive
- Instruction n° 254 du 06 mars 1996 relative au renforcement des SEMEP
- Note N°04 du 20 février relative à la mise à jour des définitions et des modalités de surveillance; détection, notification et conduite à tenir devant un cas suspect ou confirmé d'infection par le nouveau coronavirus COVID-19.
- Note N°05 du 27 février relative à la gestion du cas suspect et/ou confirmé COVID-19 et des cas contacts

Dans le contexte actuel et afin d'éviter que les cas ne se transforment en clusters et/ou en foyers épidémiques, il est opportun, de renforcer les Services d'Epidémiologie et de Médecine Préventive qui constituent la pierre angulaire dans la prévention et la lutte contre la propagation du virus COVID-19.

EN MATIERE DE RESSOURCES HUMAINES

Je vous instruis, à l'effet, de procéder aux renforcements des SEMEP en moyens humains nécessaires (personnels médical, paramédical, administratif et de service) permettant la réalisation des activités d'identification précoce des cas et le suivi des sujets contacts en tenant compte du bassin de population à prendre en charge.

plage /nodulaire, ii) Condensations avec aspect en bande / nodulaire, iii) Crazy paving :
réticulations au sein du verre dépoli.

La certitude diagnostique est apportée par la positivité de la RT-PCR qui reste l'examen de référence.

2. Démarche thérapeutique

• Concernant le traitement spécifique

Est éligible au traitement spécifique du Covid-19 :

- toute femme enceinte présentant une RT-PCR positive et
- en cas d'indisponibilité du test virologique par RT-PCR, toute femme enceinte présentant les critères épidémiologiques et cliniques sus cités associés à des images typiques à l'examen tomodensitométrie thoracique.

Ce traitement spécifique fait appel au protocole national basé sur l'association : Hydroxy-Chloroquine cp 200 mg x 3/j pdt 10 j + Azythromycine 500 mg 1er j puis 250mg/j pdt 4j. Ce traitement devra être entrepris en milieu hospitalier et prescrit en l'absence de contre-indications et sous surveillance médicale.

En complément de ce traitement spécifique, il est préconisé de prescrire des Heparines à Bas Poids Moléculaire (HBPM) à doses préventives.

• Concernant la prise en charge obstétricale

Cette prise en charge, sur le plan obstétrical, dépend de la présence, ou pas, d'une dyspnée :

1. Dans le cas où la patiente présente une dyspnée :

L'hospitalisation se fait au centre de référence COVID-19 et la prise en charge se fera comme suit :

- Si l'âge gestationnel est ≥ 39 semaines d'aménorrhée « SA », il y a lieu de faire l'extraction fœtale par césarienne.
- Si l'âge gestationnel est compris entre 28 et 39 « SA », l'extraction fœtale sera discutée au cas par cas, de façon collégiale.

Le centre de référence COVID-19 comprend des salles dédiées :

- 01 salle de réanimation
- 01 salle opératoire
- 01 salle d'accouchement.

2. La patiente ne présente pas de dyspnée :

Une urgence obstétricale devra être recherchée : avortement, travail, hémorragie du 3^{ème} trimestre, la prise en charge en dépendra :

- Si la patiente ne présente pas d'urgence obstétricale :
 - Repos

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTRE DE LA SANTE DE LA POPULATION ET DE LA REFORME HOSPITALIERE

DIRECTION GENERALE DES SERVICES
DE SANTE ET DE LA REFORME HOSPITALIERE

المديرية العامة للمصالح الصحية
و إصلاح المستشفيات



**Note N° 12 / DGSSRH DU 04 Mai 2020 relative à la prise en charge
de la femme enceinte présentant un Covid-19**

Destinataires : - Mesdames et Messieurs les Directeurs de la Santé et de la Population En communication avec Mesdames et Messieurs	Pour information et suivi
- Les Directeurs des Etablissements Hospitaliers (EH) - Les Directeurs des Etablissements Hospitaliers Spécialisés (EHS) - Les Directeurs des Etablissements Hospitaliers Publics et privés - Les Directeurs des Etablissements Publics de Santé de Proximité (EPSP) - Monsieur le Directeur Général de l'EHU d'Oran - Mesdames et Messieurs les Directeurs Généraux des CHU	Pour exécution

