



جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

النظام القانوني للغياب ورخص التغيب

عن العمل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: قانون الضمان الاجتماعي

بإشراف د. / شيكرين ديلمي

إعداد الطالبين: يوسف موالدي

عبد الناصر لموشي

لجنة المناقشة:

- 1) الأستاذ: أ. ملاك محمد رئيسا.
- 2) الأستاذ: د/ شيكرين ديلمي مشرفا ومقررا.
- 3) الأستاذ: أ. قرمال مقورا.

تاريخ المناقشة: السبت 26 ماي 2018

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر وتقدير

"كن عالماً .. فإن لم تستطع فكن متعلماً .. فإن لم تستطع فأحب العلماء .."

فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

بعد رحلة بحث و جهد و اجتهاد تكلمت بإنجاز هذا البحث ، نحمد الله عز وجل على نعمه التي من بها علينا فهو العلي القدير.. فلا يسعنا إلا أن نخص بأسى عبارات الشكر والتقدير الدكتورة الدكتور "شكيرين ديلي" لما قدمه لنا من جهد ونصح ومعرفة طيلة انجاز هذا البحث.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لإنجاز هذا البحث، ونخص

بالذكر:

➤ أستاذتنا الكرام الذين أشرفوا على تكوين دفعة "الضمان الاجتماعي" و الأستاذة القائمين على عمادة وإدارة كلية الحقوق بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

➤ إلى الذين كانوا عوناً لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقنا.

➤ إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والمعلومات ، فلهم منا كل

الشكر، وأخص منهم الأستاذ "جبلي مراد" الذي أسهم بشكل وفير في تشجيعنا أثناء إنجاز

هذا البحث.

البحث بحثنا .. فلولا وجودهم لما أحسنا بمتعة العمل وحلاوة البحث، ولما وصلنا إلى ما

وصلنا إليه فلهم منا كل الشكر..

إهداء

- إلى منارة العلم والإمام المصطفى .. الأمي الذي علم المتعلمين .. سيد الخلق رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.
- إلى الوالدين الكريمين، مفتاح النجاح، الحاجة ميمونة والحاج الجيلالي .. بارك الله لنا في عمرهما، والذان لم يبخلا عني بدعائهم الصالح.
- إلى السيدة الفاضلة زوجتي الكريمة، التي زودتني بالدعم المعنوي طوال هذا العمل.
- إلى أبنائي مريم، أحمد معاذ، سجود، والكتكوتة سيرين.
- إلى إخوتي وأخواتي وكل العائلة الكريمة.
- إلى كل أصدقائي وخاصة زملائي في التخصص .
- إلى أساتذتي الكرام الذين علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات العلم .. وصاغوا لنا من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح.

يوسف موالدي

إهداء

- إلى منارة العلم والإمام المصطفى .. الأمي الذي علم المتعلمين .. سيد الخلق رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.
- إلى الوالدين الكريمين، مفتاح النجاح، الحاجة ميمونة والحاج الجيلالي .. بارك الله لنا في عمرهما، والذان لم يبخلا عني بدعائهم الصالح.
- إلى السيدة الفاضلة زوجتي الكريمة، التي زودتني بالدعم المعنوي طوال هذا العمل.
- إلى أبنائي هيثم ولينة.
- إلى إخوتي وأخواتي وكل العائلة الكريمة.
- إلى كل أصدقائي وخاصة زملائي في التخصص .
- إلى أساتذتي الكرام الذين علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات العلم .. وصاغوا لنا من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح.

عبد الناصر لموشي

مقدمة

كثيرة هي الحقوق التي تضيع جراء عدم الإلمام بالقانون الواجب اتباعه في شأن الرخص والغيابات ومرده إلى سببين إثنين، أولهما عدم الاهتمام والإلمام بالقانون والضوابط القانونية لجهل المعني بالأمر - سواء العامل أو الموظف - بالنظام القانوني المعمول به، والسبب الثاني هو عدم الاكتراث واتباع القانون دون احترامه على الوجه المطلوب سواء تعلق الأمر بالإدارة أو المستفيد (العامل أو الموظف)، مما ينجم عنه بصفة عامة ضياع مجموعة من الحقوق والتي تؤدي أحيانا إلى المثل أمام المجالس التأديبية وغالبا اقتطاعات من الأجرة.

فإذا كانت رخص الغياب بمختلف أنواعها من الحقوق التي ضمنها المشرع الجزائري للعامل والموظف بصفة عامة، فإنه اشترط ضوابط وقواعد خاصة وجب سلكها للمحافظة على أداء الإدارة وحمايتها بقية القانون. ذلك أن ظاهرة التغيب عن العمل تعد من المشاكل التي تؤرق الإدارة، خاصة ما نشهده في الآونة الأخيرة بالمؤسسات العمومية، مما ينعكس سلبا على أداء العامل داخل المؤسسة، كما يساهم في نقص الخدمات وركود العمل وقلة الإنتاج، لأن الأداء المهني للعامل يعكس كفاءة وفعالية المنظمة، فهو الذي يعطي للمنظمة مكانتها ضمن بقية المنظمات.

وترتبيا على ما تقدم، يمكننا القول بأن تواجد العامل في مكان العمل أمر ضروري لتنفيذ متطلبات عقد العمل، غير أن هذا الأمر قد لا يتحقق في كل الأحوال بالبساطة التي نتصورها، إذ قد يتخلف العامل أو الموظف عن تواجده بمكان العمل تحت ذرائع وأسباب مختلفة. وهو ما يدعونا للحديث عن ما يمكن تسميته بالغياب أو التغيب عن العمل.

ولقد تناول المشرع الجزائري الغياب ورخص التغيب في عدة قوانين ومواضيع وبمسميات مختلفة، حيث أقر دستور 1996 على الحق في العمل والراحة والرعاية الصحية، حيث نصت المادة 55 منه على أن ".... الحق في الراحة مضمون".

ومسايرة لمعظم قوانين العمل المقارنة، نص المشرع الجزائري في القانون 11/90 في الفرع الثاني من الفصل الرابع على الغياب والذي قصد منه الغياب المبرر ويشمل بعض الحالات التي يرخص فيها للعامل أو الموظف التوقف عن العمل، إما لوجود أسباب اجتماعية، دينية، عائلية أو أخرى. أما في الوظيفة العامة، فلقد نص المشرع الجزائري على الغيابات ورخص التغيب في الفصل الثاني من الباب التاسع (الغيابات) وذلك ضمن المواد من 207 إلى 215.

إنطلاقاً من الأهمية التي يكتسبها الغياب ورخص التغيب عن العمل ومختلف الأهداف والانعكاسات والآثار والنتائج التي تترتب عليها، جاءت مذكرتنا هذه كمحاولة لمعالجة هذا الموضوع من الناحية القانونية، والإجابة عن مختلف الإشكالات التي تطرحها، وذلك من خلال التطرق للنظام القانوني الذي يحكمها في التشريع الجزائري سواء في قانون العمل أو الوظيفة العمومي.

على أن نلفت الانتباه إلى أن ما يهمننا في هذه الدراسة هو الغياب المشروع، أي الغياب في إطاره القانوني دون التطرق إلى الغياب غير المشروع والذي يكون فيه العامل في وضعية غير قانونية وما ينتج عنه من آثار قانونية أهمها التأديب.

➤ أهمية الموضوع :

إن أهمية موضوع في ميدان العمل كانت دافعنا الأساسي إلى دراسة هذا الموضوع الحيوي الذي هو بحاجة إلى دراسة أعمق لأن النصوص القانونية الخاصة بهذا النظام لا تزال غامضة وتحتاج إلى توضيح أكثر يرقى إلى درجة تتلاءم وتطلعات الموظفين وأهدافهم، وبذلك الوصول إلى مكانة أحسن وأرقى سواء للموظف أو العامل على حد سواء وذلك بتحقيق نتائج إيجابية في ميدان عمله.

➤ أهداف الدراسة :

- ✓ التعرف على النظام القانوني للغيابات في مجال قانون العمل والوظيفة العمومي وذلك من خلال التطرق لجميع النصوص القانونية الخاصة بها وإبراز مدى دور المشرع في تنظيمه.
- ✓ توضيح الكيفيات والإجراءات المتبعة لاستفادة الموظف أو العامل من جميع أنواع رخص التغيب وفق الشروط المحددة قانوناً.
- ✓ الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه انطلاقة محفزة للبحث والتوسع أكثر في مجال الغياب.

➤ الإشكالية الرئيسية المطروحة هي:

- ما مدى تمتع الموظف أو العامل بحق الغياب ورخص التغيب في كل من الوظيفة العمومي وقانون العمل ؟
و إشكاليتين فرعيتين وهما:
- هل يستفيد الموظف أو العامل من حق الغياب ورخص التغيب متى شاء أم للإدارة الحق في تنظيم الاستفادة منها ؟
- هل وفق المشرع الجزائري في تنظيم هذا الموضوع ؟

➤ المنهج المتبع في الدراسة:

نعمد في دراستنا هذه على المنهج التحليلي مع استخدام بعض المقارنة، فنحلل النصوص القانونية ونستخرج منها القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري والخاصة بالغيابات

في مجال الوظيف العمومي ثم نقارنها في حالات ضيقة ببعض الوضعيات القانونية الأخرى في نفس التشريع وهذا لإظهار الاختلاف بينهما.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع نقسم هذه الدراسة إلى فصلين، حيث نخصص الفصل الأول لدراسة مفهوم الغياب ورخص التغيب عن العمل والذي يندرج ضمنه تعريف الغياب والتغيب وأنواعهما ومبدأ العمل المؤدى ثم التطرق إلى أسباب الغياب ومبرراته ومصادره القانونية لنتطرق في الأخير إلى الأنظمة المشابهة له.

أما الفصل الثاني فخصصناه لبيان أحكام الغياب ورخص التغيب، فتناولناه ببيان الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر ثم الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر لنتطرق أخيرا إلى الغيابات الإستثنائية غير مدفوعة الأجر.

الفصل الأول

مفهوم الغياب ورخص التغيب عن العمل

تعد التغيبات من بين أهم الرخص التي يتمتع بها العامل والموظف العام، فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها وخصائصها ونظامها، إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب متعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة والإستجمام وإستعادة النشاط ومنها ما ترتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية.

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة الغياب والتغيب من حيث تحديد ماهيته، تبيان الفرق بينهما ودراستهما ضمن مبدأ مهم في قانون العمل والوظيف العمومي وهو مبدأ العمل المؤدى مقابل الأجرة، كل هذا في المبحث الأول. أما في المبحث الثاني فسوف نتعرض لأسبابه ومبرراته من خلال ذكر المبرر الإقتصادي والإجتماعي والديني والتربوي والعلمي، ودراسته دراسة وافية حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية الغيابات وألوية تقريرها واعتبارها حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها لتسيير الإدارات العمومية والمؤسسات الإقتصادية، كما سنتطرق للبحث عن مصادر الغياب والتغيب والتي تتمثل في النصوص القانونية والتنظيم الرسمي الذي تسيير عليه الدولة حتى نرى شرعية هذه العطل وسلطة الإدارة في تنظيمها بحيث هل أحسنت في تطبيق القانون أم أساءت تطبيقه. أما في المبحث الثالث فسوف نتعرض للأنظمة المشابهة لهما.

المبحث الأول: ماهية الغياب والتغيب، أنواعهما ومبدأ العمل المؤدى

لم يتطرق المشرع الجزائري، سواء في قانون العمل أو حتى في قانون الوظيفة العمومي لتعريف الغياب المشروع[♦] بل لم يتبن هذا المصطلح أصلاً، وهو الاتجاه نفسه لدى جل التشريعات المقارنة، بينما نجد جانبا من الفقه قد استعمل هذا المصطلح. غير أنه وقع في خلط عند تحديد مفهومه، فعرفه على أنه ذلك الغياب الذي يستند لمبرر، وهذا التعريف يخص نوع من أنواع الغياب المشروع وهو الغياب المبرر.

ولمزيد من التفصيل ومن أجل الإلمام بالموضوع، قسمنا مبحثنا هذا إلى ثلاثة مطالب من أجل تعريف الغياب والتغيب، ثم نتحدث عن أنواعه، ونبين في الأخير مفهوم مبدأ العمل المؤدى في مقابل دفع الأجور والمرتبات.

المطلب الأول: ماهية الغياب والتغيب

يعتبر التغيب كظاهرة مرضية في أوساط العمل ومن الموضوعات الحديثة التي تشغل فكر الباحثين والمتخصصين في مختلف القطاعات والأنشطة، باعتبار تغيب الموظف عن عمله يؤثر بالضرورة على مردودية وأداء المنشأة أو الإدارة. ولعل هذا ما سيقودنا في هذا المطلب للتعرف على مختلف المفاهيم المرتبطة بالتغيب من تعاريف لغوية، اصطلاحية وفقهية مع الفروقات بين الغياب والتغيب... توطئة لهذا البحث.

الفرع الأول: تعريف الغياب والتغيب

ليس من السهل تحديد مفهوم التغيب وذلك راجع إلى عدم التمكن من معرفة أسبابه الحقيقية واختلاف وجهات نظر المعرفين والمفكرين حوله، لذا نجد عدة تعريفات للتغيب بسبب اختلاف المدارس التي ينتمي إليها المفكرون وكذلك اختلاف المجتمعات، فهو عند العامة الغياب الجسماني أو عدم تواجد العامل في مكان عمله.

[♦] كنا قد أشرنا، في الفقرة الأخيرة من المقدمة، أننا بصدد التركيز على الغياب المشروع دون التطرق إلى الغياب الغير مشروع، بما أن دراستنا هذه تنصب على النظام القانوني للغياب.

أولاً: التعريف اللغوي

يعرف التغيب في اللغة من فعل غاب أي اختفى عن الأنظار.

"هو نقص الحضور إلى عمل يستلزم الحضور إلى مكان معين، هو تصرف الذي يتغيب مرارا ويؤاخذ العمال على تغيبهم".

"هو الانقطاع عن العمال عدم الحضور العمال إلى العمل في الأيام المقررة عليهم والتي يجب عليهم فيها القيام بعمل بصفة إجبارية".

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

"التغيب هو عدم وجود العامل في مكان عمله أثناء وجوب تواجده مهما اختلفت أسباب تغيبه ساء كانت مبررة أم لا".

ثالثاً: التعريف المهني للتغيب

1- لقد عرفت سارجنت فلورنس Sargent Florins التغيب بأنه "الوقت الضائع في المنشأة الصناعية بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب تغيبهم الذي لا يمكن تلاقيه، ولا يدخل التغيب (الوقت الضائع) بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسة أو بسبب التأخر لمدة تصل إلى ساعة أو ساعتين"¹.

2- يعرفه فرج عبد القادر طه "أن التغيب عن العمل لدي بعض العمال نوعاً من الهرب وإنكار الحقيقة، فقد يحمي العامل نفسه من موقف الانعصاب عن طريق الهروب من موقف العمل"².

¹ - عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع الصناعي: المصنع ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1984، ص 102.

² - فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي في التنظيم، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978، ص 102.

3- يعرفه " Heibroner " كالتالي:

"إن التغيب يشمل كل الأسباب المؤدية إليه ومنها: المرض حوادث العمل العطل المسموحة أو لأسباب عائلية التكوين خارج المنظمة فترة الانتخابات النقابية وما شابه ذلك باستثناء الإضراب".

4- ويعرفه "محمد سعيد سلطان" بأنه:

"تلك الحالة التي تنشأ عن عدم حضور الشخص (العامل) إلى العمل رغم أنه مدرج في جدول الأعمال".

5- ويعرفه "أحمد ماهر":

"أنه يقصد بالغياب عدم تواجد العامل لأسباب مرضية أو عارضية أو بدون إذن".

6- ويعرفه "pierre Duboi" على أنه:

"موقف عمالي إرادي ومقصوده هو شكل من أشكال رد الفعل مثله مثل الإضراب حيث أنه فعل مباشر يعبر العمال من خلاله عن رفض العمل وظروفه وريح وقت راحة مأجور وتقييم الوقت خارج المؤسسة".

رابعاً: التعريف الإجرائي

من خلال التعاريف السابقة نلخص إلي أن التغيب هو عدم حضور العامل إلي منصب عمله في الوقت الذي يجب أن يكوف فيه.

التغيب هو توقف عرضي في التنظيم، وبإمكانه أن يكوف مخالفا لوجود اتفاق، وأن الأخطار التي يمكن أن تنجر عن هذا الفعل الاجتماعي هي اقتصادية بالدرجة الأولى تتعلق بالفعالية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وبأداء الأفراد العاملة أو الموظفين¹.

¹ - رضا قجة، فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009، ص 189.

خامسا: التعريف القانوني للغياب والتغيب

إن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريف الغيابات لا في قانون الوظيف العمومي الأمر 03/06 ولا في قانون علاقات العمل 11/90 لذلك سنحاول أن نسترشد ببعض القوانين الأجنبية قصد استخراج تعريف قانوني للغيابات.

ف نجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف والوظيفة العامة في فرنسا خاصة القرار رقم 310/59 الخاص باللياقة الطبية وتنظيم الإجازات لم يشر إلى تعريف الغيابات سواء الخاصة منها بالتوظيف العمومي أو العمل وكيفية ممارستها وتحديد إجراءات الإستفادة منها¹.

أما بالنسبة للقانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد بأنه " تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع وبمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة (أي رخصة تغيب) يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالقانون وطبقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة"².

نستخلص من هذا النص أن رخصة التغيب المسماة "إجازة" هو عبارة عن إنقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانونا ومن ثم يمكن أن نستنتج العناصر التالية:

- إن الغياب في القانون المصري هي حالة إنقطاع مرخص عن العمل.
- إنها رخصة أو إجازة تمنحها الإدارة أو رب العمل للموظف.
- إن هذه الرخصة محددة قانونا ومضبوطة بضوابط محدودة.

¹ - محمد أنس قاسم، منكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1989، ص 123.

² - شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، (2006-2007)، ص 159.

ومنه يمكن القول أن القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف الغيابات على غرار باقي التشريعات العربية إذ قد أشارت إليها إشارات خفيفة دون أن تلم بجوانبها.

سادسا: التعريف المقترح

الغياب ورخصة التغيب هي حق الموظف في الإدارة والمؤسسة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا، مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع إستفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري ، ومنه يستخلص من هذا التعريف المقترح بأن التغيب يحتوي على العناصر التالية:

1. الغياب المبرر أو برخصة حق دستوري¹: إن حق الموظف أو العامل في التغيب من الحقوق التي تنص عليها الدساتير والقوانين وبذلك أصبحت حقا ثابتا.
2. إن رخصة التغيب هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية.²
3. التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا: إن هذه الوضعية تخول للموظف أو العامل أن يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن.³
4. تمتع الموظف أو العامل بالمرتب: إن الموظف أو العامل المستفيد من رخصة التغيب من حقه أن يتمتع بمرتبته كاملا رغم أنه لا يعمل في هذه الفترة (في بعض الرخص)⁴ ماعدا الرخص الإستثنائية⁵.

¹ - فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضره باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015، ص 4.

² - لقد تم الاعتراف بالحق صراحة بموجب نص المادة رقم 63 من دستور سنة 1973.

³ - أنظر الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976 (الجريدة الرسمية عدد "94" الصادرة بتاريخ 1976)، ص 1304.

⁴ - نص المادة 129 من الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية عدد "46" الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006)، ص 12.

⁵ - نص المواد 209 - 214 من نفس الأمر.

الفرع الثاني: الفرق بين الغياب والتغيب

بالرغم من توسع مفهوم التغيب، كان من الواجب علينا أن نشير إلى أن هناك فرق بين مصطلحي التغيب والغياب. غير أنه يجدر الإشارة إلى أن هذه الظاهرة يعبر عنها بالتغيب في بعض الأحيان وبالغياب في أحيان أخرى، "فالتغيب مفهوم يحوي توفر الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل... أما الغياب فهو مصطلح يحوي معنى الغياب بسبب خارجي عن إرادة الفرد".

فالغياب: هو الانقطاع عن العمل بسبب طارئ خارج عن ارادة الفرد وذلك بالانقطاع عن العمل، أو لمدة زمنية معينة أو حادث مروري أو مرض مفاجئ أو وفاة لصديق أو قريب أو تأجيل خطوط الطيران اثناء العودة من الاجازة الخ .. وهنا لا أعتقد أن هذا الصنف مشكلة بحد ذاتها لندرتها ويمكن أن ندرجها تحت الظروف الطبيعية أو القاهرة للغياب.