Références :

- Instruction n° 8 du 16 Avril 2020 relative à l'imagerie dans le diagnostic du Covid-19
- Instruction n° 9 du 16 Avril 2020 relative à la démarche diagnostique et thérapeutique du Covid 19

Même si les données concernant l'effet du SARS-CoV-2 sur la femme enceinte sont très limitées, il n'en demeure pas moins et par analogie avec les autres coronavirus, une attention particulière doit être accordée aux femmes enceintes notamment celles présentant des comorbidités

Aussi, et en complément des instructions sus-référencées, la présente instruction vient préciser les modalités de la prise en charge devant tout cas suspect de Covid-19 chez une femme enceinte.

1. Rappel de la démarche diagnostique générale en référence à l'instruction n°9 sus-référencée

Cette démarche diagnostique doit reposer sur un faisceau d'arguments basés sur :

- des critères épidémiologiques qu'il importe de rechercher systématiquement ;
- des critères cliniques associant fièvre, toux et/ou dyspnée +/- asthénie - myalgies, troubles digestifs, anosmie - agueusie sachant que cette symptomatologie peut être variable d'un patient à l'autre ;
- des critères biologiques se traduisant par une leucopénie et / ou une lymphopénie - une CRP élevée - une VS accélérée,

A ce faisceau d'arguments s'associe un critère radiologique de forte présomption basé sur les images typiques du scanner thoracique à type de : i) Opacités en verre dépoli avec aspect en

EN MATIERE DES MOYENS MATERIELS

Chaque Directeur d'établissement devra mettre à la disposition des SEMEP les moyens nécessaires pour le bon déroulement des activités, (véhicules, lignes téléphoniques, réseau internet et intranet, matériel de reproduction, matériel de communication...).

EN MATIERE D'ACTIVITES :

Le SEMEP est un acteur essentiel dans le dispositif de surveillance et d'alerte.

Le SEMEP doit collecter, traiter, analyser et transmettre l'ensemble des informations sanitaires relatives à l'épidémie COVID-19, en veillant à prendre connaissance de toutes les notes et instructions en la matière et à leur application.

Le SEMEP de l'EPH a pour mission de :

- vérifier et compléter les supports de notification ;
- transmettre les supports de notification à la DSP ;
- assurer le suivi des patients hospitalisés ;
- mettre en place les procédures et veiller à leurs applications : désinfection et la gestion des déchets, du tracé du circuit du cas COVID-19 y compris le cas suspect.

Le SEMEP de l'EPSP a pour mission de :

- surveiller et suivre la situation épidémiologique ;
- former et encadrer les équipes en charge du suivi des sujets contacts
- identifier et rechercher et assurer le suivi des sujets contacts ;
- transmettre la liste des sujets contact d'un cas confirmé ou probable COVID-19 à la DSP ;
- transmettre la fiche de suivi des sujets contact d'un cas confirmé ou probable COVID-19

La DSP doit nommer un point focal chargé du suivi des sujets contacts, ce dernier assurera :

1. la compilation des données provenant des différents SEMEP, pour analyse de la qualité et de la complétude des informations dans les fiche d'identification des sujets contacts des cas confirmés et probables ;
2. la transmission hebdomadaire du tableau récapitulatif des sujets contact et de leur suivi ;
3. la supervision des activités des SEMEP ;
4. la coordination entre les SEMEP de l'EPH et celui de l'EPSP ;
5. l'information du point focal de la wilaya où réside le(s) sujet(s) contact(s) pour leur suivi.

Je vous demande d'accorder une attention particulière à la stricte application des directives édictées dans la présente instruction et de veiller à la disponibilité dans vos établissements des moyens requis pour renforcer l'activité de l'enquête autour du cas confirmé/probable et de suivi des sujets contacts pour éviter la propagation et ou l'apparition d'autres foyers épidémiques COVID-19.



Le Directeur Général

شیر عام الوقاية و ترقية الصحة
Zouhair
غورار جمال

الوزير الأول

المرسمة العامة للتوظيف العمومية والصلاح الإداري

مدرية التنظيم والقوانين الأساسية للموظفات العمومية

الرقم: 20/806 المؤرخ في 18 جوان 2020

٢٠٢٠

المراسلة

السيد مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية



الموضوع: ف/ي العطل الإستثنائية.

المرجع: مراسلتكم رقم 20/806.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها في المرحع أعلاه، بالإستفسار عن كيفية تطبيق أحكام التعليم رقم 13 المؤرخة في 18 جوان 2020، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، والمتعلقة بكيفية تطبيق وضع إجراء العطلة الإستثنائية المدفوعة الأجر في المؤسسات والإدارات العمومية، وتحصون بالذكر التدابير المتعلقة بالإستفادة من العطل السنوية والعطلة الإستثنائية مدفوعة الأجر، المطبقة على النساء الحوامل واللواتي يتكفلن بتربية أطفال تقل أعمارهم عن أربع عشر سنة (14).

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم، وعملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، المعدل، لا سيما المادة 07 منه، تم إستثناء مستخدمي الصحة، مهما كانت الحالة المستخدمة، من إجراء الوضع في عطلة إستثنائية مدفوعة الأجر.

أما وفيما يتعلق بالإستفادة من مؤخرات العطلة السنوية والعطلة السنوية بعنوان سنة 2020، فإنه يتعين عليكم التوجه 'رح هذا الإستفسار على دائرتكم الوزارية (وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات)، باعتبارها السد المخول لها البت في مثل هذا الموضوع.



تقبلوا، السيد المدير، مخاتق عبارات التقدير والاحترام

نائب مدير الترسات والإصلاح الإداري
[Signature]

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

الوزارة العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري

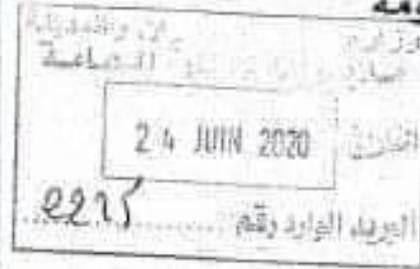
21 جوان 2020

رقم: 114/ع و ع / 114/ج

السيدات والسادة أعضاء الحكومة

للتبليغ

السيدات والسادة الولاة



الموضوع: تعديل بعض احكام التعلیمه رقم 13 / م ع و ع / 11 / المؤرخه في 18 جوان 2020 والمتعلقه بكيفيات تطبيق رفع اجراء العطلة الاستثنائية المفوضه الاجريه في المؤسسات و الإدارات العمومية.

تهدف هذه التعلیمه إلى تعديل بعض احكام التعلیمه رقم 13 / م ع و ع / 11 / المؤرخه في 18 جوان 2020 والمتعلقه بكيفيات تطبيق رفع اجراء العطلة الاستثنائية المفوضه الاجريه في المؤسسات و الإدارات العمومية.

ويجدر التأكيد، بهذا الخصوص، أن اجراء تسوية العطل المتأخره والاستفاده من العطلة السنويه، بعنوان سنة 2020، لا يطبق على النساء الحوامل واللواتي يتكفلن بتربية اطفال تقل اعمارهم عن أربع عشرة (14) سنة.

تقبلوا، سيداتي وسادتي أعضاء الحكومة، أسامى عبارات التقدير

والاحترام.

عن الوزير الأول
وبتوقيع من
مدير العلم للتوظيف العمومية
والاصلاح الإداري

ب. بوتمال



نسخة الى السيد الوزير الأول، على سبيل عرض حال.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية
إلى
السادة/مديري المؤسسات التربوية
جميع الاطوار (للتطبيق)
السادة/مفتشي المقاطعات (للاعلام)