بينما التغيب: عدم حضور الموظف أو العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد الذي من المفترض أن يكون فيه طبقاً لنظام العمل ، يلجأ الموظف إلى التغيب بدوافع شخصية أو نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو لأسباب مفتعلة أو غير مفتعلة. وله عدة صور أو أنماط منها:

أولاً: تغيب لا إرادي

كما يحدث عندما يسرح العمال أو يكونوا فائضين عن حاجة العمل في المنظمة.

ثانياً: تغيب إرادي

يتمثل في أن يعتمد العامل أو الموظف التغيب عن العمل كلياً أو جزئياً وله عدة صور منها:

1- كثرة التغيب أو التغيب المتكرر: ولها ثلاث صور:

أ- حصول ظرف طارئ ولكن وفق اختيار الموظف (وهذا أكثر الحالات شيوعاً)، أما هذا الصنف فإن عطل سيارة الموظف ومتابعة اصلاحها أو تأخره بالنوم أو اليقظة مبكراً أو

ذهابه لزيارة أو انجاز معاملة خاصة لدى اي جهة حكومية او ايصاله احد افراد العائلة للعلاج أو لأي مصلحة ما، كل هذه طوارئ قد تحصل ولكن للموظف خيار انجازها فوراً أو تأجيلها لاحقاً حين أخذ الموافقة على الإجازة أو التغيب.

ب- عدم حصول أو وقوع أي طارئ وغياب الموظف باختياره بدون مؤثرات عليه (وهو الأسوأ).

ج- الانقطاع: فهو الذي يكون خليطاً بين النمط الإرادي والإرادي مثل الاضراب أو تخفيض الانتاجية وابطاء العمل.

كما تجدر الإشارة إلى أن التأخر عن العمل مظهر من مظاهر التغيب وان كان أقل المظاهر ضرراً ولكن التغيب والتأخير سبب في انخفاض إنتاجية العامل المتأخر أو الغائب وإنتاجية زملائه المرتبطة بأعمالهم من خلال الوقت الذي يتغيب فيه.

ولذا فان رجال الأعمال ينظرون إلى التغيب والتأخر عن العمل على أنهما مشكلتان متقاربتان لهما نفس الضرر، وإن كان الأمر يختلف بالنسبة لعلاج كل منهما.¹

الفرع الثالث: طبيعة الغياب

"التغيب طبع اجتماعي أو جماعي، إذ يخص عدداً كبيراً من العمال الذين يعملون في منشأة واحدة ويعيشون نفس ظروف العمل التي لم تناسبهم كما يخضعون لإدارة واحدة؛ فنتيجة لهذه الظروف غير المناسبة ولمشاكلهم الخاصة ولعدم تكوينهم، يلجأ هؤلاء العمال إلى التغيب قصد التهرب من كل هذه الصعوبات تعبيراً منهم عن عدم الرضا في العمل".

من خلال ما سبق يتضح أن التغيب إذا عبر عن دلالة ما فإنها تتمثل المقاومة العمالية والنفور من العمل، وتعتبر هذه المقاومة نتيجة لعوامل مختلفة منها: التعب والملل، عدم التكيف مع العمل ومع الزملاء، كراهية العمل... إلخ.

¹ - مجلة العلوم الاجتماعية، "ظاهرة الغياب في العمل الصناعي"، www.swmsa.net، إطلع عليه بتاريخ 2018/05/08.

المطلب الثاني: أنواع الغياب والتغيب

يقصد بالتغيبات التوقفات عن العمل دون الراحة وأيام الأعياد والعطل السنوية، وإنما هي توقفات خاصة أين يؤدي تغيب العامل عن عمله دون أن ينجر عن ذلك إنقطاع لعلاقة العمل.

إن الموظف قد تطرأ عليه ظروف صحية تجعله يغيب عن عمله لفترة ما، فقد يغيب بسبب مرض يصيبه أو كدخول الموظفة في عطلة أمومة وقد يغيب أيضا لظروف اجتماعية أو دينية أو علمية أو قد ينقطع عن عمله لظروف غير عادية، أي ليس للموظف أي علاقة بها بل الظروف هي التي أملتها عليه.

ولذلك خصص المشرع غيابات خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث تتنوع بين التغيبات لأسباب مرضية وإجازة الأمومة والغيابات الاستثنائية والعارضة بحيث حددها وفق شروط مضبوطة قانونا ومن ثم نقوم بدراسة مميزاتها وخصائصها وما مدى مشاركة الإدارة في تنظيم هذا النوع من الغيابات.

وبناء عليه سنعرض هذا المطلب في ثلاثة فروع، نتحدث في الأول عن إجازة الأمومة، أما في الثاني فسوف نتطرق إلى الإجازة المرضية، وأخيرا نبين الغيابات الاستثنائية والعارضة.

الفرع الأول: التغيب بسبب الأمومة

سيخصص هذا الفرع لدراسة إجازة الأمومة باعتبارها غياب خاص تستفيد منها الموظفة المقبلة على ولادة وهي تمنح لها متى توفرت أسبابها وأتبعته الإجراءات القانونية الخاصة بذلك.

أولاً: حق الموظفة في عطلة الأمومة

لقد أصبحت عطلة الأمومة حقا قرره القانون للموظفة أو العاملة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 27/84 قد نص على ذلك.¹

ثانياً: مدة عطلة الأمومة

لقد حدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها. إن المشرع الجزائري كان منصفاً لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقراره قانونياً بالاستفادة من الإنقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع، عكس المشرع المصري الذي لم يقر لهذه الموظفة بهذا الحق.

ثالثاً: التعويض عن عطلة الأمومة

إن انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة تفقد لها راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتباً عن فترة لم تعمل خلالها² لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلاً لراتبها الموقوف.

ما يستخلص أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماماً كبيراً بحق الموظفة في عطلة الأمومة والذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة وأقر لها من المنح والتعويضات حتى تسترجع عافيتها وتسير شؤونها الخاصة، هذا الأمر لم نجده عند بعض التشريعات المقارنة.

¹ - نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المؤرخ بتاريخ 11 فيفري سنة 1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية عدد " 07 " الصادرة بتاريخ 14 فيفري سنة 1984)، ص 217.

² - نص المادة 12 من الأمر 19/76 المؤرخ بتاريخ 6 جويلية سنة 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (الجريدة الرسمية عدد" 42 " الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1996)، ص 7.

الفرع الثاني: التغيب بسبب المرض

إن التغيب بسبب المرض يعتبر مكسبا هاما بالنسبة للموظف أو العامل حيث يستفيد منه إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق إجراءات حددها القانون ونظمها المشرع تنظيما محكما راعى فيها ظروف ومصصلحة العامل أو الموظف المريض، وعليه سندرس كل ما يخص التغيب بسبب المرض في هذا الفرع.

أولا: حق الموظف في عطلة مرضية

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذا الحق في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ أما بالنسبة لقانون 11/90 والمتضمن علاقات العمل فتم الإشارة إلى هذا النوع من الغياب بإحالة النظر إلى نصوص قانون الضمان الاجتماعي².

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

ما يفهم أن المشرع الجزائري أعترف للموظف والعامل القائم بالخدمة الحق في الحصول على عطلة مرضية بالإضافة إلى اعتراف القوانين كالقانون المصري بحق الموظف المريض في الحصول على رخصة غياب تكون كافية لشفائه واستعادة صحته ونشاطه في مدة معقولة ومحددة قانونا.

ومنه يستخلص اعتراف القوانين كالقانون الجزائري والمصري بحق الموظف أو العامل المصاب بمرض الحصول على راحة وعطلة مرضية تكون مدتها معقولة وكافية لشفائه.

¹ - نص المادة 201 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

² - فرحاتي حسان، مرجع سابق، ص 34.

³ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 23.

ثانياً: في حالة الأمراض المزمنة والعطل طويلة الأمد

يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه. فإذا تبين عجزه كاملاً عن القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد¹، وفي هذه الحالة بمرتبته كاملاً خلال السنوات الثلاثة الأولى ثم ينخفض إلى النصف في السنتين التاليتين بالاحتفاظ بمجموع المنح العائلية.

أما بالنسبة للعطل طويلة الأمد، فتمنح هذه الأخيرة للموظف إذا ما أصيب بمرض السل أو إتهاب النخاع السنجابي أو المرض العقلي أو السرطان أو شلل الأعضاء.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد جعلها في حالة الأمراض العادية اثني عشرة شهراً منها ثلاثة أشهر مرتب كامل وتسعة أشهر بنصف المرتب وفي حالة الأمراض المزمنة فقد منح الموظف عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها بمرتب كامل وسنتين بنصف المرتب، كما يجوز أن تمتد العطلة إلى ثماني إذا أصاب الموظف المرض أثناء ممارسة وظيفته.

كما نجد أن المشرع المصري في هذه الحالة أي حالة الأمراض المزمنة قد منح الموظف عطلة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته تمكنه من العودة إلى عمله².

ما يستخلص أن المشرع المصري كان أفضل من نظيره الجزائري والفرنسي في الإهتمام بمصلحة وصحة الموظف من خلال توفير الرعاية الصحية اللازمة له، بما فيها المدة الكافية للشفاء والأجر الكامل. ولذا نأمل في أن ينظر المشرع الجزائري في هذا الجانب بكل إنسانية وذلك بمراعاة لحالة المريض وخاصة المتقدم في السن.

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

² - يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2008، ص 165.

الفرع الثالث: رخص الغياب مدفوعة الأجر والرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر

أولاً: رخص الغياب مدفوعة الأجر

إن رخص الغياب مدفوعة الأجر حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص تشريعية نستعرضها فيما يلي:

1- حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية: "بأن الموظف الجزائري يتمتع برخص الغياب مدفوعة الأجر في الحالات التالية:¹

أ- التغيب الخاص بالحج: لكل موظف يرغب في أداء فريضة الحج الحق مرة واحدة طوال حياته المهنية في تغيب خاص مدفوع الأجر مدته 30 يوماً متتالية ، أما فيما يخص العمرة فليس للموظف الحق في التغيب مدفوع الأجر اللهم إذا كان في عطلة سنوية عادية.

ب- التغيب بسبب مناسبة عائلية: لكل موظف الحق في تغيب خاص مدفوع الأجر في المناسبات العائلية التالية:

* زواج الموظف: ثلاثة أيام عمل

* ازدياد مولود للموظف: ثلاثة أيام عمل، متتابعة أو غير متتابعة خلال 00 يوماً بعد يوم الولادة.

* زواج أحد فروع الموظف: ثلاثة أيام عمل.

* ختان ابن الموظف: ثلاثة أيام عمل.

* وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه: والمدة هي: ثلاثة أيام عمل.

¹- نص المواد 208 - 214 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

* وفاة زوج الموظف: ثلاثة أيام عمل

تضاف إلى الآجال المحددة مدة الطريق إذا اقتضى الأمر.

ج- تغيبات خاصة: كل موظف تسند إليه مهمة وقتية في المجالس الشعبية له الحق في تغيبات خاصة مدفوعة الأجر، لا بد من تقديم طلب التغيب من طرف الهيئة إلى الهيئة المستخدمة.

د- تغيبات الرياضيين: يستفيد الموظف الذي يلعب دورا نشيطا في المباريات الرياضية الوطنية والدولية من تغيب خاص مدفوع الأجر، مدة المباريات مع زيادة مدة الطريق.

هـ- تغيب الموظف الممثل النقابي: يستفيد كل موظف له صفة ممثل نقابي من تغيبات خاصة مدفوعة الأجر في إطار ممارسة مهمته النقابية وأيضا عندما يدعى لمتابعة تدريبات تكوينية نقابية شريطة أن يشعر قبل تغيبه الهيئة المستخدمة ويقدم لها جميع الأوراق الإثباتية.

و- التغيب للمشاركة في امتحان: لكل موظف يدعى لإجتياز امتحان الحق في تغيب خاص مدفوع الأجر مدته تساوي مدة اجراء الإمتحان مع زيادة مدة الطريق.

ز- التغيب للمشاركة في التكوين وتحسين المستوى: يمكن لكل موظف أن يستفيد من تغيبات خاصة مدفوعة الأجر إذا تابع دروسا في التكوين أو تحسين المستوى مدتها 04 ساعات في الأسبوع.

ملاحظة: المنشور الصادر عن كتابة الدولة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري بتاريخ 1982/09/20 يمنع المنع الكامل للتغيبات لمتابعة الدروس.

س- تغيبات الموظفات الأمهات المرضعات: للأمهات المرضعات الحق في تغيب ساعتين (02) كل يوم مدفوعتين الأجر ابتداء من يوم الولادة ولمدة ستة أشهر الأولى، وساعة واحدة

(01) كل يوم مدفوعة الأجر لمدة ستة اشهر الموالية. يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

ي- تغيبات للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني او الدولي: للموظف الحق في الاستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب شريطة ان تكون هذه الملتقيات او الندوات لها علاقة بنشاطات الموظف المهنية.

2- حسب قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل فإن رخص الغياب مدفوعة الأجر نفسها المذكورة في قانون الوظيف العمومي في المادتين 54 و55.

ثانيا: الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر

يمكن لأي موظف أن يستفيد من تغيبات خاصة غير مدفوعة الاجر لأسباب خاصة في حدود عشرة (10) أيام في السنة عندما تسمح بذلك ضرورات قاهرة للخدمة.¹

ملاحظة 1: نفس الشيء بالنسبة لقانون علاقات العمل 11/90 وذلك في نص المادة 56 منه.

ملاحظة 2: ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعط أهمية بالغة للعطل العارضة بحيث أدرجها ضمن العطل الإستثنائية، لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من العطل ويبين طبيعتها حتى يتسنى للموظف أو العامل معرفتها وتمييزها عن العطل الإستثنائية على غرار بعض التشريعات كالقانون المصري مثلا.²

¹ - نص المادة 215 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

² - فرحاتي حسان، مرجع سابق، ص 41.

المطلب الثالث: مبدأ العمل المؤدى مقابل الأجر المستحق

تقتضي فكرة السبب بمفهومها المدني، وجود ارتباط وثيق بين الأجر والعمل، فالعامل لا يستحق أجرا مالم يؤد عملا، فعقد العمل من عقود المعاوضة¹، ومتى أخل أحد الطرفين بأداء التزامه، لا يكون الطرف الآخر ملزما بتنفيذ التزامه المقابل²، وبالرجوع إلى القواعد العامة في العقود فإنّ المادة 60 من القانون المدني الجزائري تنص على: "المدين ملزم بتنفيذ ما تعهد به" ويتطبيق هذا النص على علاقة العمل يستدعي أن العامل ملتزم بالقيام بالعمل المنوط به والذي تم الاتفاق على طبيعته وزمانه ومكان تنفيذه، وهذا ما أكدته المادة 7 في فقرتين 1 و2 من قانون 11/90³ وبالمقابل تنفيذ العامل لالتزامه فإنّ المستخدم يلتزم بدفع أجرا للعامل كمقابل لأدائه العمل محل العقد وفقا لما جاء في المادة 80 السالفة الذكر، كما أكدته المادة 207 من الأمر 03/06 للتوظيف العمومي.

الفرع الأول: مفهوم العمل الفعلي المؤدى وارتباطه بالأجر

إكتفى المشرع بالنص في المادة 2 من قانون 11/90 على أنه يعتبر عاملا كل من

يقدم عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب لحساب المستخدم.⁴

¹ - يصنف عقد العمل من عقود المعاوضة يمثل فيه الأجر سببا لالتزام العامل، والعمل سببا لالتزام صاحب العمل أو بتعبير آخر فإنّ الأجر هو الالتزام المقابل لأداء العمل، أي ما يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل التزام الأخير بأداء خدمات معينة إليه.

² - بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق 1986-1987، ص 36.

³ - تنص المادة 7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990 (ج ر ع 17 مؤرخة في 1990/04/25)، على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

- أنّ يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم

- أنّ يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية"

⁴ - تنص المادة 2 من نفس القانون، على ما يلي: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

وفي صدد التدقيق في العلاقة بين الأجر وأداء العمل يحدد مناط استحقاق العامل للأجر بقيامه بوضع نفسه تحت تصرف المستخدم وذلك بالحضور إلى مقر العمل أو بإظهار الاستعداد لمباشرة العمل وهذا يعني أداء العمل فعلا وهذا ما استقر عليه القضاء الجزائري على أن الأجر لا يكون إلا مقابل العمل المؤدى، وأخذا بهذا المبدأ لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا عن فترة لم يعمل فيها ولو تحقق فعلا حق للعامل في تلك الفترة فهو تعويض وليس بأجر، كما قضت بنفس الحكم في قضية أخرى كان قضاة الاستئناف قد أمروا بإرجاع العامل إلى منصب عمله الأصلي مع دفعه كافة أجوره بالرغم من أن العامل لم يلتحق بالمنصب الذي حول إليه وبالتالي تم كذلك نقض القرار المطعون ضده.¹

أولاً: شروط تجسيد العمل الفعلي

من خلال التعريف السابق نلاحظ لتحقيق العمل الفعلي لا بد من توافر شروط، فلتجسيد العمل الفعلي لا بد من أن يلتزم العامل شخصيا للقيام بالعمل، وأن يلتزم بالعناية المطلوبة منه، وهي الأمور التي سنتناولها إتباعاً:

1. الارتباط الشخصي للعمل:

وفقاً لما تنص عليه المادة 1 من قانون رقم 11/90 إذ يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون اللجوء إلى مساعدة أي شخص أو أشخاص آخرين، وتتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات ومؤهلات العامل هي الدافع إلى التعاقد بالنسبة لصاحب العمل، حيث تكون محل نظر عند التوظيف كالتجربة

¹ - قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، بتاريخ 12/3/1996، المجلة القضائية لسنة 1997، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، ص 185.
ق.غ.إ.م.ع. رقم 56179 بتاريخ 25/06/1990، م.ق. سنة 1991، ع03، ص 135.
ق.غ.إ.م.ع. رقم 340921 بتاريخ 14/03/1995، ن. ق، سنة 1999، ع55، ص 193.
ق.غ.إ.م.ع. رقم 134407 بتاريخ 24/9/1996، ن. ق، سنة 1999، ع54، ص 89.
ق.غ.إ.م.ع.، ملف رقم 56179، الصادر بتاريخ 15-06-1990، م.ق.، ع03، س 1991، الجزائر، ص 135.

والخبرة والانجازات والدراسات التي قام بها العامل، هذا ما يبرر خضوع علاقة العمل لفترة تجريبية للتأكد من صحة المواصفات المدرجة في بيان سيرة العمل وما أظهره الحوار الذي سبق توظيفه، كما أنّ التزام العامل لا يكون التزام العمل بل التزام بعمل¹، أي أنّه لا يتسنى له في هذه الوضعية الثانية التعهد لصاحب العمل بانجاز عمل معين يمكن له أن يوكل هذا العمل إلى أشخاص آخرين يعملون بحسن لانجاز العمل المتعهد به، في هذه الحالة نحن بصدد العقود الواردة على العمل كالعقد المقاولة مثلاً.

2. العناية اللازمة:

أداء العامل لعمله الفعلي يترتب عليه التزام ببذل العناية المعتادة، ورد هذا المبدأ في المادة 172 من قانون مدني جزائري، إذ تنص على ما يلي: "في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإرادته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه، فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بدل في تنفيذه من العناية كل ما يبده الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك".

إنّ التزام العامل بأداء العمل يكمن في بدله جهد معين بدني أو فكري ليحقق الإنتاج، ويكون هذا الالتزام ببذل عناية أي عناية الرجل المعتاد، وهو التزام بوسيلة من دون ضمان النتيجة.²

ثانياً: ارتباط الأجر بوقت العمل

يرتبط العمل الفعلي بالزمن، إذ أنّ المادة 80 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل تدل على أنّ قدر الأجر يرتبط بوفاء بالتزامه وفي حدود هذا الوفاء الذي يؤديه العامل

¹ - مصطفى نجيب شاوش: "إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد"، دار الشروق، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص17.

² - جريدة الشروق الأسبوعية، الثلاثاء 12 جويلية 2005 الموافق ل 05 جمادى الثانية 1426، العدد 1428، ص 13.

أو يتناسب ومردود العمل المقدم، وعليه يفقد العامل جزء من أجره في حدود تخلفه عن أداء جزء من التزاماته.

بالتالي فإنّ العمل الفعلي مرتبط بأن يخصص العامل فترة من الزمن يكون فيها تحت تصرف رب العمل، إنّ هذه الفترة محددة قانوناً بموجب المادة 2 من الأمر الرئاسي 03/97¹ على أن لا تتجاوز الحد الأقصى لمدة العمل ليومي الفعلي.²

الفرع الثاني: مفهوم الأجر

إنّ البحث عن تعريف ومعنى موحد للأجر أمر مهم وضروري نظراً للأهمية البالغة التي يلعبها هذا الأخير. فيقصد بالأجر لغة: الأجرُ وهو الجزاء على العمل والجمع أُجور والإجارة من أجر يَأْجِرُ وهو ما أعطيت من أجر في عمل والأجر الثواب وقد أجزه الله يَأْجِرُهُ ويأجزه أجزاً وأجزه الله إيجاراً وأتجر الرجل تصدق وطلب الأجر وفي الحديث في الأضاحي كُؤوا وادخروا وأنجروا أي تصدقوا طالبين للأجر. أمّا اصطلاحاً³ فبالرغم محاولات كل من الفقه والقضاء والتشريع جميعاً في وضع تعريفات متقاربة لكن الاختلاف مازال قائماً. أما النظرة الحديثة للأجر، فأصبحت تأخذ في عين الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية احتياجات العامل وظروف المعيشة العامة.

¹ - تنص المادة 2 من الأمر الرئاسي رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، ج.ر.ع 3، المؤرخة في 12 يناير 1997، ص 7، على ما يلي: "تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمال بأربعين(40) ساعة في ظروف العادية، توزع هذه المدة على خمس (5) أيام عمل على الأقل"

² - تنص المادة 7 من نفس الأمر: "لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال اثنتي عشرة 12 ساعة".

³ - الأجر من اللاتينية salarium، بالضبط رصيد لشراء الملح "sal" وهي المكافأة التي يقبضها الشغل مقابل تقديم عمله، انظر جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص 60.

أولاً: في قانون العمل الجزائري

نصت المادة 80 منه على أنّ للعامل الحق في الأجر الذي هو مقابل العمل المؤدي ويتقاضاه في شكل مرتب أو دخل يتناسب نتائج العمل. وما يستنتج من هذا القانون أن مشرع الجزائري لم يتدارك فرصة إصدار قانون جديد لإعطاء تعريف للأجر وإنّما جاء لتأكيد على حق العامل في الأجر بمجرد قيامه بعمل وترك المجال واسعا لمفهوم الأجر بأن يشمل جميع العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل، وبالتالي عدم إعطاء المشرع تعريف دقيق وواضح للأجر يفتح المجال للفقهاء ولمحاولة إعطاء تعريفات للأجر ومن بينها تعريف للأستاذ عبد السلام ذيب: "بأنّ الأجر هو مبلغ مالي يتأسس على دين دوري واجب، وهو بعبارة أخرى الأداء الذي يقدمه صاحب العمل مقابل العمل المقدم من قبل العامل".

ثانياً: في قانون الوظيف العمومي

المشرع الجزائري لم يعرف الراتب في القانون الأساسي للوظيفة العامة وإنّما أثار الباب الخامس في المادة 32 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر.ج.ج، ع 46، س 2006، تحت عنوان "التصنيف - الراتب" وأشار أنّ للموظف الحق في الراتب بعد أداء الخدمة.

الفرع الثالث: الإستثناء على مبدأ العمل المؤدى مقابل الأجر المستحق

تمثل فكرة استحقاق الأجر دون أداء العمل الاستثناء على القاعدة السالفة الذكر، فبالرغم من اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة يتقابل فيه التزامان أساسيان هما العمل والأجر، إلا أنّه يقضي القانون أو العقد أو الاتفاقات الجماعية أيضا على تسديد للعامل أجرا مقابل فترات لم يعمل فيها فعلا ومن هذه الحالات ما يلي:

أولاً: الغيابات المدفوعة الأجر:

وفقاً لنص المادة 54 من قانون رقم 11/90 ونص المواد من 208 إلى 214 من الأمر 03/06 فإنّ المشرع أقرّ حالات يمكن للعامل أن يتغيب فيها دون أن يؤدي ذلك إلى أن يفقد أجره.¹

ثانياً: الغيابات الغير مدفوعة الأجر :

هناك حالات التي لا يستحق فيها العامل أجراً، لأنه لا يقدم عملاً خلال هذه الفترات وهي وفقاً للمادة 64 من قانون 11/90:²

- إتفاق الطرفين المتبادل
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الإضراب،
- عطلة بدون أجر".

¹- تم ذكر الحالات بالتفصيل في الصفحة 13 و14 من هذه المذكرة.

²- نص المادة 215 من من الأمر 03/06 السالف الذكر.

المبحث الثاني: دوافع التغيب والغياب ومبرراته ومصادره القانونية

سنخصص هذا المبحث لدراسة الدوافع التي تجعل العامل أو الموظف يتغيب عن العمل، كما سنبين أهم مبررات الغياب والتغيب ثم نحاول الإلمام بالمصادر القانونية للغيابات حتى يستطيع صاحب العمل أو الرئيس الإداري معرفة الإجراءات القانونية لمنح هذه الرخص للعامل أو الموظف من أجل الإستفادة من تغيب مشروع. وهذا ما سندرسه في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: دوافع الغياب والتغيب

هناك عدة عوامل تؤدي إلى تغيب الموظف عن عمله، حيث تتعلق هذه الدوافع بالظروف الشخصية والظروف العملية والظروف الخارجية.¹

الفرع الأول: الظروف الشخصية

وهي تلك العوامل التي تتعلق بالموظف نفسه أو بظروفه العائلية ومنها:

أولاً: الجنس

حيث يكون غياب النساء عن عملهن أكثر من الرجال في العادة، وحسب إحدى الدراسات البريطانية، فإن النساء هن الأكثر اختلاقاً للأعذار للتغيب عن العمل مقارنة بالرجال، حيث اعترفت 56% من المجموعة التي تلتها الدراسة بأنهن إدعين المرض للغياب عن العمل في وقت لم تكن مريضات، بدورها أكدت مديرة بأحدى المؤسسات الخاصة، أن النساء هن الأكثر طلباً للعطل لأجل التغيب لدواعي لا تستدعي ذلك.²

¹ - سكو أمين خديس - خداوي محمد سعيد، دراسة أسباب التغيب في الوظائف العمومي دراسة حالة المديرية الولائية للتجارة سعيدة، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2016/2015، ص 24.

² - زهور غربي، بجريدة الشروق الإلكترونية، "موظفون يمارضون ويقتلون أقاربهم للتغيب عن العمل"، تاريخ النشر 09 جوان 2015، تاريخ التصفح 17 أبريل 2018، <http://magazine.echoroukonline.com/articles>

ثانيا: الإلتزامات الأسرية

لقد توصلت الدراسات في مجال التغيب أن معدل التغيب يكون مرتفعا بين النساء المتزوجات وبصفه خاصة اللاتي لهن أطفال ثم المطلقات والأرامل والغير المتزوجات.

ثالثا: العمر

يرى كل من فيار جرديلي وهنري بودان 1977 أن نسبة التغيب تكون مرتفعة عند العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 25 سنة وهذا ناجم عن عدم الشعور بالمسؤولية وتستقر نسبة التغيب نوعا ما أو تنخفض عند فئة العمال ذوو 25 إلى 50 سنة نظرا لشعورهم بالمسؤولية أكثر.¹

رابعا: عدم الاستقرار النفسي: ويكون ذلك نتيجة لمشاكل شخصية أو عائلية كالطلاق، الشقاق العائلي...

الفرع الثاني: الظروف التي لها علاقة بالعمل

أولا: غياب أخلاقيات العمل

يقدر الموظفين الذين يتبنون أخلاقيات في أداء عملهم المساهمات التي يقدموها للشركة وقليل ما يسمحون لأنفسهم بالتغيب لأسباب غير مأذونة عن العمل. في الجهة المقابلة لا يتمتع الأشخاص الذين يعانون من نقص في أخلاقياتهم بحس مسؤولية مماثل لنظرائهم السابقين، ويتضح ذلك من كثرة الغياب الذي ليس له ما يبرره.

¹ - حاج محمد فاطمة، عمرانى نجا، "التغيب وتأثيره على المؤسسة"، مذكرة ليسانس، جامعة سعيدة، 2010-2011، ص 5.

وقد توصل **Kozlowski** وآخرون 1990 إلى أن هناك علاقة سلبية بين الغياب وأخلاقيات العمل.¹

ثانياً: التوتر

عندما تكون الوظيفة مثيرة للتوتر، يأخذ الموظف في العادة أيام عطل غير مأذونة لتقليل معدلات التوتر والتخلص منه.

ثالثاً: الروتين اليومي

عادة ما يأخذ الأشخاص الذين يعملون في وظائف ذات طبيعة متكررة وغير مثيرة أيام عطل نير مأذونة لكسر جمود الروتين اليومي والاشتراك في شيء مميز وجديد لذلك اليوم.

رابعاً: الرضا الوظيفي

يرى كل من **Sabine Chaupain-Guillot et Olivier Guillot** أن الغياب يزيد مع تدهور ظروف العمل مثل الأجور، الأمن الوظيفي، ساعات العمل والوقت، نوع النشاط، كثرة التنقل من وظيفة لأخرى.²

خامساً: مهارة وكفاءة العامل

في دراسة قام بها **Heilbronner** في فرنسا أكدت أنه من أسباب الغياب هو مهارة الأفراد، حي تم التأكيد أنه يتزايد حجم الغياب مع قلة مهاراتهم، هذا يعكس لنا شعور الفرد بعدم كفاءته في أداء عمله، ومن ثم عدم رضاه عنه، فالواجب على الإدارة تدريب عمالها كأحد أهم الحوافز التي تشعر الأفراد رضاهم عنه.³

¹ - مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص 116-117.

² - Sabine Chaupain-Guillot et Olivier Guillot, " Les absences au travail: une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages", revue économie et statistique N° 408-409, 2007, P 51.

³ - عزبون زهية، "التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية"، مذكرة ماجستير، جامعة سكيكدة، 2006-2007، ص 115.

سادسا: الأجور والمكافآت

إن انخفاض الأجور من الأسباب التي تدفع العامل للتغيب، وتدهور معنوياته وضعف مردوبيته مما لعله يفكر في ترك الوظيفة والبحث عن عمل آخر يتقاضى من خلاله أجرا مرتفعا، أما المكافآت فإن لها تأثير على رضا ومواظبته على الحضور.¹

الفرع الثالث: الظروف الخارجية**أولا: المسافة بين المنزل ومكان العمل**

وقد أوضحت المؤشرات أن معدل التغيب يزداد بصورة ملحوظة بالنسبة للذين يسكنون بعيدا عن العمل.²

ثانيا: وسائل النقل

يعتبر النقل وسيلة هامة للعمال خاصة في المدن الكبر التي تتطلب في غالب الأحيان ما بين ساعة وثلاثة ساعات للانتقال من المسكن إلى مقر العمل، وهذا الوقت الطويل له أثره على العامل الذي يصبح غائبا نفسيا رغم حضوره الجسدي.

ثالثا: النشاطات خارج العمل

يلاحظ على بعض الموظفين مواجهة لأعمال منزلية ورعاية لأطفالهن، كما يمكن للعمال الذين يتقاضون أجورا منخفضة مزاوله عمل آخر لتحسين مدخولهم، وفي كلا الحالتين سيضطرون للتغيب.³

رابعا: الأعذار المفبركة

يشير "زهور غربي" للبعض منها كاستخراج الوثائق الإدارية، فيجد الموظف هذه الحجة أفضل مهرب للتغيب ليوم أو يومين. كما تقدم العديد من التقارير الطبية الغير حقيقية

¹ - حاج محمد فاطمة، عمرانى نجاة، مرجع سابق، ص 29.

² - مجلة العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 17.

³ - قادة رضوان - فزة براهيم: " التغيب داخل المؤسسة "، مذكرة ليسانس، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، 2012-2013، ص 20.

التي تقوم بعض المستشفيات والمراكز الصحية بمنحها للموظف، تتضمن الترخيص لهم بإجازات مرضية غير مستحقة، ويرى الكثير من الملاحظين أن هذا الأمر شاع كثيرا واستسهله الناس حتى بات وسيلة سهلة للتخلف عن العمل، وأقبح ما يكون من الأعذار هو إدعاء موت الأقارب في سبيل التغيب.¹

المطلب الثاني: مبررات الغياب والتغيب

سنخصص هذا المطلب لدراسة المبررات والتي يمكن اعتبارها أهدافا والتي ترمي إليها الغيابات وما يترتب عنها من آثار على الموظف أو العامل من جهة والإدارة أو رب العمل من جهة أخرى، كلاهما معا. وعليه سنتعرض لذلك من خلال الفروع الثلاثة الآتية:

الفرع الأول: المبرر الإنساني والاجتماعي

أولاً: المبرر الإنساني

إن الموظف أو العامل الذي يقضي مدة زمنية في العمل ويستمر ذلك دون انقطاع وبدون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل وتبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طول أيام السنة فتتأثر نفسيته وتساء حالته وتصيبه الأمراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة إذ يقول الله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾.²

ولهذه الأسباب قرر القانون محافظة منه على صالح الموظف أو العامل باعتباره رأس مال هام للدولة بحيث أجاز للإدارة الترخيص له لأخذ عطلة يستريح فيها ويغير جو العمل بجو الراحة ليستعيد نشاطه أو يقضي مصالحه في حلة عارض ما، فيعود إلى عمله نشيطا متمتعاً بقواه العقلية والجسدية مرتاحاً على قضاء مصالحه وبمعنويات جد مرتفعة وهذا ما أكدته المادة الثانية من قانون العطل رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981

¹ - زهور غربي، مرجع سابق، ص 30.

² - سورة البقرة الآية 286.

حيث نصت على أن "تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الإستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل".¹

ثانيا: المبرر الإجتماعي

يكمن في ترخيص الإدارة أو رب العمل للعامل أو الموظف براحة لفترة معينة يقوم فيها بشؤونه الإجتماعية كتحضير لحفل زفاف مثلا أو فرح يلم فيه عائلته أو أحبائه ولينفرغ لهذا الشأن العائلي يلزمه فترة من الوقت لتحضير حاجاته وشؤونه المتعددة فلا يعقل أن يقوم العامل بإجراءات التحضير لحفل زواجه في يوم واحد من الراحة في الأسبوع²، فقد تستدعي الحاجة إلى أكثر من ذلك لكي لا تتأثر حالته النفسية والتي 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.

الفرع الثاني: المبرر الاقتصادي

ويتمثل هذا الهدف في أن الموظف الذي يتمتع برخصة غياب من أجل قضاء مصالح أو بغير التداوي مثلا ويكون بذلك قد استعاد عافيته ويصبح متمتعا بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود نشيطا يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة به إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية³ كما يقول علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب المرهق أو الإحساس بقضاء المصالح التي تشوش على العقل هي هامة في الإحتفاظ بصلاحية العمل وفي تحسين الكفاية الإنتاجية كما يلاحظ في الميدان أن بعض الموظفين يستعيدون نشاطهم ويعودون إلى عملهم وكلهم إجتهدا وحيوية وبذلك يندفعون إلى تحسين

¹ - (الجريدة الرسمية عدد " 26 " الصادرة في 1981/06/30)، ص 887.

² - المادة رقم 191 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

³ - زهور غربي، مرجع سابق، ص 31.

الإنتاج والإبداع والعمل الجاد ذلك أنهم إستفادوا من رخصة تقضي مصالحهم الشخصية أو العائلية ويكون العكس في حالة إقصائهم من هذه الرخص الاستثنائية أو الخاصة.

وبذلك فإن كل ما يبعث السأم والملل من جراء تكرار ومواصلة العمل في المؤسسة ومزاولته أحد عشر شهرا، 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 ووجوده سواء.¹

لذا يمكن القول أن الإدارة أو رب العمل يستفيد من غياب الموظف من خلال تحصيلها على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه، ومنه تبين أهمية رخص الغياب في الجانب الإقتصادي.

الفرع الثالث: المبرر الديني والعلمي

أولا: المبرر الديني

يتجلى الهدف الديني للتغيب أن الموظف أو العامل أمام الإدارة وخاصة في الدول الإسلامية له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه شروط الحج من قدرة مالية وجسدية ونفسية مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر إمتثالا لقوله تعالى: ﴿وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا﴾² ومن ثم فإن منح الموظف رخصة غياب 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: الفطر وعيد الأضحى. فقد فعلها رسول الله صلى الله عليه وسلم وواظب عليها وأمر بها، وأخرج لها حتى النساء والصبيان، وهي شعيرة من شعائر الإسلام ومظهر من مظاهره التي يتجلى فيها الإيمان

¹ - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 1975، ص 470.

² - سورة آل عمران، الآية 97

والتقوى، ومن قول أنس بن مالك: قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: "قد أبدلكم الله تعالى خيرا منهما.. يوم الفطر ويوم الأضحى" ¹

وكذلك الأمر بالنسبة لعطلة الإزدياد (رخصة ولادة إبن للعامل أو الموظف) فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص، فقد ثبت أن النبي صلى الله عليه وسلم في حديث رواه الترمذي أن الرسول صلى الله عليه وسلم ... ذبح عن الحسن كبشين وقال صلى الله عليه وسلم: " كل غلام رهينة بعقيقة تذبح عنه يوم سابعه ويسمى فيه ويحلق رأسه" ²

وهذا ما أكدته أنا شخصيا من خلال تجربتي المتواضعة كموظف لدى الدولة... حيث كنت قد استفدت من هذه الرخصة مؤخرا للتوجه نحو بيت الله الحرام وكم زاد شعوري بالانتماء لدولة إسلامية تقدر شعائر مواطنيها دون ذكر الأثر العظيم على نفسياتي بعد العودة من الأماكن الطاهرة حيث عدت إلى منصب عملي وأنا مفعم بنشاط ليس له نظير وكلي اهتمام بعبادة عظيمة إسمها "العمل".

ثانيا: المبرر العلمي

إن العطلة التي تمنح لبعض الموظفين كالأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين وكذلك عمال المؤسسات الاقتصادية لحضور الندوات العلمية الثقافية والمؤتمرات³ تحقق هدفا علميا ولذلك وجب على الإدارة منحه رخصة الغياب اللازمة 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 والذي سوف يعود بالنفع على الإدارة والمجتمع على حد سواء.

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

² - المرجع نفسه، ص 323.

³ - نص المادة 209 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

ومنه يمكن القول أن رخص التغيب تعبد الطريق للموظف من أجل تحقيق أهداف علمية والوصول إلى نتائج باهرة تعود بالنفع على الدولة.

المطلب الثالث: المصادر القانونية للغياب والتغيب

إن للغيابات مصادر يستند إليها الرئيس الإداري أو رب العمل ليقوم بإجراءات إستفادة الموظف أو العامل من رخصة الغياب وتقديرها حسب مصلحة الإدارة ومقتضيات العمل ونلاحظ أنها تتنوع بين التشريع بأنواعه المختلفة بالإضافة إلى القضاء والفقهاء والعرف.

الفرع الأول: المصادر الرسمية

وتتمثل في التشريع بأنواعه بحيث نجد الدستور والقوانين والتنظيمات والتي سنتطرق إليها في النقاط الثلاثة الآتية:

أولاً: الدستور

كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين بعد الحكم الإستعماري الفرنسي إلى القانون الفرنسي الصادر في 1959/02/04 والخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدراً لتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقاً للأمر 182/62 المؤرخ في 1962/12/31¹ 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 ويتقيد بهذا المبدأ وقد أكد على ذلك دستور 1989 تم تعديل دستور 1996 وأكدته كذلك تعديل دستور

¹ - محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1989، ص 146.

2008¹ من خلال قوانينه ومراسيمه التي إهتمت بحقوق الموظف في الراحة والعطل والغيابات.

وهذا الحق جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العطلة السنوية والمرضية والاسبوعية والخاصة (التي تشمل رخص الغياب والتغيب). ويلاحظ أن المشرع له كامل الصلاحية في أن يستند إلى هذا المبدأ بل يتقيد به ويصدر القوانين والأنظمة الخاصة بالعطل.

ثانيا: القوانين

تعتبر القوانين من مصادر الغيابات ورخص التغيب التي تكفلت بها من خلال القوانين الأساسية المنفصلة الخاصة بالعطل فتوالت 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: "للموظف القائم بالخدمة الحق في² :

* الحق في عطلة مرضية قصيرة الأجل.

* الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

* الحق في عطلة مرضية طويلة الأمد في حالة مرض.

فنص هذا الأمر على تقرير حق العطلة وفصل هذه الحقوق أي صنف العطل إلى

سنوية ومرضية وعطلة أمومة... الخ.

¹ - نصت عليها دساتير الجمهورية الجزائرية (76- 89- 96- 2008) ما عدا دستور 1963.

² - نص المادة 36 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادر في 08 جوان 1966، ص 55.

ثم جاء الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ بحيث قرر للموظف الحق في الغيابات الخاصة ورخص التغيب بنوعيتها المدفوعة الأجر والغير مدفوعة الأجر ونظم جميع الحقوق الأخرى المتعلقة بالعتل.

وبعد ذلك جاء القانون الذي كان مرجعا للحكومة في إصدار القوانين الأساسية والمراسيم التنظيمية والذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال، وإستنادا لهذا القانون صدر قانون العطل السنوية 08/81 الصادر في 27 جوان 1981²، هذا القانون قد تكفل بكيفيات إجراءات العطل والغيابات وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف أو العامل والإدارة على السواء.

وصدر القانون 11/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية فنص على العطل المرضية وعطلة الأمومة³ لا سيما في المواد 14، 23، 28، 31 منه.

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

ثالثا: التنظيمات

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

¹ - نص المادة 02 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

² - قانون 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعطل السنوية، ج ر ع 68، ص 887.

³ - (الجريدة الرسمية عدد 28 "الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983)، ص 1794-1795.

صدر المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20/09/1964 والمتضمن العطل الإستثنائية المدفوعة الأجر لفائدة البارزين أو الفرق الرياضية.¹

ثم صدر المرسوم رقم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والإستثنائية.²

ثم صدر المرسوم رقم 69-13 المؤرخ في 02 أوت 1969 المتعلق بالعطل الإستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية³ لتحضير المقابلات الرياضية.

إن هذا المرسوم الأخير أصبح مصدرا أساسيا للعطل السنوية والمرضية، كما نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الإستثنائية (رخص الغياب) في المادة 89 منه. فانطلاقا 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.

الفرع الثاني: المصادر الغير الرسمية

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

أولا: القضاء

رغم أن القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الإجتهاد القضائي لاسيما في مجال القضاء الإداري إلا أنه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون

¹ - (الجريدة الرسمية عدد " 39 " الصادرة في 09 أكتوبر 1964)، ص 611.

² - (الجريدة الرسمية عدد " 46 " الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966)، ص 555.

³ - (الجريدة الرسمية عدد " 13 " الصادرة في 11 فبراير سنة 1969)، ص 13.

الإداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الإداري¹ 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 معيناً هاما تستسقى منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ولذا فقلما تخلو دراسة إدارية من الإشارة إلى الأحكام الإدارية²، إذ قد يسترشد بها المشرع عند تشريع القوانين واللوائح المتعلقة بالعدل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها أخطاءها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها والمنابع التي تستقى بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي، لذلك نجد في القانون المصري أنه قد أخضع منح الإجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري³.

ومنه يمكن القول أن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدرا إحتياطيا واستثنائيا لقانون العدل والغيايات، ويتجلى ذلك في أن المشرع قد يسترشد من بعض أحكامه الإدارية وكذلك بالنسبة للإدارة التي تستقى بها بطريقة غير مباشرة.

ثانيا: 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

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

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

³ - رضا قجة، فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009، ص 189.

ورأى فيهم القليل بأنه معدل¹ وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لتساير 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 المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على إتباعه في مزاولة نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانوناً.²

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

ثالثاً: الفقه

هو في حقيقته ليس مصدراً للقانون لأن الفقيه أياً كانت مكانته ليس بالمشرع، ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية والتعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية وأحكام قضائية وهو يستعرض المادة بدرس حالتها القانونية ويقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج، وهو بهذا يقدم نوعاً من الإرشاد لكل من المشرع والقاضي.³

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 تماشياً مع الواقع ومقتضيات ظروف العمل والتطورات الإدارية، ومن ثم يسترشد المشرع بهذه الآراء الفقهية سواء كانت قانونية أو إجتماعية أو فلسفية قصد تفادي النقص الملاحظ في

¹ - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 47.

² - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 27.

³ - سليمان الطماوي، المرجع سابق، ص 30.

النصوص القانونية، ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وإنما تعد مصدرا إحتياطيا لها.

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

المبحث الثالث: الأنظمة المشابهة للغياب والتغيب عن العمل

من خلال دراستنا للغيابات ورخص التغيب، يبدو أن هناك تشابها بينها وبين بعض الوضعيات القانونية. لذلك رأينا أن نجري مقارنة وجيزة بينهما لنبين الفرق الموجود بين هذه الوضعيات القانونية ومصطلح الغيابات حتى يتبين لنا خصائص كل وضعية ومن ثم التمييز بين كل وضعية والعطلة.

المطلب الأول: الغياب ورخص التغيب ووضعيتي الإنتداب وخارج الإطار

سوف نخصص هذا المطلب لدراسة الفرق بين الغياب والتغيب وبين وضعية الإنتداب وخارج الإطار وذلك ضمن فرعين إثنين:

الفرع الأول: الغياب ورخص التغيب ووضعيتي الإنتداب

إن الإنتداب هو حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد عن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها وفي بقاء إستفادته من مرتبه كاملاً.¹

فمن خلال مفهوم الإنتداب يمكن أن نميز بينه وبين التغيب كما يلي:

➤ إن الإنتداب هو حالة نشاط الموظف إذ يستمر في الإستفادة من جميع المزايا والحقوق المرتبطة بمنصبه كما هو الحال في الغياب إلا أن هذه الأخيرة لا يمارس فيها أي نشاط في حين أن الموظف المنتدب يبقى يمارس نشاطه في مؤسسة غير مؤسسته أو في سلك نوعي غير سلكه النوعي الذي ينتمي إليه.

➤ إن الإنتداب يتم بقرار من الإدارة المستخدمة ويخضع لرأي لجنة الموظفين في بعض الحالات في حين أن الغياب غير معني بذلك.

¹ - نص المادة 131 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

➤ وإن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الأقل أجر المنصب لرتبته الأصلية¹ في حين أن الموظف في الغياب يتلقى مرتبه المحدد من إدارته فلا ينقص أو يزيد.

➤ أما القاسم المشترك بين الوضعتين، فإن للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراء هذه الإستفادة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة والتي تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة²، نفس الشيء بالنسبة للغياب ورخص التغيب.

الفرع الثاني: الغياب ورخص التغيب ووضعية خارج الإطار

وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي ولا يستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن أن تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجات.³

وتكرس وضعية "خارج الإطار" بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد إنقضاء المدة المقررة وإن كان زئدا على العدد.⁴

ما يلاحظ أن هذه الوضعية تتشابه مع التغيب في غياب الموظف عن وظيفته ومغادرته لها بغياب مرخص، ولكن تختلف عنها فيما يلي:

¹ - المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، ص 351.

² - عبد الرحمن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 68.

³ - عبد الرحمن سالم، المرجع السابق، ص 68.

⁴ - نص المادتين 140 - 141 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

- إن هذه الوضعية ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الإستفادة منها بقرار فردي من السلطة المخولة قانونا.. وضعية تتقيد بمجموعة من الشروط لا تتوفر إلا في قلة من الموظفين، هذا ما لم نجده في رخصة الغياب، فشروطها أقل سهولة.
- إن هذه الوضعية ليس لها مدة معينة في حين أن رخصة التغيب لها مدة معينة قانونا.
- إن الموظف أو العامل في هذه الوضعية يفقد حقه في المرتب والترقية والتقاعد وجميع الإمتيازات خلافا لرخص التغيب التي يبقى فيها الموظف مستفيدا من الحقوق المقررة للموظفين.
- إن الموظف خارج الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري أو إدارته خلافا لرخص التغيب التي يبقى فيها الموظف خاضعا لإدارته.
- يمكن للموظف الموضوع خارج الإطار أن يعود إلى وظيفته عند أول شغور للمنصب في حين أن الموظف المستفيد من رخصة الغياب يستأنف عمله بمجرد إنتهائها.

المطلب الثاني: الغياب ورخص التغيب ووضعيته الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية

سوف نخصص هذا المطلب لدراسة الغياب بإعتباره وضعية خدمة فعلية يغيب فيها الموظف عن عمله أياما معدودة ومحسوبة ومقارنتها بوضعيتين قانونيتين وهما الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية باعتبارهما حالتين غياب عن المنصب الأصلي وذلك من أجل الوصول إلى معرفة نقاط التشابه والإختلاف بينهما.

الفرع الأول: الغياب ورخص التغيب ووضعية الإحالة على الإستيداع

لقد نصت المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 16 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الإحالة على الإستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في

الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع.

ما يلاحظ أن الإحالة على الإستيداع تتشابه مع التغيب في كون كلا منها غياب عن العمل إلا أنهما يختلفان من حيث الأوجه التالية:

➤ إن الإحالة على الإستيداع يفقد فيها الموظف مرتبه ويتوقف فيها حساب أقدميته وترقيته ولا تحسب هذه المدة من مدة التقاعد في حين أن الغياب حالة من حالات النشاط يحتفظ فيها الموظف بكل المزايا والحقوق المقررة للموظف.

➤ إن الإحالة على الإستيداع تمنح بشرط أن يكون الموظف مثبت في رتبته¹ في حين أن الغياب لا يشترط فيه هذا الشرط كما رأينا سابقا.

➤ إن الإحالة على الإستيداع يستفيد منها الموظف بمقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين.

1. الإحالة بطلب الموظف: بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع الآتية :

➤ لمتابعة دراسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام.

➤ لأغراض شخصية، شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة.²

2. الإحالة القانونية: في هذه الحالة تكون الإحالة على الإستيداع حقا قانونيا (بقوة القانون أو تلقائي) في الحالات الآتية:

➤ لفائدة الموظفين إثر تعيين أزواجهم لدى الممثلات الجزائرية في الخارج أو إنتدابهم إلى هيئات أو إلى القيام بمهمة تعاون.

¹ - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 74.

² - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 17.

- لتمكين الموظف من تربية ولده أقل من خمس سنوات أو أصيب بعاهة تستلزم علاجاً مستمراً.
- عند مرض خطير أو حادث أصاب زوج الموظف أو أحد أقاربه.
- لصالح الموظف الذي يضطر لاتباع زوجته بحكم تغيير هذا الأخير لمقر سكنه لأسباب مهنية ولمكان بعيد عن المكان الذي يمارس فيه وظائفه.¹
- وإن الإحالة على الاستيداع تعد حقاً للموظف في بعض الحالات ذات الأهمية القصوى أما في الحالات الأخرى فترجع للجنة الموظفين التي لها كامل السلطة التقديرية في تقرير إستفادة الموظف من هذا الإجراء أو عدم إستفادته منه خلافاً لرخص التغيب التي تعد حقاً للموظف مع أنها تتقيد ببعض الشروط لمنحها.
- إن الموظف المحال على الإستيداع حتى تستطيع إدارته أو مؤسسته إدماجه لا بد أن يقدم طلب إعادته إلى منصبه الأصلي أو تحديد المدة المنقضية شهراً على الأقل قبل إنقضاء الإحالة على الإستيداع²، في حين أن الموظف في الغياب يعود إلى عمله بمجرد إنتهاء مدة غيابه من دون قيد أو شرط.

الفرع الثاني: الغياب ورخص التغيب ووضع الخدمية الوطنية

يوضع الموظف المستدعى إلى الخدمة الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية" ويحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد ولا يمكنه طلب الإستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.³ وهذا ما نصت عليه المادة 154 فقرة واحد وإثنان من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 16 جويلية 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 176.

² - المادة 148 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

³ - نص المادة 154 فقرة 1-2 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

إن الغياب يتشابه مع وضعية الخدمة الوطنية من حيث أن الموظف يحتفظ بأقدميته ويستفيد من الترقية والتقاعد مثل ما هو الحال عليه في العطلة إلا أنهما يختلفان من حيث ما يلي:

- إن الموظف المستدعى للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبته خلافا لرخص الغياب التي يبقى الموظف يستفيد فيها من مرتبه.
- تختلف وضعية الخدمة الوطنية عن الغياب من حيث المدة.
- إن الموظف المستفيد من رخصة الغياب لا يمارس أي نشاط وظيفي في حين أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستدعى ليقوم بأعمال لصالح المؤسسة العسكرية.

المطلب الثالث: الغياب ورخص التغيب والحق في العطلة والراحة

إذا كانت قانوني العمل والوظيفة العمومي قد منحا العامل أو الموظف الحق في الاستفادة من الراحة سواء يومية أو أسبوعية وذلك لاستعادة حيويته بعد أسبوع مضني من العمل، فإن تمتيعه بعطلة سنوية يكون من باب أولى، ليس للاستراحة فقط من عناء أسبوع من العمل، وإنما من شغل متواصل ومستمر طوال السنة. ومادامت الراحة والعطلة كلاهما فيه تغيب العامل عن عمله، فما أوجه الشبه بينها وبين الغيابات ورخص التغيب؟

ذلك ما سندرسه في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: الغياب ورخص التغيب والحق في العطلة

لقد عرف علماء اللغة العطلة على أنها فقدان والترك والخلو من الشيء، وتعني كلمة العطلة الترك، فنقول عطلت الدار أو العمل إذا تركتها، وقال ابن الأثير أن العطلة هي ترك العمل مع القدرة عليه. والعطلة والعطالة اسم من تعطل وعطل إذا بقي الرجل بلا عمل،

وقد جاء في القرآن الكريم قوله تعالى: "وَإِذَا الْعِشَارُ عُطِّلَتْ"¹. ويستخلص من هذا التعريف اللغوي لكلمة العطلة أنها تدل على الخلو من الشيء أو تركه.

نلاحظ أن الغياب ورخص التغيب تتشابه مع العطلة في أن كلاهما يغيب فيها الموظف عن عمله غيابا جسديا وانقطاعا عن العمل، كما أن كلاهما يحتفظ فيهما العامل أو موظف بمرتبهما كاملا.. إلا حالة التغيب غير مدفوع الأجر.

أما أوجه الاختلاف بينهما فنذكره كالاتي:

➤ العطلة تتميز بالدورية أي أنها حق للعامل كل أسبوع أو كل سنة، عكس رخص التغيب فهي ليست دورية وإنما حسب الأسباب أو العوارض التي تطرأ على العامل مثل الولادة أو الزواج أو مناسبة دينية كالحج.²

➤ إن هذه العطلة تختلف حسب أنواعها حيث مدتها قد تصل الشهر، أما الغيابات فتختلف مدتها حسب القانون.

➤ يجوز للموظف في الغيابات العمل بأجر أو بدون أجر في حين لا يجوز له في العطل الأخرى.

➤ تمنح هذه الحالة لأسباب يبيدها الموظف وتقدرها السلطة في حين أن العطلة تمنح خلافا لذلك كما رأينا سابقا.

الفرع الثاني: الغياب ورخص التغيب والحق في الراحة

إن تشريع العمل الحالي اهتم بموضوع الراحة، حيث بينت المادة 05 من قانون 11/90 بأن الراحة تعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال، ولم يقتصر المشرع على ذلك، بل أورد موضوع الراحة في الفصل الرابع من قانون العمل تحت عنوان، الراحة القانونية والعطلة والغيابات.

¹ - الآية 04 من سورة التكوير.

² - نص المواد 208-214 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

وما يلاحظ أن المشرع لم يعط لنا تعريفا للراحة والعطلة، بالرغم من أن تعريف هذه المصطلحات لها أهمية كبيرة في تحديد المفاهيم القانونية. فالراحة من الناحية اللغوية تعتبر مصدر لفعل أراح واستراح، نقول أراح الرجل واستراح إذا رجعت إليه نفسه بعد الإعياء والتعب، وبالتالي فإن الراحة والتعب معنيان متعاكسان، فالراحة في هذا الصدد تفيد السكون والخلود. ومن الناحية القانونية، فالراحة هي استرجاع العامل بعض قواه الجسدية والنفسية. أما الغياب من الناحية اللغوية تعتبر الاسم المشتق من فعل تغيب، بمعنى إذا بقي العامل بلا عمل. حيث عرفه بعض الفقهاء على أنها ترك العامل أو الموظف العمل مؤقتا دون أن تنتهي علاقة العمل، فالمشرع في هذا الشأن تبنى مصطلح العطلة على عكس المشرع المصري الذي تبنى مصطلح الإجازة، وتعتبر هذه الأخيرة الانقطاع المرخص عن العمل، والإجازة هنا نسبة للرخصة التي تمنحها المؤسسة للعامل في حالة الانقطاع عن العمل، ومن ثم نرى أن مصطلح الإجازة أنسب من مصطلح العطلة من الناحية اللغوية. فنصت المادة 55 من الدستور 1996 على أن: "الحق في الراحة مضمون"، ولفظ الراحة في هذه المادة هو مفهوم عام، يخص جميع الحالات التي تضمن راحة العامل.

وما يلاحظ كذلك أن المشرع تبنى مصطلح الغيابات في الفصل الثاني من الباب الرابع من قانون 11/90 والذي يشمل بعض الحالات التي يرخص فيها للعامل التوقف عن العمل إما لوجود أسباب صحية أو أسباب أخرى، على عكس الفقه الذي تبنى مصطلح **العطل الخاصة**، وهي التسمية الأنسب في هذا المجال، لأن الغياب على إطلاقه يفيد عدة معاني من بينها الغيابات المشروعة والغيابات غير المشروعة هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى الغياب هو الأثر لعدم تواجد العامل عن مكان العمل سواء بسبب مشروع أو لا، أما العطلة الخاصة فهي الوصف القانوني لحالة معينة.¹

¹ - رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق العلوم السياسية قسم الحقوق، 2006-2007، ص17

تعتبر الراحة والعطلة بمختلف أنواعها فترة لازمة لانقطاع عن العمل لساعات مستمرة أو لأيام مستمرة، بحثا عن الاستجمام والاسترجاع والاستعداد للعودة إلى مكان العمل، وهي بهذا المعنى تتوزع ضمن فترات شتى، فمنها ما يتقرر لأسباب اجتماعية كالأعياد والمناسبات المتعددة، ومنها ما يتقرر لأسباب صحية ومهنية كالراحة الأسبوعية والعطلة السنوية والعطلة المرضية والأمومة، ومنها ما يتقرر لأسباب أخرى¹ ، لذا نص المشرع على تمتع العامل بالراحة القانونية، فتدخل لينظم هذا الحق من المواد 33 حتى 56 من قانون 11/90.

ومن هنا نرى أن كلا من الراحة ورخص التغيب هي في نفس الوقت حق وواجب، حق بالنسبة للعامل وواجب بالنسبة للمستخدم، غير أن الراحة القانونية هي حق لا سلطة للإدارة عليه إطلاقا وفي كل الأحوال أما في بعض رخص التغيب فتخضع للسلطة التقديرية للإدارة مثل الرخص الاستثنائية غير مدفوعة الأجر.

¹ - رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص 19

الفصل الثاني

أحكام الغياب ورخص التغيب

الأصل العام أن يكرس الموظف أو العامل وقته للقيام بأعباء الوظيفة ولا يجوز له أن ينقطع عنها إلا للأسباب التي يقررها القانون، وتوافق عليه السلطة المختصة ومنها الغيابات، حيث تقتضي المصلحة والعمل والموظف أن يمنح هذا الأخير رخصة تغيب أو إجازة طبقاً للضوابط التي وضعها القانون، فالتغيب هو أيضاً من الحقوق التي يتمتع بها الموظف.

إن الموظف قد تظراً عليه ظروف تجعله يغيب عن عمله لفترة ما فقد يغيب بسبب مرض يصيبه أو كدخول الموظفة في عطلة أمومة وقد يغيب أيضاً لظروف اجتماعية أو دينية أو علمية أو قد ينقطع عن عمله لظروف غير عادية أي ليس للموظف أي علاقة بها بل الظروف هي التي أملت عليها.

ولذلك خصص المشرع عطلة خاصة (غيابات) لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث سندرسها بالتفصيل في ثلاثة مباحث. فنتحدث في المبحث الأول عن الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر، أما في المبحث الثاني فسوف ندرس الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر و في المبحث الأخير نبين الغيابات الاستثنائية الغير مدفوعة الأجر.