مديرية التربية لولاية خنشلة
مصلحة الموظفين
مكتب المنازعات
رقم: 2019/05.02 /1673

الموضوع: ف/ي العطل المرضية

المرجع: إجراءات تنظيمية

- حتى يتسنى لنا التحكم العقلاني والتقليل من أثار العطل المرضية للموظفين وفئة العمال الغير مرخصة من مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة خنشلة. يشرفني أن أنهي إلى علم السادة مديري المؤسسات التربوية التقيد في إتباع الإجراءات التنظيمية الآتي ذكرها:
- 01- العطلة المرضية على مدة (03) أيام إلى (15) يوما صلاحية استئناف العمل أسندت إلى مدير المؤسسة.
 - 02- العطل المرضية على مدة (16) يوما إلى (30) يوما صلاحية استئناف العمل أسندت إلى مدير المؤسسة بعد إستجابة ومثول الموظف أو العامل للخبرة الطبية.
 - 03- عطلة الأمومة صلاحية الاستئناف من إختصاص مدير المؤسسة.
 - 04- تمديد عطلة الأمومة صلاحية الاستئناف من إختصاص مدير المؤسسة.
 - 05- في حالة تسجيل عطل مرضية للموظف لعدة مرات متتالية يستوجب من مدير المؤسسة تحويلها إلى مصالح مديرية التربية مرفقة بكشف بياني على جميع العطل من خلال مساره المهني، ليتولى مكتب المنازعات بإجراءات طلب الفحص الطبي المضاد، وبالتالي صلاحية الاستئناف حسب الحالة المطروحة تكون من طرف سلطة التعيين.

خنشلة في: 2019/09/23

مدير التربية
مدير التربية
عبد السلام بومونت

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

رقم 6396 / م ع و ع / م ق أ و ع / م ب / م ف أن / 2009

22 جويلية 2009

الجزائر في



السيد مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
عبد القادر متوك - المكان الجميل

الموضوع: ف/ي استفسار.

المرجع: مراسلتكم رقم 517 / 2009.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيح المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية فيما يخص الاستفادة من عطلة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن المقصود بالفروع هم الأبناء أما الأصول فهم الأب، الأم، الجد و الجدة، أما بخصوص الحواشي المباشرة فهم الأخوة و الأخوات.

هذا الأمين العام للحكومة
وبتفويض منه
العام للتوظيف العمومية

ج. خروشي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

الجزائر في

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم: 369/م ع و ع /م ف ت ق أ/ب.م/2013.

3683

10 أكتوبر 2013

السيد مدير مدرسة الأطفال المعوقين سمعيا للبولني

لولاية عنابة

الموضوع: ف/ي إستشارة قانونية.

المرجع: مراسلتكم رقم 137 المؤرخة في 05 مارس 2013.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بالإستفسار عن كيفية الإستفادة من أحكام المادة 212 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، التي تنص على إستفادة موظف من غياب خاص مدفوع الأجر في إحدى المناسبات العائلية و لا سيما الوفاة منها.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أن حالات إستفادة الموظف من غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، تتمثل على سبيل الحصر في المناسبات العائلية الآتية:

- زواج الموظف؛
- إزدياد طفل للموظف؛
- ختان ابن الموظف؛
- زواج أحد فروع الموظف؛
- وفاة زوج الموظف أو وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

و عليه، ففي مناسبات زواج الموظف أو زواج أحد فروع أو ختان ابن الموظف، و نظرا لكون هذه الأحداث معلومة الأجل، فإن بداية سريان مدة الغياب تكون إبتداء من نفس يوم الحدث.

.../..

أما فيما يخص مناسبات إزدياد طفل للموظف أو وفاة زوج الموظف أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة له أو زوجه، و نظرا لكون الحدث غير معلوم الأجل، فيتم إحساب مدة الغياب إبتداء من اليوم الموالي للحدث المعني.

و للتذكير، فإن مفهوم الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه قد حدده الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم، لاسيما المادتين 33 و 34 منه، و يتعلق الأمر بالإخوة و الأخوات للموظف أو زوجه.

و على أية حال، فإن حق الموظف في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (03) أيام كاملة، الغرض منه هو تمكينه الإستفادة منه أثناء وقوع الحدث، و لا يمكن تأجيله أو تعويضه أو جمعه مع عطلة من العطل القانونية.

تقبلوا السيد المدير، فائق التقدير و الإحترام.

مدير القوانين الأساسية للوظائف العمومية

عبد الوهاب لعويبي



نسخة للنسخة للإعلام إلى:

السيدة و السادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Democratic and Popular Republic of Algeria

Ministry of higher education
and scientific research
University center of Aflou



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي أفلو

أفلو في: 2020/06/15

الرقم: 004/م.ج.أ. 2020

بيان صحفي

الموضوع: ف/ي العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر للمستخدمين

المرجع: المرسوم التنفيذي رقم: 69-20 المؤرخ في: 2020/03/21، المتعلق بتدابير الوقاية من

انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد-19 ومكافحته.