المبحث الأول: الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر

الأصل أن غياب العامل دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه، ومن ثم يشكل مبرراً لفصله، وإذا طالّت مدة الغياب، فإن ذلك يعد خطأ جسيماً من العامل يبرر فصله دون إخطار أو تعويض، لكن يمكن أن يكون غياب العامل عن عمله لحاجة ملحة، ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع.

إن هذه الغيابات نص عليها المشرع الجزائري في المادة 54 من قانون 11/90، إضافة إلى المواد 208، 209 و210.

وأهم ما يميز هذه الغيابات أنها تخضع للسلطة التقديرية للمستخدم أو الإدارة بعد التبريرات المسبقة التي على العامل أو الموظف تقديمها وإلا أصبحت هذه الغيابات غير مشروعة.

وعليه، سنبين ذلك في ثلاثة مطالب، ففي المطلب الأول ندرس شرط الترخيص المسبق للغياب ثم في الثاني نبين تقديم المبررات اللازمة للغياب أما في الثالث فنوضح صور حالات الغياب المرخص.

المطلب الأول: شروط الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر

بحسب المادة 207 من الأمر رقم 03/06 فإنه لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، وإلا يعاقب الموظف على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع عدة الغياب¹، وبالتالي يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب وفق المواد من 208 إلى 210 من نفس الأمر.

¹ - محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، مصر، 2007، ص 49

الفرع الأول: شرط التبرير المسبق

بالعودة إلى المادة 208 نجد أنها تنص على أنه يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق، الإستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب من أجل متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود 04 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو المشاركة في الإمتحانات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها، بالإضافة إلى القيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، وأيضا المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية، إذا لم يكن في وضعية إنتداب، فضلا عن المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.

في حين تنص المادة 209 على أنه يمكن للموظف أيضا الإستفادة من تراخيص للغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية .

الفرع الثاني: جزاء الإخلال بشرط التبرير المسبق

أما إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار¹، بحيث لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية² وفي جميع الحالات فإن الموظف يظل طيلة فترة غيابه تحت تصرف الإدارة المستخدمة له ثم يعود الموظف إلى منصب عمله بانتهاء فترة غيابه المرخص له بها وفق الآجال المحددة لذلك، تحت طائلة العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين الموجودين

¹ - المادة 184 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

² - المادة 185 من الأمر نفس الأمر.

في حالة التخلي عن المنصب، وحتى لو أن الموظف طلب تمديد فترة الغياب لأسباب شخصية ولم يتحصل على رد إيجابي على طلبه.¹

والهدف من كل ما سبق هو إخضاع الموظف إلى جملة من الآليات المكرسة لضمان احترام الموظف لواجبات أو أخلاقيات الوظيفة العمومية المؤتمن على مصالحها من مختلف الانحرافات، وبالتالي المحافظة على صورة الوظيفة المثلى في المجتمع، وذلك عن طريق فرض إجراءات لتكريس أخلاقيات الوظيفة العمومية، إخضاع الموظف للرقابة الإدارية، وإخضاع الموظف للنظام التأديبي.

المطلب الثاني: تقديم المبررات اللازمة للغياب

تكمن فعالية إجراءات تكريس أخلاقيات الوظيفة العمومية في ميدان الغيابات ورخص التغيب بالنظر إلى فعالية تبرير الغياب ومدى التزام كل من العامل والموظف بذلك. وسنبين ذلك من خلال فرعين ندرس في الأول تبرير الغياب في أخلاقيات الوظيفة العمومية أما الثاني فنبين فيه إجراءات تبرير الغياب.

الفرع الأول: تبرير الغياب في أخلاقيات العمل والوظيف العمومي

رغم أن أخلاقيات الوظيفة العمومية وقوانينها تلزم الموظف باحترام أوقات العمل ومواعيده في الحضور والمغادرة²، خاصة بالنسبة للمصالح التي ترتبط أعمالها بالجمهور والإخلاص في أداء العمل، ولا يعتمد الموظف اصطناع المرض إلا أن هناك صورا مختلفة لعدم احترام وقت العمل الرسمي للوظيفة العامة في غالبية الدول النامية، ومن بينها نظرة (الموظف إلى الزمن والكم)³، بحيث قد يتأخر في الحضور إلى العمل صباحا أو مغادرة مكان العمل باكارا قبل انتهاء وقت العمل أو وقت الدوام الرسمي دون إذن من الرئيس المختص، وإلا يقوم بإضاعة الوقت من خلال قراءة الصحف واستقبال الزوار والانتقال من

¹ - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997، ص 106.

² - حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص 384.

³ - محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 45.

مكتب إلى آخر.¹ وهذا ما يؤدي إلى عدم الالتزام بتأدية الأعمال أثناء ساعات العمل الرسمية، والذي يترتب عليه انخفاض الإنتاج وتدهور مستوى الخدمات العامة.²

وبالتالي فإن الالتزام بمواعيد العمل دخولا وخروجا ليس التزاما شكليا، وإنما يجب أن يكون التزاما موضوعي، فليس الهدف منه تواجد الموظف في الإدارة، وإنما الهدف الأساسي قيام الموظف باختصاصه خلال هذه الفترة بدقة وأمانة ونشاط وسرعة، فيبذل فيه جهده وطاقته في حدود المعقول مراعيًا في ذلك مصلحة الإدارة اللازمة لحسن سير العمل الإداري.

الفرع الثاني: إجراءات تبرير الغياب

إن هذا النوع من الغيابات (الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر) يحصل عليها الموظف ويتقاضى خلالها راتبه بشرط اتباع إجراءات معينة أهمها:

- إعلام السلطة الرئاسية بتقديم طلب مسبق يبرر هذا الغياب قبل 42 ساعة على الأقل من تاريخ الانقطاع عن العمل إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.
- ويجب أن تقدم التبريرات إلى الإدارة في ظرف 22 أيام في شكل أوراق إثباتية تبرر الغيابات وفق ما نصت عليه المادة 50 من المرسوم 59/85.
- ويخصم من الأجر أي تغيب غير مبرر ويترتب عنه عندما تتجاوز مدته 42 ساعة توجيه تنبيه إلى المعني مع إشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه. وإذا لم يستجب بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعين (48) ساعة من تسلمه رسالة التنبيه، أحيلت المسألة على لجنة الموظفين حسب ما تقتضيه المادة 50 من المرسوم 59/85.³

¹ - حاحة عبد العالي، المرجع السابق، ص 385

² - محمد الصيرفي، المرجع السابق، ص 46

³ - المواد 91-92 من مرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 37 لسنة 1985.

المطلب الثالث: صور حالات الغياب المرخص مدفوع الأجر

جاء في نص المادتين 208 و209 من الأمر رقم 03/06 المضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي تسمية رخص التغيب وتراخيص الغياب بحيث لم يبتعد كثيرا عن ما جاء في المرسوم 59/85 السابق الذكر.. أين حدد الحالات التي يستفيد فيها الموظف من هذه الرخص، شريطة تقديم مبرر سابق.

وسوف نبين صور هذه الحالات في ستة فروع حيث نبين في الفرع الأول الغيابات المرخصة لأسباب نقابية وتكوينية، وفي الفرع الثاني نحدد الغيابات المرخصة لأسباب دينية أما الفرع الثالث فنخصصه للغيابات لأسباب عائلية، والفرع الرابع للغيابات المرخصة للمشاركة في المؤتمرات والتظاهرات الثقافية والرياضية، أما الفرع الخامس فنخصصه للغيابات المرخصة للمشاركة في دورات المجالس الشعبية، وأخيرا نتحدث عن الغياب المرخص الخاص بالعاملة أو الموظفة المرضعة في الفرع السادس.

الفرع الأول: الغيابات المرخصة لأسباب نقابية وتكوينية

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

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

أولا: العطلة النقابية

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

التمثيل النقابي: لقد كرس الدستور الحق النقابي حينما جعه مطلقاً بأن نص على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".¹

تفعيلاً للدور النقابي، يسمح القانون للممثلين النقابيين بالتغيب عن العمل تسهيلاً لهم في أداء مهامهم، وهذا ما نصت عليه المادة 46 من قانون 14/90² بقولها: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم".

إن هذه العطلة مقتصرة إلا على المندوب النقابي³ دون أعضاء النقابة، وهذا للدور الذي يقوم به سواء داخل المؤسسة أو خارجها. أما مدة هذه العطلة هي 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، ويشترك فيها كل مندوب نقابي، لأن هذه المدة تنتفع بها الهيئة النقابية وليس للنقابي وحده، ويمكن تجميع هذه المدة أو تقسيمها حسب الاتفاق بينهم.

لا يدخل في حساب هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيين في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمة النقابية وملتقيات التكوين النقابي.

1. تمثيل المستخدمين:

سمح القانون 11/90 لمندوب المستخدمين بالتغيب عن العمل مدفوع الأجر، حيث نصت المادة 106 من هذا القانون على ما يلي: "يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا

¹ - التعديل الدستوري سنة 1996 المطروح على الاستفتاء بتاريخ 28/11/1996، الصادر بالمرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 07/12/1996 ج.ر. عدد 76 لسنة 1996، ص.05.

² - قانون 14/90 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتم بالأمير 12/96 المؤرخ في 10/07/1996، ج.ر. ع 23 لسنة 1990، ج.ر. ع 36 لسنة 1996

³ - المادة 46 من نفس القانون.

ويشترط في هذه العطلة أن يبرر المندوب غيابه مسبقا عن طريق الوثائق الإثباتية الخاصة بالمنظمة.

ثانيا: عطلة التكوين

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

1. التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني حق أساسي للعامل أثناء العمل، حيث تم تكريسه منذ سنوات، فأصبحت مختلف القوانين العمالية تعترف به، فهو عبارة عن تشجيع العمال على التقدم والتطور في حياتهم المهنية، وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر حيث أنه وسيلة لتحقيق أهداف تخص كل مؤسسة والعامل في نفس الوقت.

إن واجب التكوين المهني يقع على عاتق المستخدم مهما كانت طبيعة وحجم مؤسسته، ونظامها الضريبي وعدد عمالها.¹

والمشرع الجزائري في هذا الصدد لم يحدد لنا مدة التكوين سواء كانت قصيرة أو طويلة، ففي كلتا الحالتين، يحتفظ العامل بحقوقه الأساسية، شريطة أن يكون هذا التكوين في إطار المخطط الخاص بالتكوين المهني في المؤسسة وفي أغلب الأحيان يكون بطلب من الهيئة المستخدمة، أو بطلب من العامل بعد موافقة هذه الأخيرة بشرط أن يكون التكوين المهني ضمن المخطط الذي تعده المؤسسة. والشروط الأساسية في هذه الحالة موافقة الهيئة

¹ - د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (الجزء الثاني)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 164.

المستخدمة، فلقد ذهب الاجتهاد القضائي الجزائري على أن الغياب بسبب التكوين المهني دون ترخيص المستخدم يعتبر من الغيابات غير القانونية¹.

2. التكوين النقابي :

إضافة إلى التكوين المهني نص المشرع صراحة على منح العامل رخصة تغيب مدفوعة الأجر من أجل التكوين النقابي إنطلاقاً من الأهمية البالغة له، باعتباره وسيلة فعالة تمكن المناضلين النقابيين من أدوات المعرفة، لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ظل التحولات العميقة التي يعرفها المجتمع. وهذا ما أكده المؤتمر الخاص بالاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع² على ضرورة أن تضع المنظمة التكوين النقابي ضمن أولوياتها على أساس إعداد برنامج يعطي الأهمية اللازمة للتكوين من خلال إعادة الاعتبار لدور معاهد التكوين النقابي وتنشيطها وإعداد خطة للتكوين والتثقيف العمالي.

ومن أجل الاستفادة من هذه الرخصة، لا بد للعامل أن يبرر ذلك عن طريق وثائق تثبت على أنه منخرط في النقابة العمالية، وعضو في النقابة، ويمكن العامل أن يستفيد من عطلة خاصة مدفوعة الأجر من أجل المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية. والمدة التي يستفيد منها هي مدة الامتحان بحيث يبرر هذا الغياب عن طريق الاستدعاء الخاص بالامتحان.

الفرع الثاني: الغيابات المرخصة لأسباب دينية

وهي رخصة الحج حيث تعود أسبابها لدواعي دينية بما أن الحج هو ركن من أركان الإسلام وشعيرة دينية مهمة في حياة المسلم وهي كذلك من الرخص التي تستوجب الترخيص المسبق من قبل الإدارة أو المستخدم خاصة عندما تمس عددا كبيرا من العمال أو الموظفين، وذلك من أجل السير الحسن للمصلحة.

¹ - قرار المحكمة العليا رقم 2015 المؤرخ في 17-07-1989 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 1992، ص 94.

² - الاتحاد العام للعمال الجزائريين "القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر الوطني التاسع"، قصر الأمم في 27، 28، 29 ديسمبر 1994، ص 105.

أولاً: تعريف رخصة الحج

يقصد بالحج لغة: القصد، أما اصطلاحاً فإن المشرع الجزائري لم يعرفه، وإنما اكتفى بذكر جوازية هذه العطلة، وفي غياب نص قانوني يعرف لنا الحج، نرى أن الشريعة الإسلامية عرفته، حيث عرفه بعض فقهاء بأنها أنه هو القصد إلى بيت الله الحرام الذي يمكن لعبادة مقصودة¹، وذهب آخرون بأن الحج هو حضور جزء بعرفة ساعة زمانية من ليلة يوم النحر وطواف بالبيت العتيق سبعا والسعي بين الصفا والمروة كذلك بإحرام.²

والحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة، لأن الحج يعتبر ركناً من أركان الإسلام الخمسة، فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية والمالية، لقوله تعالى: ﴿وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا﴾.³

ثانياً: مدة الرخصة

إن المشرع الجزائري في قانون 11/90 لم يحدد مدة هذه العطلة، ومعلوم أن للحج أياماً معلومة في السنة⁴، ومن ثم فإن الجوازية المقررة لصاحب العمل في تحديد المدة، لا بد أن تكون مناسبة مع أداء هذه الشعيرة. وفي أغلب الأحيان مدة هذه العطلة قد تتدى ثلاثين يوماً، وهذا نظراً لالتزامات الحجاج بوكالات السفر.

¹ - السيد عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي "سراج السالك شرح أسهل المسالك" الجزء الأول والثاني، قصر الكتاب، البلدة الجزائر، ص 205.

² - الحبيب بن طاهر "الفقه المالكي وأدلته"، الطبعة الثانية 2001، مؤسسة المعارف، بيروت لبنان، ص 208.

³ - الآية 97 من سورة آل عمران.

⁴ - لقوله تعالى: " الحج أشهر معلومات " الآية 197 من سورة البقرة.

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية فقد حددت مدة هذه العطلة بـ شهر واحد وهذا ما نصت عليه القوانين السابقة،¹ ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري فلقد حدد هذه العطلة بشهر واحد كذلك.

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 الفقرة 5 من قانون 11/90 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

ثالثا: بعض الأحكام المتعلقة بهذه الرخصة

هل هذه العطلة مقررة لكل العمال الذين يقومون بتأدية الحج -بصرف النظر عن دياناتهم-، بمعنى أوضح، هل يحق للعامل المسيحي في هذه العطلة وذلك بالحج إلى بيت المقدس الذي يعتبر المكان الذي يحج إليه المسيحيين؟

من خلال المادة 54 الفقرة 05 الصياغة العربية، نرى أن المشرع استعمل عبارة "تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة" وهذه العبارة تفيد أن الحج المقصود هنا، هو الحج إلى بيت الله الحرام، وهذا لأن الديانات الأخرى، لا يعتبر الحج عندها فرضا، على عكس الإسلام.

ولقد ذهب بعض الفقهاء إلى تعليق حول هذه النقطة، على أنها تتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على حرية العقيدة وحق التعايش مع الأديان، بأن يقرر هذا الحق لكل الأديان السماوية.²

¹ - وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، والتي حددت مدة عطلة الحج بثلاثين يوما.

² - د/ محمد أنس قاسم "مذكرات في الوظيفة العامة"، الطبعة الثانية 1989، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص186.

أما من خلال الصياغة الفرنسية لهذه المادة نفس الفقرة، نرى أن المشرع استعمل عبارة "L'accomplissement du pèlerinage" والتي تفيد الحج على إطلاقه دون تقيده لدين معين.

أما المشرع المصري فقد جعل هذا الحق يشترك فيه صراحة كلا من العامل المسلم والمسيحي، بحيث أجاز لهذا الأخير بالحج إلى بيت المقدس.¹

❖ هل رخصة الحج يمكنها أن تشمل العمرة؟

هذا السؤال أجاب عليه المشرع الجزائري صراحة حيث نص على أن هذه العطلة مقتصرة على الحج فقط، وخير دليل أنه استعمل لفظ الحج فقط، أي الركن الخامس من أركان الإسلام، والعمرة لا تدخل في هذا الوصف لأنها ليست ركناً وإنما تعتبر سنة.

الفرع الثالث: الغيابات المرخصة لأسباب عائلية

قد تطرأ على العامل أسباب عارضة لا يد له فيها ومنها الأسباب العائلية من زواج ووفاة وختان وولادة، ما يستدعي ضرورة التغيب لأجل مواجهة أو مشاركة هذه الأسباب مع العائلة.

ولكن ما يجب التنويه به هو أن هذه الأسباب تنقسم إلى نوعين: أسباب غير طارئة أو خطيرة تستوجب الترخيص المسبق وتبريرها مثل الزواج والختان حيث تشترك هاتين العطلتين في المدة، وفي تبرير الحدث الذي يكون مسبقاً. لأن الأصل فيها هو معرفة وقت وقوعها بل هو مخطط له غالباً. وأسباب أخرى طارئة أو خطيرة لا يد للعامل أو الموظف فيها حيث لا علم وقت حدوثها، فتدخل ضمن الغيابات الخاصة التي تكتفي بالتبرير اللاحق.

أولاً: الزواج

1. زواج العامل: أجاز المشرع للعامل التغيب بسبب الزواج، سواء زواجه هو أو زواج أحد فروعه، وذلك لمدة ثلاثة (03) أيام.

¹ - المادة 53 من القانون المصري.

إن المشرع الجزائري منح العامل هذه العطلة بموجب المادة 54 الفقرة 4 من قانون 11/90 كي يتسنى للعامل تكوين أسرة. فالغاية من الزواج صيرورة الحياة عن طريق تكوين أسرة التي تعتبر وحدة لبناء المجتمع.¹

- هل هذه العطلة متكررة للعامل إذا أراد الزواج مرة أخرى؟

لقد رأينا في عطلة الحج أن المشرع اشترط أن تكون مرة واحدة خلال الحياة المهنية، لكن في عطلة الزواج المشرع في قانون 11/90 لم ينص على ذلك، وهذه الحالة تكون في حالة تعدد الزوجات.

بالرجوع إلى قانون الأسرة نرى أن المشرع يسمح الزواج بأكثر من زوجة واحدة في حدود الشريعة الإسلامية متى وجد مبرر شرعي وتوفرت شروط ونية العدل.²

إن الشريعة الإسلامية أجازت التعدد لأربع مرات وفق شروط محددة، ومن ثم نرى أنه يمكن للعامل الانتفاع بهذه العطلة متى أراد الزواج للمرة الثانية والثالثة والرابعة، أو أراد أن يعيد الزواج في حالة وفاة الزوج الأول أو طلاقه منه.

إن هذا الحق مكتسب للعامل حتى ولو كان يشتغل في مؤسسة أجنبية متواجدة بالجزائر لأن قوانين الأحوال الشخصية مطبقة على كل الجزائريين المتواجدين في الجزائر. يمكن للاتفاقية الجماعية أن تمنح مدة أكثر من المدة التي أقرها القانون وهي ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

إن العامل الذي يريد التمتع بهذه العطلة لا بد أن يبرر غيابه مسبقا، والتبرير هنا يكون متنوع سواء عن طريق طلب عادي يقدمه للمستخدم مرفوق ببعض الوثائق التي تثبت زواجه.

¹ - المادة 01 من القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر الرئاسي 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 ج.ر.ع 15 لسنة 2005، ص 18.

² - المادة 08 من نفس القانون.

2. زواج أحد فروع العامل:

إن المقصود بفروع العامل هم أبناؤه، سواء الإناث أو الذكور، ففي هذه الحالة يستفيد من عطلة زواج أحد أبنائه، لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر، والمشرع لم يستعمل مصطلح أبناء العامل، وإنما استعمل مصطلح فروع، كما جاء في المادة 54 الفقرة 4 من قانون 11/90 "... أو زواج أحد فروع العامل."

○ هل يشمل الفرع إلا الأبناء الصليبين أم يدخل ضمنه الأحفاد؟

إن المشرع الجزائري لم يفسر هذه المصطلحات، وبالرجوع إلى بعض الفقهاء نجد أن مصطلح الفرع هنا قد يحمل على الأبناء والأحفاد، بينما ذهب آخرون على أن الفرع يحمل على الأبناء دون الأحفاد وفي حالة إضافة لمصطلح الفرع (وإن نزل...) فهنا يقصد به الأحفاد مهما كان درجتهم.

ومن ثم نرى أن فروع العامل تفيد أبناءه من صلبه وأحفاده، وهذا لأن المشرع استعمل لفظ الفرع على إطلاقه دون تقييده بالدرجة.
وعلى العامل - كي يستفيد من هذه العطلة - أن يبرر غيابه بجميع الوسائل اللازمة في ذلك.

ثانيا: رخصة غياب الختان

يجيز القانون للعامل أو العاملة التمتع بعطلة لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر بسبب ختان ولدهما.

الفرع الرابع: الغيابات المرخصة للمشاركة في المؤتمرات والتظاهرات الثقافية والرياضية

على العامل - كي يستفيد من هذه العطلة - أن يبرر غيابه بجميع الوسائل اللازمة في ذلك.

أولا: المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية

يستفيد الموظف الذي يلعب دورا نشيطا في المباريات الرياضية الوطنية والدولية من تغيب خاص مدفوع الأجر، لفترة تمتد إلى نهاية مدة المباريات مع زيادة مدة الطريق أو ما يستغرقه السفر ذهابا وإيابا.

وهذا ما نصت عليه المادة 208 في الفقرة الأخيرة من الأمر 03/06 السابق الذكر.

ثانياً: المشاركة في المؤتمرات والملتقيات

وهي المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي والتي يكون لها علاقة بنشاطات العامل أو الموظف المهنية. وهذا ما نصت عليه المادة 209 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

كما يشترط على العامل أو الموظف كذلك في هذا النوع من التغيبات أن يشعر -قبل تغيبه- الهيئة المستخدمة ويقدم لها جميع الأوراق الإثباتية بما في ذلك توقيتها وبرنامجه وموعد نهايتها أو المدة التي تستغرقها حتى يتخذ المستخدم جميع احتياطاته من أجل السير الحسن للمصلحة.

الفرع الخامس: الغيابات المرخصة للمشاركة في دورات المجالس الشعبية

تنص المادة 208 من الأمر 03/06 السابق الذكر على أنه: "يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب من أجل ...، وأيضا المشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة إنتخابية، إذا لم يكن في وضعية إنتداب،..."¹

الفرع السادس: الغيابات المرخصة للمرضعة

جاء الحديث عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 214 أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة الأشهر الموالية.²

¹ - أنظر نص المادة 208 كاملا من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

² - أنظر نص المادة 214 كاملا من نفس الأمر.

المبحث الثاني: الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر

سنحاول في هذا المبحث تعريف الغياب الخاص المدفوع الأجر وأسبابه في التشريع الجزائري ثم دراسة شروط الإستفادة منه وبعد ذلك نبين حالاته التي ذكرها المشرع الجزائري على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، وذلك في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف الغياب الخاص المدفوع الأجر وأسبابه

سنحاول في هذا المطلب التعريف بالغياب الخاص لاختلافه عن الغياب المرخص مسبقا، كما سنبين الأسباب التي تؤدي إلى هذا التغيب وتجعله لا يحتاج إلى تبرير مسبق، بل هو من حق الموظف حتى يرجع بعده إلى عمله وهو مطمئن على مصالحه وواجباته العائلية، حيث يكفي أن يبرر غيابه لاحقا بعد التحاقه بمنصب عمله وعودته إليه. وذلك ما سندرسه في فرعين إثنين:

الفرع الأول: تعريف الغياب الخاص المدفوع الأجر

يقصد بالغيابات الخاصة إنقطاع الموظف عن مكان العمل بظرف طارئ بحيث لا يتمكن من إخبار جهة عمله مسبقا بهذا الإنقطاع والحصول على موافقتها. لقد أشار المشرع الجزائري صراحة إلى هذا النوع من الغيابات في المادة 212 من الأمر 03/06 السابق الذكر، لكن دون تحديد الغيابات لأسباب طارئة والتي لا تستدعي التبرير المسبق من تلك المعلوم وقت حدوثها ومنه اشتراط تبرير مسبق للحصول عليها.

الفرع الثاني: أسباب الغياب الخاص المدفوع الأجر

أما عن أسباب هذه الغيابات، فهي لا شك أن الموظف لا يستطيع أن يتحكم في كل الظروف المتصلة به لدرجة تمكنه من المواضبة في الحضور إلى عمله الوظيفي يوميا وبانتظام دون إنقطاع غير محسوب إذ قد يكون هناك أسباب طارئة تمنعه من الحضور إلى عمله، فنذكر منها:

يفاجأ الموظف أو العامل بوفاة زوجه أو أحد فروع أو أصوله أو أحد الحواشي المباشرة له أو لزوجه... فينسى نفسه وعمله لهول ما ألم به.

أو يفاجأ بازدياد طفل له أو نقل زوجه نحو المستشفى لوضع مولود له .. فيظطر لمغادرة عمله أو عدم الالتحاق به من أجل الوقوف إلى جانب زوجه وتدبير شؤون بيته.¹

المطلب الثاني: شروط الاستفادة من الغياب الخاص المدفوع الأجر

حتى وإن راعى المشرع الجزائري الظروف الطارئة المسببة للحق في الغياب الخاص وما وفره من ضمانات للعامل أو الموظف من خلال تأجيل تبرير هذا الغياب إلى ما بعد العودة إلى منصب العمل، إلا أنه يتعين على الأجير للاستفادة من إحدى رخص التغيب المشار إليها في المادة أعلاه، أن يتقيد بالشروط والإجراءات المذكورة أدناه . وذلك ما سوف نبينه في الفرعين الآتيين:

الفرع الأول: إخطار المستخدم

أي نعم، في هذا النوع من الغيابات الخاصة، لا يستطيع الموظف أو العامل إخطار مستخدمه قبل التغيب لأن هذه الغيابات أصلا تكون بسبب طارئ فجائي غير متوقع، ما يجبر الموظف على التفكير -قبل كل شيء- في كيفية حل الظرف الطارئ الذي يمر به وإتمام واجبه العائلي كحالة وضع مولود من قبل الزوجة أو مواجهة المصاب الذي ألم به كما في حالة وفاة الزوج أو أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي للموظف أو زوجه.

غير أن العامل أو الموظف مطالب فقط -إذا تعلق الأمر بتغيب ذي طابع استعجالي (كالوفاة...)-، مثلما ذكرنا سابقا- أن يكتفى بإخطار إدارة المؤسسة عن طريق الهاتف أو أي وسيلة اتصال أخرى ليعلم مستخدمه بسبب غيابه، خاصة مع التقدم التكنولوجي الذي نعرفه الآن، وذلك من باب لاحتياط والإعلام.

¹ - ماجد راغب، مرجع سابق، ص 32

كما نرى أن إعلام المستخدم من طرف العامل حتى في أحلك الظروف يزيد من رابطة الثقة بينهما ويتيح للمستخدم اتخاذ احتياطاته، خاصة إذا كان منصب العامل المتغيب حساس نوعا ما.¹

الفرع الثاني: إثبات سبب التغيب لاحقا

إن المشرع الجزائري سهل كثيرا على الموظف في هذا النوع من الغيابات وراعى ظروفه بما أن التغيب هنا يتميز بالطابع الاستعجالي (وفاة، ولادة...)، لذلك كان على العامل أو الموظف المتغيب أن يثبت لاحقا سبب تغيبه إذا طلبت إدارة المؤسسة منه ذلك. كما ننوه بأمر مهم وشرط لازم حتى يقبل هذا الغياب، وهو أن يكون سبب الغياب هو أحد الأسباب المذكورة في المادة 212 من الأمر 03/06 السابق الذكر أو المادة 54 فقرة 4 من قانون العمل 11/90 وذلك على سبيل الحصر، أي ازدياد طفل للموظف وليس لأحد الأصول أو الفروع أو الحاشية، إضافة إلى الوفاة حيث يجب أن يكون المتوفى أحد الأشخاص المذكورين في المادتين السابقتين وهم: زوج الموظف أو أحد فروعه أو أصوله أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.

فإذا توفى أحد الحواشي الغير مباشرة للموظف مثلا أو لزوجه، فليس له الحق في هذه الحالة أن يتغيب حتى ولو أتى بالمبرر لأن المتوفى لا يدخل ضمن الأشخاص المذكورين في المادة القانونية السابقة، ومخالفة ذلك يعرض العامل أو الموظف إلى الخصم من راتبه حسب المدة التي تغيبها إضافة إلى إمكانية عرضه على المجلس التأديبي وبالتالي تعرضه إلى عقوبات تأديبية حسب قانون الوظيف العمومي² أو تشريع العمل.

ونلخص من هذين الفرعين أن هذه الغيابات تشترك في أن التبرير يكون لاحقا بعد الحادثة، وهذا نظرا لأن حادثة الوفاة والولادة يطغى عليهما الصفة الفجائية.

¹ - أنظر للنظام الداخلي للمؤسسات لمديرية الشغل في وزارة التشغيل والتكوين المهني في المملكة المغربية، موقع إنترنت: <http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/142/1317201195947AM.doc>، إطلع عليه بتاريخ 2018/05/10

² - أنظر نص المواد 160-185 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

المطلب الثالث: حالات الغياب الخاص المدفوع الأجر

تدخل الغيابات الخاصة ضمن الغيابات لأسباب عائلية وهي تلك الغيابات التي لا تستوجب تبريرا مسبقا نظرا لصفة الفجائية التي تطغى عليها.

لقد نص عليها المشرع الجزائري في المادة 212 من الأمر 03/06 السابق الذكر غير أنه ذكرها كلها دون تمييز بين تلك التي تدخل ضمن الغيابات المرخصة التي تحدثنا عنها في المبحث الأول ألا وهي حالة الزواج والختان. أما ما يسمى بالغيابات الخاصة فهي تلك التي يمكن تبريرها لاحقا.

حيث سنبين حالاتها في الفرعين التاليين مع التنبيه إلى الحالات التي تخرج عن إطارها والتي لا تسمح للموظف أو العامل من الاستفادة منها:

الفرع الأول: الغياب بسبب الوفاة

إن حدث الوفاة يسمح للعامل أن يأخذ غياب خاص مدفوع الأجر، وهذا ما نصت عليه المادة 54 ف4 من قانون 11/90، ويتضح لنا من هذه المادة أن المشرع الجزائري حدد الأشخاص المتوفين الذي من أجلهم يتغيب العامل، وهذا التحديد ورد على سبيل الحصر، فإذا تغيب العامل بسبب وفاة شخص لم يذكره المشرع في المادة 54 ف4، فيكون الغياب في هذه الحالة غير قانوني.

من خلال المادة 54 ف4 من قانون 11/90 يتبين لنا أن حادثة الوفاة لا تقتصر عنها الحق في العطلة على قريب واحد، بل تشمل الأصول والفروع والحواشي المباشرة، فهنا يستفيد العامل من ثلاثة (03) أيام عطلة مدفوعة الأجر. ونلاحظ أن هذه المدة تساوي مدة العطلة لسبب الزواج أو الولادة أو الختان.

فمن هنا نتساءل، كيف يتساوى مثلا حدث الوفاة مع حدث الختان من حيث المدة؟

كان على المشرع أن يمدد مدة الغيب لأسباب الوفاة، وهذا كي يسترجع العامل بعض قواه المعنوية التي تكون منهارة بعد مفارقة أقرب الناس إليه سواء الأصول أو الفروع أو الحواشي أو الزوج.

وكي يستفيد العامل من هذه المدة لا بد أن يبرر ذلك، ويكون التبرير عن طريق شهادة الوفاة مستخرجة من دار البلدية مكان وفاة الشخص، والمشرع راعى ظروف العامل في هذه الحالة بحيث أنه لم يشترط تسبيق التبرير بل جعله مؤجلاً.

أولاً: وفاة أحد الأصول

يقصد بأصل الشخص هو كل من كان سبباً في وجوده من أبيه وأمه وجدته وإن علا. إن المشرع أجاز للعامل أن يتمتع بهذه العطلة في حالة وفاة أحد أصوله، لكنه لم يحدد مرتبة الأصل الذي يتغيب من أجله في حالة وفاته، فهل يقتصر هنا الأصل إلا على الأب أو الأم، أم يتعدى ذلك ليصل إلى الجد والجدة؟

إن المشرع ذكر الأصل على إطلاقه دون تقيده بدرجة معينة، ومن ثم نرى أنه يمكن أن يتغيب العامل في حالة وفاة جده، لأنه إذا كان يريد المشرع من هذه العطلة أنها تكون مقتصرة على وفاة الأب أو الأم، كان عليه أن يستعمل عبارة " أو وفاة أحد الأبوين"، على عكس بعض الاتفاقيات الجماعية التي حددت الدرجة الأصل الذي من أجله يتغيب العامل في حالة وفاته.¹

إن الأصول هنا ليست مقصورة على أصول العامل فحسب، فيمكن للعامل أن يتغيب في حالة وفاة أحد أصول زوجه وهذا ما أكده المشرع في المادة 45 ف4 من قانون 11/90.

¹ - المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه والمسالك والبنائات بمستغانم.

ثانيا: وفاة أحد الفروع

يمكن للعامل أن يتغيب عن عمله لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد فروع، والمقصود بالفروع هم: أبناء العامل أو الأحفاد، لأن المشرع ذكر الفرع على إطلاقه، وهذا أمر منطقي لأن الحفيد يعد في مرتبة الابن.

○ هل يمكن للعامل أن يأخذ هذه العطلة في حالة وفاة ربيبه؟

يقصد بالربيب هو فرع زوج العامل الذي ليس من صلبه، فهو في حكم ابنه، لذلك يسري عليه نفس الحكم الذي ذكرناه.

ثالثا: وفاة أحد الحواشي

يقصد بالحواشي هم إخوة وأخوات العامل، ويمكن أن يتعدى ذلك إلى الأعمام والعمات والأخوال والخالات، لكن المشرع الجزائري اقتصر هذه العطلة في حالة وفاة أحد الإخوة أو الأخوات للعامل أو زوجه من الدرجة الأولى فقط.¹

وما يلاحظ أن المشرع حرم العامل من هذا الغياب في حالة وفاة أحد أعمامه أو أحد أخواله، ومن ثم نرى أنه لم يراعي درجة القرابة الموجودة في مجتمعنا والتي تربط بين الشخص وعمه أو خاله التي تكون مقاربة لقرابة الاخوة، فكان عليه أن يمنح على الأقل يوم واحد مدفوع الأجر، وهذا ما ذهبت إليه بعض الاتفاقيات الجماعية.²

كذلك يمكن للعامل أن يتوقف عن العمل لمدة ثلاثة أيام مدفوعة الأجر في حالة وفاة أحد أصهاره.

رابعا: وفاة زوج العامل

كذلك يمكن للعامل أن يتغيب في حالة وفاة زوجته، ولا بد من أن تكون علاقة الزوجية قائمة قبل الوفاة، بحيث إذا كان الزوجين مطلقين فلا يحق لأحدهما أن

¹ - المادة 4/54 من قانون 11/90 السالف الذكر.

² - المادة 56 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه والمسالك والبنائات بمستغانم.

ينتفع بعطلة وفاة زوجته.

الفرع الثاني: ولادة المولود للعامل

إن الولادة تعتبر حدث من الأحداث العائلية إلا أنها تتميز هي وحادثة الوفاة عن بقية الأحداث كونها حدثان يطغى عليهما صفة الفجائية، على عكس حادثة الزواج أو الختان مثلا الذي يتقرر مسبقا بتاريخ محدد.

لذلك أجاز المشرع الجزائري للعامل أن يبرر الواقعة لاحقا، والإثبات في هذه الحالة يكون عن طريق مستخرج من السجل الرسمي الخاص بالولادة.

والولادة التي يرخص للعامل في الغياب هي الولادة المنسوبة له، وهذا ما نصت عليه المادة 4/45 من قانون 11/90: "...ولادة مولود له".

ويخرج من هذا الإطار ولادة الحفيد، فالعامل الجد لا يمكنه أن يتمتع بهذه العطلة، لأن الولادة هنا ليست منسوبة إليه.

المبحث الثالث: الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

إلى جانب الغيابات المرخصة والخاصة مدفوعة الأجر، والتي تعود لأسباب مختلفة، يستفيد الموظف طبقا للمادة 215 من الأمر 03/06 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الراتب، وتكون الاستفادة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد من الضرورة القصوى، على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات. والتغيب في هذه الحالة محدد المدة، إذ يجب أن لا يتجاوز عشرة (10) أيام في السنة، دون تبيان فيما إذا كانت الاستفادة من هذه المدة، تتم دفعة واحدة أو على دفعات.¹

إن المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه الغيابات، على عكس الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر، وإنما أحالها إلى النظام الداخلي. فنتساءل هل هذه الإحالة حصرية أم من قبيل السهو فحسب؟

نرى تداخل النصوص القانونية فيما بينها، تارة يحال تنظيم هذه الغيابات إلى النظام الداخلي بموجب المادة 56 من قانون 90 / 11، وتارة أخرى يحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من نفس القانون، ومن ثم نرى أنه يمكن تنظيم هذه الغيابات عن طريق النظام الداخلي.

وسندرس هذا النوع من الغيابات في ثلاثة مطالب، حيث سنتحدث في أول مطلب عن الطبيعة القانونية للغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر، ثم نبين في المطلب الثاني أسباب هذه الغيابات ومدتها. وأخيرا سنعرض بعض صور هذا النوع من الغيابات.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية للغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

يمكن للمستخدم أن يمنح للعامل تغيب استثنائي غير مدفوع الأجر وحسب الفترة التي يحددها، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من قانون 90 / 11 بقولها: " يمكن للمستخدم

¹- نص المادة 215 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي."

يتضح لنا من خلال هذا النص بعض الخصائص القانونية لهذه الغيابات وتتمثل في:

الفرع الأول: أنها ليست من النظام العام

كون هذه العطل مقررّة في النظام الداخلي، يمكن للمستخدم عدم إقرارها في بند التنظيم التقني للعمل، ومن هنا نرى أن هذه العطل الخاصة تختلف عن العطل التي رأيناها في السابق من حيث صفة النظام العام، وما ينعكس عنه من عدم قابلية التنازل، فهذه العطلة متعلقة بضرورة العامل إليها، ولهذا لم يحدد المشرع الحالات التي من أجلها تمنح للعامل، على عكس عطلة أيام الأعياد أو الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة إما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية.¹

الفرع الثاني: عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة

لا يمكن اعتبار هذه الغيابات على أساس أنها حالة من حالات تعليق علاقة العمل، وهذا نظرا للمدة التي تختص بها، فهي في أغلب الأحيان لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام، ومن هنا لا يمكن أن تعلق علاقة العمل خلال هذه المدة، ونفس الشيء بالنسبة لتصريح بالخروج الذي لا يمكن اعتباره تعليق علاقة العمل، وهذا نظرا لأن المادة 64 من القانون 11/90 الخاصة بحالات تعليق علاقة العمل لم تتضمن مثل هذه الحالات، وهذا لأن العامل خلال مدة الغياب يبقى تحت اfdارة القانونية للمستخدم، وهذا ما ذهب إليه قرار المحكمة العليا التي اعتبرت أن الترخيص بالخروج من العمل لا يعلق علاقة العمل.²

¹ - فرحاتي حسان، مرجع سابق، ص 142.

² - قرار للمحكمة العليا، الغرفة الإدارية، رقم 166006 بتاريخ 1997/07/14 المجلة القضائية سنة 2000، عدد 01، ص 101.

الفرع الثالث: عدم فصل العامل خلال هذه المدة

إن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة، على عكس الغيبات التي تكون وسيلة ضغط على المستخدم، والتي تعرف بالغيابات غير المبررة. ومن ثم نرى أن هذه الغيابات تعد مشروعة، تلك المشروعية تستند كونها في أنها لا تكون إلا في حالة ضرورة وحاجة ماسة، وتستند كذلك أنها لا تكون إلا بعد موافقة المستخدم.

وهذا ما دفع المشرع المصري مثلا على اعتبار الغياب المشروع هو ذلك الغياب الذي يقع بإذن من المستخدم¹، وذهب بعض الفقهاء على اعتبار أن غياب العامل قانوني لأنه مرخص من طرف المستخدم عن طريق النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية.

وأخيرا نرى أنه لا يمكن للعامل أن يستفيد من هذه الغيابات، إلا إذا راعى الشروط التالية بعد موافقة المستخدم وهي:

- تقديم طلب إلى المستخدم مرفق بالتبريرات اللازمة للتغيب، خاصة في الأحوال التي تعيق الاتصال بالمؤسسة، فعليه أن يبرر ذلك كتابيا في مدة معقولة.²
- عدم تعارض هذا الغياب مع مصلحة العمل.
- أن لا تتجاوز مدة هذه الغيابات 10 أيام في السنة.
- ضرورة الحصول على ترخيص مسبق بالتغيب من المستخدم

المطلب الثاني: أسباب ومدة الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

في هذا المطلب، سنحاول التعرف على الأسباب الطارئة أو العارضة التي يمكن أن تؤدي بالموظف أو العامل إلى طلب رخصة تغيب استثنائية غير مأجورة، كما سنبين مدة

¹ - نقض مدني مصري رقم 32 جلسة 1966/5/4 س 17 قاعدة 136، ص 1004.

² - د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمان "الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة 1979، ص 129.

الغياب التي منحها المشرع الجزائري في هذا النوع من الغيابات، والتي سندرسها في فرعين
إثنين:

الفرع الأول: أسباب الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

إن المشرع الجزائري قد أدخل هذه الغيابات في النص العام بحيث أقر بهذا النوع من
الغيابات تحت إسم العطل الإستثنائية وذلك عند قيام ظروف إستثنائية وخطيرة لكن لم يبين
ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها في المادة 87 من المرسوم 59/85 المؤرخ في
1985/03/32.¹

أما عن أسباب العطل العارضة هي لا شك أن الموظف لا يستطيع أن يتحكم في
كل الظروف المتصلة به لدرجة تمكنه من المواضبة في الحضور إلى عمله الوظيفي يوميا
وبانتظام دون إنقطاع غير محسوب، إذ قد يكون هناك أسباب طارئة تمنعه من الحضور
إلى عمله فنذكر منها :

- يفاجأ الموظف بمرض أحد أفراد عائلته بمرض شديد لا يحتمل الإنتظار.
- وفاة أحد أقارب الموظف فجأة فينسى نفسه وعمله من هول ما لم به.
- قد يقع خلاف بين الزوجين فتترك الزوجة بيتها لمسؤولية الزوج فيحتاج لبعض
الوقت لتدبير شؤون بيته.²

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعط أهمية بالغة للغيابات العارضة بحيث أدرجها
ضمن الغيابات الإستثنائية لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من الغيابات ويبين
طبيعتها حتى يتسنى للموظف معرفتها وتمييزها عن العطل الإستثنائية على غرار بعض
التشريعات كالقانون المصري مثلا.

¹ - طالع نص المادة 89 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر، ص 34

² - ماجد راغب، مرجع سابق، ص 326

الفرع الثاني: مدة الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

يستفيد الموظف طبقا للمادة 205 من الأمر 03/06 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الأجر، وتكون الاستفادة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد الضرورة القصوى، على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات. والتغيب في هذه الحالة محدد المدة، إذ يجب أن لا يتجاوز عشرة (10) أيام في السنة، دون تبيان فيما إذا كانت الاستفادة من هذه المدة، تتم دفعة واحدة أو على دفعات.¹

إن مدة الغياب في هذا النوع من الغيابات لا يسمح بأي حال من الأحوال للمستخدم أن يخصمها من العطلة السنوية، حيث ذهب المشرع الجزائري إلى اعتبارها فترة عمل مؤدى عند حساب العطلة السنوية، شريطة أن تكون مرخصة من طرف المستخدم.²

المطلب الثالث: بعض صور الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

هناك حالات التي لا يستحق فيها العامل أجرا، لأنه لا يقدم عملا خلال هذه الفترات وهي وفقا للمادة 64 من قانون 11/90:³

الفرع الأول: صور متعلقة بالتزامات قانونية وعقدية

وتتمثل في اتفاق الطرفين المتبادل، الخدمة الوطنية وممارسة مهمة انتخابية.

¹ - نص المادة 215 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

² - نص المادة 56 من القانون 11/90 السالف الذكر.

³ - تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- اتفاق الطرفين المتبادل
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الإضراب،
- عطلة بدون اجر.

أولاً: إتفاق الطرفين المتبادل

هذه الحالة أوردها المشرع لأول مرة في المادة 64 السالفة الذكر، وهي حالة تنتج عن اتفاق طرفي عقد العمل، بأن يتم توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة نتيجة لأسباب خاصة بالعامل تمنعه من تنفيذ التزامه بأداء أو تقديم العمل لصالح المستخدم، ولما كان نتيجة اتفاق فلا بد من موافقة صاحب العمل على طلب العمل بتعليق علاقة العمل، وينتج كمقابل لذلك تعليق التزام المستخدم بأداء الأجر للعامل مادام أنه لا يتلقى في المقابل عملاً منه¹ وتوقيف استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية والترقية والتقاعد.

ثانياً: الخدمة الوطنية

وهذا ما نصت عليه المادة 64 ف 3 من قانون 11/90 التي تعتبر من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل بهدف إتمام العامل لالتزاماته اتجاه الخدمة الوطنية، ويوضع العامل بمجرد التحاقه بالجيش في حالة تعليق علاقة العمل بقوة القانون مع الاحتفاظ بحقه بالعودة إلى منصب عمله بعد الانتهاء من الخدمة الوطنية وله الحق في امتيازاته ما عدا الأجر الذي يعلق نتيجة لتعليق العمل، ويفقد حقه في الحصول على أجر رغم أنّ المدة الممضاة في الجيش تحتسب في مدة الأقدمية.

ثالثاً: ممارسة مهمة انتخابية

وفقاً لنص المادة 64 ف 4 من قانون 11/90 السالف الذكر، اعتبر المشرع هذه الحالة من الحالات التي تعلق علاقة العمل، ويترتب عنها نفس الآثار من عدم استحقاق العامل لأجر لعدم قيامه بعمل ذلك لكون مثل هذه المهام النيابية أي الانتخابية تتطلب تفرغاً من العامل بصفة كلية لهذه المهام والانقطاع عن ممارسة عمله، كونها تتطلب الحضور الدائم والمستمر سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو على مستوى محلي، حيث يقوم

¹ - أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2013، ص 45.

بتخصيص وقته وجهده للقيام بالمهام النيابة الموكلة له من قبل الناخبين، وبالمقابل ذلك يتوقف عن تقديم العمل الموكل إليه من قبل المؤسسة المستخدمة التي يربطه بها عقد عمل، وبالتالي تعلق علاقة العمل ويتوقف دفع اجر العمل.

الفرع الثاني: صور متعلقة بحالات تأديبية

أولاً: حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي

وفقاً للمادة 64 فقرة 5 تعلق وتوقف مؤقتاً علاقة العمل، في حالة اتخاذ بعض التدابير الاحتياطية عند مخالفة القوانين وتقتضي وضع العامل في الحبس الاحتياطي أثناء التحقيق معه، قبل صدور حكم نهائي إمّا بالإدانة أو البراءة أو عند تمديد الحبس الاحتياطي. ونتيجة لمنع العامل من ممارسة حريته في هذه الحالة فإنه غير قادر على الوفاء بالتزامه بالعمل طوال مدة الحرمان من الحرية بالتالي تعلق علاقة العمل، وقد نص المشرع على أنه لا يمكن إنهاء عقد العمل خلال هذه الفترة كما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 335859 أن المستخدم يتحمل دفع تعويض وليس أجراً، عن فترة تعليق علاقة عمل العامل، نتيجة تسببه في تحريك دعوى عمومية منتهية ببراءته.

ثانياً: صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة

وهذا وفقاً للمادة 64 ف 6 من قانون 11/90 السالف الذكر وتتحقق هذه الحالة بوقف العامل لمدة معينة عن العمل كعقوبة تأديبية توقع عليه من طرف المستخدم حال ارتكابه أخطاء مهنية أثناء أدائه لعمله، ويمنع من الالتحاق بعمله وتبعاً لذلك فإنه لا يتمكن من الوفاء بالتزاماته بأداء عمل ويحرم تبعاً لذلك من الأجر، ويعتبر العامل في فترة تعليق علاقة العمل لمدة تساوي مدة العقوبة المقررة على العامل ويتوقف المستخدم طوال هذه المدة عن دفع الأجر.

الفرع الثالث: صور أخرى للغيابات الإستثنائية غير مدفوعة الأجر

أولاً: العطل التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي

هذه الحالة نصت عليها المادة 64 ف 2 من قانون 11/90 التي تعتبر من بين الحالات التي تؤدي إلى توقيف علاقة العمل وتعلقها نتيجة استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل بسبب العجز البدني الناتج عن حالة مرضية كالمرض الطويل الأمد أو عطلة الأمومة، وسواء كان المرض مهني كحادث عمل أو مرض عادي.¹

إنه لا يعتبر أجراً مادام أنه ليس المقابل المدفوع لقاء عمل وإنما هو تعويض يسمح للعامل بمواصلة ويكون مدفوعاً من قبل هيئات الضمان الاجتماعي.²

ثانياً: ممارسة الحق في الإضراب

يعتبر الحق في الإضراب حقاً معترف به دستورياً³ وأكدته المشرع في المادة 5 من قانون 11/90 عندما نص على أن اللجوء إلى الإضراب من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل، وكرسه أكثر عندما أصدر القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

وتبقى علاقة العمل قائمة لكنها تعلق وتوقف بصفة مؤقتة خلال مدة الإضراب، وإنّ عدم الوفاء المستخدم بالأجر لا يعتبر كعقوبة تأديبية وإنما هو نتيجة مباشرة لتعليق العمل، فإنّ التزام المستخدم بدفع الأجر ينعدم بسبب انعدام تقديم العامل للعمل⁴، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية، ولكن تسيب القرارات كان يختلف من قرار لآخر. فبتاريخ

¹ -Mesaoud Mentré, Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie, OPU, Alger, 1986, p35

² -Pierre Bouloc, Manuel de droit du travail et de droit social, Edition d'organisation, 1977, p 8.

³ - المادة 57 من دستور سنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، والذي يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور. ج.ر.ج.ج، ع76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

⁴ -BORSALI HAMDAN Leila: « en cas de refus volontaire du travailleur d'effectuer sa prestation.....il est privé de son droit au salaire pour le temps ou il n'a pas fourni ses service » Droit du travail, BERTI Éditions, Alger, 2014, P 419

1951/06/01 وفي القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية سببت بأن عدم الدفع بسبب الإضراب يرجع إلى طابع المعوضة في عقد العمل، وفي قرار آخر لنفس المحكمة الصادر في 1953/03/05 سببت أن عدم دفع الأجر بسبب الإضراب يرجع إلى أن تعليق عقد العمل.¹

ثالثاً: تغيب بدون اجر

هذه الحالة تم إدراجها لأول مرة في المادة 64 ف 7 من قانون 11/90 كحالة تؤدي إلى تعليق علاقة العمل، ويقتضي حصول العامل على عطلة بدون اجر التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل موافقة المستخدم ذلك حتى يتمكن العامل من الحصول على الحق العودة وإدراجه في منصب عمل أم منصب ذو أجر مماثل.

ولقد ترك المشرع تنظيم كفاءات والشروط والأسباب والمدة التي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل لأطراف علاقة إما عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.²

¹ -Bedoura Jean, salaire (définition-forme), répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Dalloz, Paris, 1989, p5.

² - حيث نصت المادة 65 من قانون 11/90 السالف الذكر: "يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، في مناصب عملهم أو في مناصب ذات اجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل".

خاتمة

بعد أن تعرضنا في هذه الدراسة لموضوع النظام القانوني للغيابات ورخص التغيب عن العمل بجميع أنواعها في التشريع الجزائري مع التلميح أحيانا إلى التشريع المقارن .. توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتي أوضحت لنا مدى أهمية الغيابات ورخص التغيب بجميع أنواعها، إذ أصبحت مكسبا يراعي مصلحة العامل والموظف و الإدارة معا.

واستنادا إلى ذلك، نستنتج ما يلي :

✓ بعد التحليل والمقارنة نجد أن كل من التشريع و الفقه لم يتوصلوا إلى وضع تعريف جامع للغيابات ، ولكن ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا للغيابات ورخص التغيب وإنما أشار إليها من خلال القوانين و التنظيمات الخاصة بالغيابات وخاصة ما تعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية

✓ لقد تبين أن للغيابات ورخص التغيب أهدافا .. منها هدف اقتصادي يخدم مصلحة الإدارة وذلك عندما يمكن الموظف من قضاء مصالحه - مهما كان نوعها - ثم يستعيد نشاطه و حيويته وهو مطمئن على مصالحه وظروفه، بذلك يحقق مردودا جيدا ونتائج أفضل .. ولها كذلك هدف اجتماعي وديني وعلمي يراعي مصلحة الموظف أو العامل وشؤون الشخصية و الاجتماعية والدينية.

✓ إن الغيابات ورخص التغيب التي يستفيد منها الموظف نجد مصدرها الرسمي في 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 اعتبارهم مصادر غير رسمية يسترشد بهم المشرع في بعض الحالات.

✓ إن حق الموظف أو العامل في الغيابات ورخص التغيب بجميع أنواعها تعتبر حقا ثابتا بمقتضى القوانين و التنظيمات ، ولكنه ليس حقا خالصا يتصرف فيه كيفما شاء و إنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون من سلطة في هذا المجال، وهي بذلك تحمي الموظف والعامل وتسير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة.

- ✓ ولكن ما يلاحظ أن المشرع قيد الإدارة بقيود في استعمال هذه الصلاحيات من خلال مصطلح " ضرورة المصلحة " إلا أنه لم يدقق و يضبط هذا المصطلح وترك الإدارة تستعملها لصالحها و ليس لصالح الموظف.
- ✓ إن الغيابات و رخص التغيب لها نظامها وعناصرها المتميزة التي تختلف عن العطل و أن بعض الدول أطلقت اسم العطل على بعض الغيابات و أسمتها بالإجازات بدون مرتب في حين أنها غيابات لا تدخل في مفهوم العطل.
- ✓ كما تبين أن الموظف أو العامل خلال الغيابات و رخص التغيب المدفوعة الأجر يستفيد من الترقية من درجته إلى درجة أعلى أو من منصبه إلى منصب أعلى .. بذلك فإن الترقية ونظام التأديب يمس كل موظف هو في حالة خدمة.

وبناء على ما سبق نستطيع القول أن المشرع الجزائري قد اعتنى بالموظف والعامل إعتناء كبيرا و أقر له بجميع أنواع الغيابات و رخص التغيب المعروفة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية وقانون العمل. على خلاف التشريعات المقارنة و خاصة قانون الوظيف الفرنسي الذي تأثر به و سايره إلى حد كبير، رغم أن هناك فراغات قانونية كثيرة ملاحظة على التشريع الجزائري كما تطرقنا إليها سابقا.

❖ الإقتراحات :

وتتمثل في :

- ✓ ضبط مفهوم الغيابات و رخص التغيب وذلك من خلال إعطاء تعريف جامع لها وإعادة صياغة مصطلح " ضرورة المصلحة " بشكل تراعى فيها الظروف الصحية والطارئة التي قد تصيب الموظف أو العامل، وحتى لا تستطيع الإدارة أو رب العمل التعسف ضده.

✓ كذلك لا بد من تفعيل جهاز مفتشية العمل وإعطائه صلاحيات واسعة في مراقبة

الأحكام المتعلقة بالغيابات وخص التغيب في تشريع العمل.

✓ إعادة النظر في القوانين و التنظيمات المتعلقة بالغيابات وخص التغيب من حيث تفصيلها و

تدقيقها و تحديد أحكامها وذلك من أجل تطوير الوظيفة العمومية وتشريع العمل و تحسين

مستواهما .. و لذا نأمل من المشرع الجزائري أن يضبط هذه المفاهيم ضبطا دقيقا ، وأن

يعيد النظر في الأحكام المتعلقة بالغيابات وخص التغيب..

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

❖ الكتب :

- 1- أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002.
- 2- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان "الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة. 1979.
- 3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 1992.
- 4- أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011.
- 5- الحبيب بن طاهر "الفقه المالكي وأدلته"، الطبعة الثانية 2001، مؤسسة المعارف، بيروت لبنان.
- 6- أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2013.
- 7- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997.
- 8- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر. 1975.
- 9- شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، (2006 - 2007).
- 10- عبد الرحمن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000.
- 11- عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي: المصنع و مشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1984.
- 12- عثمان بن حسنين بري الجعلي المالكي، "سراج السالك شرح أسهل المسالك" الجزء الأول والثاني، قصر الكتاب، البلدة الجزائرية، 2010.

14- علي خطار سنطاوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003.

15- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي في التنظيم، دار النهضة العربية، القاهرة، 1978.

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

17- محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، مصر، 2007.

18- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1989.

19- مصطفى نجيب شاوش، "إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد"، دار الشروق، عمان، الطبعة الأولى، 2011.

20- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

❖ الكتب المترجمة :

1- جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1998،

2- جيلفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، الجزء 2، دار المعارف، مصر، الطبعة 3، 1969.

❖ المقالات :

1- جريدة الشروق الأسبوعية، الثلاثاء 12 جويلية 2005 الموافق ل 05 جمادى الثانية 1426، العدد 1428.

❖ المذكرات والأطروحات الجامعية :

1- بوخالفة غريب، عناصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق 1986-1987.

- 2-حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة، كلية الحقوق العلوم السياسية قسم الحقوق، 2013-2014.
- 3-حاج محمد فاطمة، عمراني نجاة، "التغيب وتأثيره على المؤسسة"، مذكرة ليسانس، جامعة سعيدة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، 2009-2010.
- 4- رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية الحقوق العلوم السياسية قسم الحقوق، 2006-2007.
- 5-رضا قجة، فعالية التنظيم الصناعي وأثرها على أداء العامل داخل المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2008-2009.
- 6-سكو أمين خديس، خداوي محمد سعيد، دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي دراسة حالة المديرية الولائية للتجارة سعيدة، مذكرة ماستر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، 2015/2016.
- 7-فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014-2015.

❖ النصوص القانونية :

• الدساتير :

- 1-الدستور 1963 المؤرخ في 8 سبتمبر 1963، ج.ر عدد 64 لسنة 1963.
- 2-الدستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، والصادر بالأمر رقم 97/76، ج.ر عدد 97 لسنة 1976.

3-الدستور 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989، والصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 18/89، ج.ر عدد 09 لسنة 1989.

4-التعديل الدستوري سنة 1996 المطروح على الاستفتاء بتاريخ 1996/11/28، الصادر بالمرسوم رقم 438/96 المؤرخ في 1996/12/07 ج.ر عدد 76 لسنة 1996.

• القوانين :

1-القانون 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 والمتعلق بالعتل السنوية (ج.ر عدد 26 الصادرة 30 جوان 1981).

2-القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 والمتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم بالأمر الرئاسي 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005 (ج.ر عدد 15 لسنة 2005).

3-القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل (ج.ر عدد 17 مؤرخة في 1990/04/25).

4-القانون 14/90 المؤرخ في 1990/07/02 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (ج.ر عدد 23 لسنة 1990) المعدل والمتمم بالأمر 12/96 المؤرخ في 1996/07/10 (ج.ر عدد 36 لسنة 1996).

• الأوامر :

1-الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 42، الصادر في 08 جوان 1966.

3-الأمر رقم 19/76 المؤرخ بتاريخ 6 جويلية سنة 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية عدد "2" الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1996)

4-الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976 والمتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (الجريدة الرسمية عدد "94" الصادرة بتاريخ 1976).

5-الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 المحدد للمدة القانونية للعمل (ج.ر. عدد 3، المؤرخة في 12 يناير 1997)

6-الأمر رقم 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (الجريدة الرسمية عدد "46" الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006).

• المراسيم :

1- المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المؤرخ بتاريخ 11 فيفري سنة 1984 يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية (الجريدة الرسمية عدد " 07 " الصادرة بتاريخ 14 فيفري سنة 1984).

2- المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، (ج.ر. عدد 13 لسنة 1985).

• الاتفاقيات الجماعية :

1-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق والمياه ومسالك البناءات بمستغانم، تم تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2004/11/23 بمستغانم.

❖ القرارات القضائية :

1- المحكمة العليا، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 129628، بتاريخ 1996/3/12، المجلة القضائية لسنة 1997، عدد خاص بمنازعات العمل والأمراض المهنية، ج2، ص 185.

2- المحكمة العليا، ق.غ.إ. ملف رقم 56179 بتاريخ 1990/06/25، م.ق. سنة 1991، ع03، ص 135.

- 3- المحكمة العليا، ق.غ.إ ملف رقم 340921 بتاريخ 14/03/1995، م.ق سنة 1999، ع55.
- 4- المحكمة العليا، ق.غ.إ ملف رقم 134407 بتاريخ 24/9/1996، م.ق سنة 1999، ع54.
- 5- المحكمة العليا، ق.غ.إ ملف رقم 56179 الصادر بتاريخ 15-06-1990، م.ق ع03، س 1991، الجزائر.
- 6- المحكمة العليا، ق.غ.إ ملف رقم 2015 المؤرخ في 17/07/1989، م.ق عدد 1 لسنة 1992.
- 7- المحكمة العليا، قرار الغرفة الإدارية رقم 166006 بتاريخ 14/07/1997، المجلة القضائية سنة 2000، عدد 01.

❖ مواقع الإنترنت :

- 1- النظام الداخلي للمؤسسات لمديرية الشغل في وزارة التشغيل والتكوين المهني في المملكة المغربية، موقع إنترنت:

<http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/142/13172>

. [01195947AM.doc](http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/142/13172)

- 2- زهور غربي، بجريدة الشروق الإلكترونية، "موظفون يمارضون ويقتلون أقاربهم للتغيب عن العمل"، تاريخ النشر 09 جوان 2015، تاريخ التصفح 17 أبريل

<http://magazine.echoroukonline.com/articles>، 2018

- 3-مجلة العلوم الاجتماعية، "ظاهرة الغياب في العمل الصناعي"،

www.swmsa.net

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

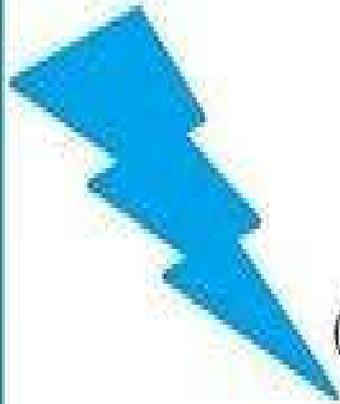
❖ **Les ouvrages :**

- 1- Bedoura Jean, **salaire (définition-forme)**, répertoire de droit du travail, Encyclopédie, Dalloz, Paris, 1989
- 2- BORSALI HAMDAN Leila, **Droit du travail**, BERTI Éditions, Alger, 2014.
- 3- Mesaoud Mentri, **Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie**, OPU, Alger, 1986.
- 4- Pierre Bouloc, **Manuel de droit du travail et de droit social**, Edition d'organisation,1977.
- 5- Sabine Chaupain-Guillot et Olivier Guillot, " **Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages**", revue économie et statistique N° 408-409, 2007, P 51

الملاحق

العطل الاستثنائية (مدفوعة الأجر)

من سلسلة "التشريع المدرسي": العطل



- 1- زواج العامل 3 أيام
- 2- ازدياد مولود أو خضائه 3 أيام (2006-03/06)
- 3- زواج ولد العامل 3 أيام
- 4- وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجته 3 أيام
- 5- وفاة زوج العامل 3 أيام
- 6- تلبية فريضة الحج شهر (مرة واحدة في الحياة المهنية)
- 7- أمومة (ولادة) 14 أسبوعا 98 يوما (يتم التعويض من طرف الضمان الاجتماعي لكل عمل بعد نهاية الشهر السادس من تكوين الجنين و لو لم يكمل الطفل حيا)

ملاحظة 1: يمكن لأي عامل أن يستفيد من إعانات خاصة غير مدفوعة الأجر لأسباب قاهرة لا تتجاوز 10 أيام في السنة عندما تسمح ظروفات العمل بذلك. (2008-315/08)

ملاحظة 2:

المادة 208: يمكن الموظف، تلبية لتقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص لتعويض نون فقدان الترتيب في الحالات الآتية:
 المشاركة في الانتخابات أو المسابقات لفترة نسوي الفترة التي تستغرقها
 المشاركة في دورات المجالس التي يعرض فيها عبء العناية إذا لم يكن في وضعية التقاعد،
 المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية
 المادة 209: يمكن الموظف أيضا الاستفادة من رخص لتعويض نون فقدان الترتيب، المشاركة في المؤتمرات والمؤتمرات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بشأنه المهنية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المديرية العامة للتوظيف العمومية

17 جوان 2014

الجزائري

الرقم : م/ع/م/ق/أ/ع/م/ف/أ/ن/2014.

394

السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

مديرية إدارة الوسائل

الموضوع: ف/ي رخص استثنائية للغيابات غير مدفوعة الأجر.

المرجع : مراسلتكم رقم 1105 الواردة إلى مصالحنا بتاريخ 25 ماي 2014.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيحات حول كيفية الاستفادة من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر طبقا لأحكام المادة 215 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم بأن الاستفادة من الرخص الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، والتي لا تتجاوز مدتها الإجمالية 10 أيام في السنة، يقصد منها تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة تقتضي غيابه، وتعلق على سبيل المثال لا الحصر بـ :

- أمور شخصية أو عائلية للموظف أو أحد أفراد عائلته،
- التكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو لأحد أفراد عائلته،
- المشاركة في المناسبات العائلية، أو الدينية أو التظاهرات أو الملتقيات غير تلك المنصوص عليها في المواد 209، 210 و 212 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جوان 2006 المذكور أعلاه.

و يجب على الموظف المعني تقديم المبررات الضرورية لهذا الغياب في كل الحالات، و يعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح رخص الغياب و تقييم الظروف و المبررات التي يقدمها المعني، مراعية في ذلك ضرورات الخدمة.

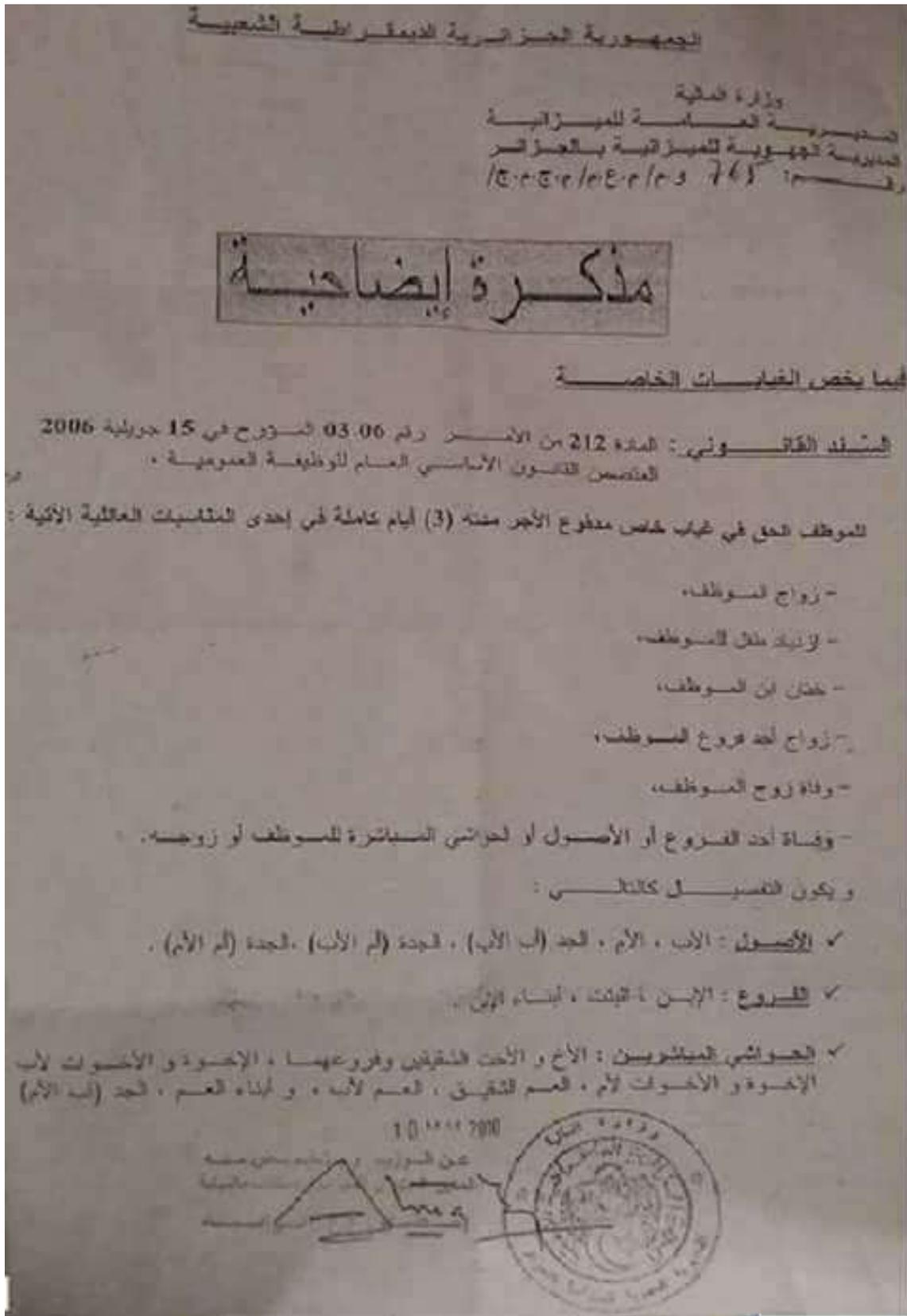
تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

مدير القوانين الأساسية للتوظيف
العصموية
عبد الوهاب لموسى



نسخة للإعلام إلى السيدات و السادة رؤساء المفتشيات التوظيفية العمومية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

22 جويلية 2009

الجزائر في

INSFP DE BEAULIEU
Courrier Arrivée
Le 24 AOUT 2009 N° 554

رئاسة الجمهورية
لأمانة العامة للحكومة
المديرية العامة للتوظيف العمومية
رقم 6399
م/ع/م ق أ و ع/م ب/م ف ان 2009/

بريد الوصول
رقم: 793
يوم: 2009/12/15

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

الموضوع: ف/ي استفسار.
المرجع: مراسلتكم رقم 2009 / 517.

تفضلتم بموجب مراسلتكم المشار إليها بالمرجع أعلاه، بطلب توضيح المادة 212 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي النعام للتوظيف العمومية فيما يخص الإستفادة 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.

هذه الأمين العلم للحكومة
و يتوضي منه
النعام للتوظيف العمومية

ج. خوشي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

19 DEC 2012
174
الجزائر، في

رئاسة الجمهورية

الأمانة العامة للحكومة

المديرية العامة للتوظيف العمومية

الرقم 1000/مفات وم/44/ح

16 ديسمبر 2012

السيد مدير جامعة معسكر

الموضوع : استفسار.

المرجع : إرسالكم رقم 370 المؤرخ في 2012/09/18.

استفسرتكم بموجب مراسلتكم المشار إليها اعلام، عن الموقف الذي ينبغي اتخاذه إزاء الموظف الذي يقدم شهادة طبية تمنحه توفيقا عن العمل إلا أنها اعتبرت غير مبررة طبيا من قبل الطبيب المستشار للمندوب الوطني للناميات الاجتماعية.

ردا على ذلك، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه و اعتبارا لموقف هيئة الضمان الاجتماعي، و رفضها الشهادة الطبية لعدم تبرير التوقف عن العمل من الناحية الطبية فإنه لا يمتد بهذه الشهادة الطبية و بالتالي فإن غياب المعني غير مبرر و هذا ما يبرضه لإجراءات تأديبية وفقا للتشظيم الساري المعمول.

تقبلوا السيد مدير الجامعة، فائق التقدير و الإحترام

منير قوريس الأمانة العامة للتوظيف العمومية

عبد الوهاب نموس



- نسخة للإعلام إلى:

السيدة و السيد و رؤساء منشآت التوظيف العمومية

مديرية التربية لولاية :
متوسطة:
إرسال رقم :
بتاريخ :

طلب رخصة غياب

السيد (ة) – الأتسة :
الإطار : الوظيفة :
الصفة :
تاريخ ومكان الازدياد :
تاريخ أول تنصيب :
أطلب رخصة لمدة : من : إلى :
لسبب :
الوثائق المرفقة :

كشف الغيابات والعطل السابقة

الرقم	المدة	من	إلى	قرار المديرية		الرقم	المدة	من	إلى
				بمرتب	بدون مرتب				
01						07			
02						08			
03						09			
04						10			
05						11			
06						12			

ب : في :
إمضاء المعني

رأي مدير المؤسسة :
بالموافقة - بعدم الموافقة -
ب : في :
المدير

قرار السيد مدير التربية : بمرتب - بدون مرتب
إرسال رقم :
ب : في :
مدير التربية

نموذج لطلب رخصة لأداء مناسك الحج

من السيد:

رقم التأجير:

الإطار:

التخصص:

مقر العمل:

الى

السيد(ة) مدير(ة) الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين ب.....
تحت إشراف السيد (ة) نائب (ة) وزارة التربية الوطنية
على يد السيد:

الموضوع : طلب رخصة لأداء فريضة الحج لموسم.....
سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله،
وبعد، فيشرفني أن أطلب منكم الموافقة على منحي رخصة لأداء فريضة الحج خلال
السنة الجارية، مع العلم أنه لم يسبق لي أن تمتعت بهذه الرخصة طيلة حياتي الإدارية،
والسلام

حرب :..... في :.....

التوقيع

رأي السيد رئيس المؤسسة رأي السيد(ة) النائبة رأي السيد(ة) مدير(ة) الأكاديمية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية قالة

مديرية الشباب و الرياضة

رابطة الكاراتي لولاية قالة

رقم:/ر.ك.و.ق.....

قالة في :

رخصة غياب خاصة مدفوعة الأجرة

الإسم و اللقب:

المهنة:

مكان العمل:

مطلوب (ة) من طرف رابطة الكاراتي لولاية قالة

لمشاركة في :

مكان سير المنافسة:

بصفته (ها)

تمنح رخصة غياب خاصة مدفوعة الأجرة للمدة من: إلى:

- تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 481/19 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 و المحدد لكيفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل و الترخيص بالغيابات الخاصة و المدفوعة الأجرة لرياضي الطليعة و مستخدمي التأطير الرياضي و الطبي الذين يعملون داخل هيكل تنظيم المنظمة الوطنية للرتبية البدنية و الرياضية و تنشيطها.

- تطبيقا للأمر رقم 95-09 المؤرخ في 25 فيفري 1995 و المتعلق بتوجيه المنظمة الوطنية للتربية البدنية و الرياضة و تنظيمها و تطويرها و خاصة المواد "15-17-23-24-25-26-27-64-75-81".

رئيس الرابطة

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
-	الشكر
-	الإهداء
أ- د	مقدمة
الفصل الأول: مفهوم الغياب ورخص التغيب عن العمل	
7	المبحث الأول: تعريف الغياب والتغيب وأنواعهما ومبدأ العمل المؤدى
7	المطلب الأول: تعريف الغياب والتغيب
7	الفرع الأول: ماهية الغياب والتغيب
12	الفرع الثاني: الفرق بين الغياب والتغيب
13	الفرع الثالث: طبيعة الغياب
14	المطلب الثاني: أنواع الغياب والتغيب
14	الفرع الأول: التغيب بسبب الأمومة
16	الفرع الثاني: التغيب بسبب المرض
18	الفرع الثالث: رخص الغياب والغيابات الخاصة المدفوعة الأجر والرخص الاستثنائية للغياب الغير مدفوعة الأجر
21	المطلب الثالث: مبدأ العمل المؤدى مقابل الأجر المستحق
21	الفرع الأول: مفهوم العمل الفعلي المؤدى وارتباطه بالأجر
24	الفرع الثاني: مفهوم الأجر
25	الفرع الثالث: الإستثناء على مبدأ العمل المؤدى مقابل الأجر المستحق
27	المبحث الثاني: دوافع التغيب والغياب ومبرراته ومصادره القانونية
27	المطلب الأول: دوافع الغياب والتغيب
27	الفرع الأول: الظروف الشخصية
28	الفرع الثاني: الظروف التي لها علاقة بالعمل

30	الفرع الثالث: الظروف الخارجية
31	المطلب الثاني: مبررات الغياب والتغيب
31	الفرع الأول: المبرر الإنساني والإجتماعي
32	الفرع الثاني: المبرر الاقتصادي
33	الفرع الثالث: المبرر الديني والعلمي
35	المطلب الثالث: المصادر القانونية للغياب والتغيب
35	الفرع الأول: المصادر الرسمية
38	الفرع الثاني: المصادر الغير الرسمية
42	المبحث الثالث: الأنظمة المشابهة للغياب والتغيب عن العمل
42	المطلب الأول: الغياب ورخص التغيب و وضعيتي الإنتداب وخارج الإطار
42	الفرع الأول: الغياب ورخص التغيب و وضعية الإنتداب
43	الفرع الثاني: الغياب ورخص التغيب و وضعية خارج الإطار
44	المطلب الثاني: الغياب والتغيب و وضعيتي الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية
44	الفرع الأول: الغياب ورخص التغيب و وضعية الإحالة على الإستيداع
46	الفرع الثاني: الغياب ورخص التغيب و وضعية الخدمة الوطنية
47	المطلب الثالث : الغياب ورخص التغيب و الحق في العطلة و الراحة
47	الفرع الأول : الغياب ورخص التغيب و الحق في العطلة
48	الفرع الثاني : الغياب ورخص التغيب و الحق في الراحة
الفصل الثاني: أحكام الغياب ورخص التغيب	
53	المبحث الأول: الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر
53	المطلب الأول: شروط الغيابات المرخصة المدفوعة الأجر
54	الفرع الأول: شرط التبشير المسبق

54	الفرع الثاني: جزاء الإخلال بشرط التبشير المسبق
55	المطلب الثاني: تقديم المبررات اللازمة للغياب
55	الفرع الأول: تبرير الغياب في أخلاقيات العمل والوظائف العمومي
56	الفرع الثاني: إجراءات تبرير الغياب
57	المطلب الثالث: صور حالات الغياب المرخص مدفوع الأجر
57	الفرع الأول: الغيابات المرخصة لأسباب نقابية وتكوينية
60	الفرع الثاني: الغيابات المرخصة لأسباب دينية
63	الفرع الثالث: الغيابات المرخصة لأسباب عائلية
65	الفرع الرابع: الغيابات المرخصة للمشاركة في المؤتمرات والتظاهرات الثقافية والرياضية
66	الفرع الخامس: الغيابات المرخصة للمشاركة في دورات المجالس الشعبية
66	الفرع السادس: الغيابات المرخصة للمرضعة
67	المبحث الثاني: الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر
67	المطلب الأول: تعريف الغياب الخاص المدفوع الأجر وأسبابه
67	الفرع الأول: تعريف الغياب الخاص المدفوع الأجر
67	الفرع الثاني: أسباب الغياب الخاص المدفوع الأجر
68	المطلب الثاني : شروط الاستفادة من الغياب الخاص المدفوع الأجر
68	الفرع الأول : إخطار المستخدم
69	الفرع الثاني: إثبات سبب التغيب لاحقا
70	المطلب الثالث: حالات الغياب الخاص المدفوع الأجر
70	الفرع الأول: الغياب بسبب الوفاة
73	الفرع الثاني: ولادة المولود للعامل
74	المبحث الثالث: الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر

74	المطلب الأول: الطبيعة القانونية للغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر
75	الفرع الأول: أنها ليست من النظام العام
75	الفرع الثاني: عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة
76	الفرع الثالث: عدم فصل العامل خلال هذه المدة
76	المطلب الثاني: أسباب ومدة الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر
77	الفرع الأول: أسباب الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر
78	الفرع الثاني: مدة الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر
78	المطلب الثالث: بعض صور الغيابات الإستثنائية الغير مدفوعة الأجر
78	الفرع الأول: صور متعلقة بالتزامات قانونية وعقدية
80	الفرع الثاني: صور متعلقة بحالات تأديبية
81	الفرع الثالث: صور أخرى للغيابات الإستثنائية غير مدفوعة الأجر
83	خاتمة
87	قائمة المراجع والمصادر
95	الملاحق
104	الفهرس