-بيان الوزير الأول المؤرخ في: 13 جوان 2020.

استكمالا وتنفيذا للتدابير الوقائية للحد من انتشار وباء كوفيد-19 ومكافحته، وتطبيقا لبيان السيد الوزير الأول، نعلم جميع المستخدمين الإداريين والأعوان المتعاقدين، بأنهم ملزمون بالالتحاق بمناصب عملهم.

-بالنسبة للنساء الحوامل أو اللواتي يتكفلن بتربية أطفال صغار، فإنهن ملزمات بتقديم طلب عطلة استثنائية مع تقديم المبررات اللازمة.

-بالنسبة للمستخدمين الذين لم يستهلكوا باقي العطل السنوية المتبقية، فإنهم مدعوون للتقرب من مصلحة المستخدمين لتقديم طلبات العطل واستهلاكها، أو يتم إعدادها بصفة آلية على مستوى الإدارة في حال عدم حضور المعنيين.

-بالنسبة للمستخدمين الراغبين في الخروج في عطلة السنة الجارية، يمكنهم التقدم بطلبات العطل.

-كما ننبّه بأنه ستتخذ كل الإجراءات المعمول بها إزاء الغيابات غير المبررة ابتداء من 14 جوان 2020.

-يكلف كل من السادة الأمين العام، نائب المدير للمستخدمين ونائب المدير للميزانية بالمتابعة والتطبيق الصارم لموضوع البيان.



الفهرس

شكر وعران

الإهداء

قائمة المختصرات

أ	المقدمة
02	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للعطلة في القانون الجزائري
03	المبحث الأول : مفهوم العطلة وأهدافها
03	المطلب الأول : تعريف العطلة
03	الفرع الأول : تعريف العطلة لغة
04	الفرع الثاني : تعريف العطلة إصطلاحا
05	الفرع الثالث : تعريف العطلة قانونا
08	الفرع الرابع : تعريف العطلة فقها
10	المطلب الثاني : أهداف العطلة
10	الفرع الأول : الهدف الإنساني و الإجتماعي و الإقتصادي
12	الفرع الثاني : الهدف الديني و الهدف التربوي و الهدف العلمي
15	المبحث الثاني : مصادر العطلة
15	المطلب الأول : المصادر الرسمية
15	الفرع الأول : الدستور
16	الفرع الثاني : القوانين
18	الفرع الثالث : التنظيمات
19	المطلب الثاني : المصادر الغير الرسمية
19	الفرع الأول : القضاء

20	الفرع الثاني : العرف
21	الفرع الثالث : الفقه
23	الفصل الثاني : خصوصية النظام القانوني للعطلة في القانون الجزائري
23	المبحث الأول : العطلة العادية
23	المطلب الأول : العطل الأسبوعية والسنوية
23	الفرع الأول : مفهوم العطلة الأسبوعية
24	الفرع الثاني : الإطار القانوني للعطلة الأسبوعية
25	الفرع الثالث : مفهوم العطلة السنوية
26	الفرع الرابع : الإطار القانوني للعطلة السنوية
29	المطلب الثاني : عطلة الأعياد الرسمية
29	الفرع الأول : الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها
31	الفرع الثاني : الأعياد الدولية
32	الفرع الثالث : الأعياد الدينية
34	المبحث الثاني : العطلة الخاصة
34	المطلب الأول : عطلة خاصة لأسباب صحية
35	الفرع الأول : عطلة الأمومة
37	الفرع الثاني : العطلة المرضية والتحديد القانوني لها
37	الفرع الثالث : عطلة مرضية طويلة الأمد (الأمراض المزمنة والمستعصية)
39	الفرع الرابع : عطلة جائحة covid 19
40	المطلب الثاني : عطلة خاصة لأسباب عارضة
41	الفرع الأول : عطلة الحج والأحداث العائلية
42	الفرع الثاني : العطلة النقابية والتكوينية
	الفرع الثالث : بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

43 بموجب الإتفاقيات الجماعية

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق