



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.
قسم الحقوق.

النظام القانوني للعطل (في مجال الوظيفة العامة)

مذكرة لنيل شهادة الماستر
تخصص: قانون إداري

بإشراف طيبي سعاد

إعداد الطالب(ة): خليج جمال
خليد فوزي

لجنة المناقشة:

- 1) الأستاذ: بن سالم خيرة..... رئيساً.
- 2) الأستاذ: طيبي سعاد..... مشرفاً ومقرراً.
- 3) الأستاذ: بلعالم بلال..... عضواً ممتحناً.

تاريخ المناقشة:

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أثار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا العمل ووفقنا في ذلك والحمد لله.

أتوجه بالشكر والامتنان إلى الأستاذة المشرفة طيبي سعاد على توليها الإشراف على هذه المذكرة والتي لم يخل علينا بتوجيهاتها و ملاحظاتها القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه المذكرة وتذليل الصعوبات

وشكراً لكل من تتلمذنا على أيديهم عبر جميع مراحل الدراسة سواءاً من قريب أو من بعيد ولو بكلمة.
كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة المذكرة.

إهداء

إلى من أرضعتني وأنارت دري بالصلوات والدعوات.
إلى أغلى إنسان في الوجود أُمي الحبيبة.
إلى من عمل بكدي في سبيلي وعلمني معنى الكفاح من
أجل العلم والمعرفة أبي العزيز.
إلى من ساندوني طيلة حياتي إخوتي وأخواتي
وكما أهدي هذه المذكرة إلى كل أصدقائي

مقدمة

ينصرف مدلول حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي إلى ذلك العمل الإرادي الناتج من قبل الموظف رغبة منه في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة محددة من الزمن أو غير محددة من الزمن أو غير محددة دائمة) عكس الوقف، التوقيف عن ممارسة النشاط الوظيفي الذي اختلفت النظم المقارنة بشأن تسمياته، فمنهم من وصفه بكف يد الموظف العمومي عن العمل أو سحب اليد أو الوقف الاحتياطي.

- الوظيفة العمومية أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي بمصالح المواطنين وحقوقهم وحياتهم وفقا للدستور و القانون.

وهي مسؤولية وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بحمل مهامها قبل إن تكون حقا أو امتيازاً لهم.

وهي خدمة وطنية بحكمها و بوجه مسارها القانوني فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة المشروعات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

وباعتبار مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة إنما هو مركز تنظيمي لائحي لحكمه اللوائح و المراسيم المحددة فإن هذه الواجبات المطلوبة من الموظفين أدائها على أكمل وجه يقابلها حقوق من نصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة أمره يطبق بطريقة موحدة ومجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين وذلك ، مهما كانت وضعيتهم السلمية أو المكان و الظروف التي يمارسون فيها مهامهم.

فلا يجوز للإدارة الاتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع أي ظرف كان وذلك باعتبارها من قواعد النظام العام غير انه و بالنظر لطبيعة المهام التي يمارسها بعض فئات

من الموظفين فإنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك على حقوق خاصة بهؤلاء الموظفين.

وتتمثل حقوق الموظف العمومي عموما في حقوق مالية مقررة أساسا للوظيفة بالنظر لطبيعتها وواجباتها ومسئولياتها في كل فئة من فئات الموظفين ولكنها مقررة أيضا بالنظر لمصلحة الموظفين حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم و أهم هذه الحقوق هي الرواتب و التعويضات و ما يدعمها من انواع الترقية.

أما الحقوق المعنوية فتكتسي بدورها أهمية بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بوصفه العنصر الفاعل في تحقيق أهداف و غايات الإدارة كما تهدف لضمان ديمومة سير المرفق العام ، أداء الخدمات لجمهور المنتفعين تأخذ هذه الحقوق المعنوية صورا عديدة كالحقوق السياسية و الحماية من التهديدات و الاعتداءات وحق الاستقالة و غيرها.

إن تحديد الحقوق لا يقوم على الموازنة بين العمل المطلوب وما يقابله من جزاء بل يركز على مراعاة توفير مزايا مادية و معنوية للموظف يجعله في غنى عن الاشتغال بمتطلبات الحياة وضرورتها وذلك لخدمة المرفق العام وتبعاً لذلك فإن حقوق الموظف معرضة للتهديد بالمساس بها من قبل الادارة متى رأى الرئيس الإداري فائدة في الضغط على المرؤوس لأي سبب كان ، ولمنع أي نوع من الاجتهاد من قبل السلطة الادارية في ما يخص بحقوق الموظف العمومي فإن المشرع الجزائري قد أحاطها بترسانة ضخمة من النصوص الدستورية و التشريعية و التنظيمية تدفع عنها أي تعسف مهما كانت أسبابه بحسن نية أو سوء نية.

كما أن هذه الحماية التي ترافق هذا الموظف تتميز بالقوة حيناً وبالضعف أحيانا أخرى متأثرة في ذلك بالتغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة وتطورها وتأثيرات محيط الخارجي.

أسباب اختيار الموضوع:

واختياري هذا الموضوع النظام القانوني للعطل ليكون موضوع مذكرتنا جاء لكون مادة قانون العطل تعتبر من أهم مواضيع القانون الاداري فأردت أن أساهم من أجل إثراء المكتبة الجامعية بمرجع متواضع في هذه المادة وبما ان حق العطلة لا يمكننا ان نسوقها في مذكرة واحدة.

فالموضوع يحتاج الى رسالة مستقلة ولذا فإننا ارتأينا على أن نجتهد ونجمع في هذه المذكرة أهم النقاط التي تدور حول العطلة في مرجع موحد ومختصر ليسهل على كل طالب الإلمام بها بكل سهولة ويسر.

- صعوبات البحث:

واجهتنا صعوبات عديدة اثناء انجاز هذا العمل كان ابرزها المتاعب الصحية المتواصلة التي عانيتها طوال الشهور الماضية و التي ادعوا الله ان يشفيني منها. أما عن المذكرة فان صعوبة موضوعها يأتي من كثرة فروعها وتشعبها حيث نجد أن كل فرع يحتاج الى موضوع خاص به زيادة على ذلك ندرة المراجع المختصة في الموضوع وصعوبة اقتنائها او اعارتها هذا ان وجدت

إشكالية البحث :

إذا كان الأصل أن الحقوق قد تم تقريرها كوسيلة تسمح للموظف العمومي بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته و ضمانا للعيش الكريم بعيدا عن الانشغال بالاحتياجات وذلك لكي يستطيع أن يباشر عمله بجدية بعد نيله هذا الحق فإن التساؤل هو:

ما هو النظام القانوني المطبق على حق

العطلة:

من اجل الاجابة على اشكالية البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي عموما في ما يتعلق بماهية العطل باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع غير اننا لجأنا الى المنهج التحليلي للنصوص القانونية للكشف عن الحماية المقررة لهذه العطلة ، مع الاعتماد احيانا على المنهج التاريخي لتتبع التطور الزمني للعطل.

وفي هذا الاطار قمنا بتقسيم الموضوع الى فصلين تناولنا في الفصل الأول الأحكام العامة المرتبطة بالعطل أما بالنسبة للفصل الثاني فقد تعرضنا إلى الأحكام العامة المرتبطة بنظام أنواع العطل في التشريع الجزائري

الفصل الأول

الأحكام العامة المرتبطة

بالعطل

الأصل العام أن وقت الموظف بجله ملكا للدولة ومن ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقرها القانون غير إن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات وتحرص الكثير من الدساتير على النص عليه و ضمانه ويقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة و المحافظة على لياقته واستعادة قواه و إمكانياته المعنوية و العودة بنشاط اكبر لعمله بما يحقق مصالح الإدارة وعليه فلا يجوز للموظف التنازل عنه كما لا يجوز للإدارة تمتع عن منحه إياه ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقضيه ظروف العمل ومصلحة الإدارة .

وعليه تعد العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها وخصائصه ونظامها إذ أنها تمس مصالح ومعيشة الموظف في جوانب متعددة فمنها ما يتعلق بحاجته إلى الراحة و الاستجمام واستعادة النشاط ومنها ما يرتبط بحاجاته العائلية أو الدينية أو العلمية¹

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة العطل من حيث تحديد تعريفها و التعرض للتطور القانوني لنظام العطل عبر عصورها ، ودراستها دراسة شاملة حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية هذا الحق المعرف بالعطل وتأخذ به جميع الدول في سير موظفي الدولة وجميع الإدارات و المؤسسات.

وأيضا تناولنا فيه مصادر العطل و التي تتمثل في النصوص القانونية و التنظيم الرسمي الذي تدير عليه الدولة ، ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول : ماهية العطل.

¹ - النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الجامعي 2014 - 2015 ، ص 132

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعتل

لقد حدد لنا المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات في العالم الشروط الواجب توافرها لاكتساب صفة الموظف العمومي من خلال نص المادة الرابعة من الأمر رقم 06 / 03 بالإضافة إلى شرطي التعيين من قبل السلطة الإدارية المختصة و الترسيم في رتبة السلم الإداري .¹

وكذا تعيين في وظيفة عمومية يتوجب أن يكون التعيين في وظيفة دائمة.² وخلاف ذلك لا ينطبق عليه وصف الموظف العمومي لكن هذا لا يعني أن يعمل الموظف طيلة ساعات النهار و أيام السنة دون راحة فهذا لا يمكن حدوثه مهما كانت استطاعة الموظف كون هذا الأخير شخصا طبيعيا وان مواصلته عمله دون انقطاع ودون فترات يستريح فيها من عناء العمل يقعه عن المواصلة ويصل به إلى حد تكليفه بما لا يستطيع فالنفس في طبيعتها لها طاقة محددة.

وتطبيقا لذلك استقرت التشريعات المختلفة ، ومن بينها التشريع الجزائري على منح الموظف الحق في الحصول على فترات ينقطع بها عن ممارسة النشاط الوظيفي دون مساءلة ، و بناء على ذلك فان تحديد مفهوم هذا الحق العتلة سيتم من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي و القانوني أو الفقهي ومن ثم التطرق إلى تطورها عبر العصور .

¹ - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 100.

² - نص المادة رقم 04 من الأمر رقم 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مؤرخ بتاريخ 15 جويلية 2006 ، الجريدة الرسمية ، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 04.

المطلب الأول : مفهوم العطل

لا يمكن للعامل أن يعمل بصفة مستمرة دون انقطاع وأيا كان العمل الذي يؤديه سواء جسمانيا أو فكريا و لا بد أن يفتتق جزء من الوقت يوميا للخلود و الراحة. وعليه يوجد تعاريف مختلفة للعطل.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للعطلة

اسم: عطلة

تعريف : بقاء العامل بدون عمل.

العطلة : مدة يوم أو أكثر تعطل فيها الدواوين و المدارس مدة زمنية يتوقف خلالها الأفراد أو المؤسسات عن العمل تخصص للمتعة أو الراحة أو الاسترخاء. يوم عطلة : يوم بطالة.

عطلة المرأة : إذا لم يكن عليها حلي.

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

الفرع الثاني: التعريف القانوني للعطلة

إن المشرع لم يهتم بتعريف العطل إلا في حدود معينة ومحصورة جدا لذلك نحاول أن نستقرئ النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ثم تسترشد بالقانون الأساسي العام للعامل وبعض القوانين الأجنبية بالإضافة إلى آراء الكتاب و الفقهاء قصد استخراج تعريف قانوني للعطل.

لقد نص الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 36 منه بأن " الموظف الذي في حالة نشاط له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوماً قضاها في العمل"¹ وعليه يفهم من هذا الأمر بأن العطلة عبارة عن حالة نشاط الموظف وبذلك اكتفت المادة ببيان ثلاثة أحكام للعطلة وهي:

- 1- إن العطلة هي حالة نشاط الموظف.
 - 2- إن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية.
 - 3- إن الموظف يستفيد من ثلاثين يوماً عطلة سنوية إذا اقتضى سنة كاملة في العمل .
- ومنه نلاحظ أن هذه المادة لم تشر إلى طبيعة هذه العطلة و لا تنظيمها وخصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة.
- أما بالرجوع للقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد إثناء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأت للتعريف لها.
- يمكن أن نسترشد بالمادة 79 منه عندما تعرضت للعطلة الأسبوعية فنصت على انه " يستحق العامل يوماً كاملاً للراحة في الأسبوع"²
- نستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الاسبوع يستريح فيها.

¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ص 55 .

² - الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ص 730 .

ثم جاء الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و الذي نص في مادته 192 منه على ان " للموظف الحق في أيام الراحة و العتلة المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به" ¹

ونصت المادة 03-55 من التعديل الدستوري 2008 على ان " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كيفيات ممارسته" ²

نفهم من مضمون هاتين المادتين إن العتلة راحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف ويحدد القانون كيفيات ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعتلة وإنما نستخلص منه:

- 1- ان العتلة عبارة عن فترة راحة.
 - 2- إن العتلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية.
 - 3- يمارس هذا الحق ويستفيد منه المواطن حسب الإجراءات و الكيفيات القانونية و الشكليات المتبعة وفقا لتنظيم قانوني محدد و لنص قانوني خاص بالعمل.
- أما إذا استرشدنا ببعض القوانين الأجنبية فنجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف و الوظيفة العامة في فرنسا خاصة القرار

¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 17.

² - مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008، دار بلقيس ، الجزائر ، دون سنة ، ص 20.

رقم 59- 310 الخاصة باللياقة الطبية لم تشر لتعريف العطلة سواء الخاصة منها بالوظيفة العمومية أو العمل وكيفية ممارستها وتحديد إجراءات الاستفادة منها¹

- أما بالرجوع إلى القانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون 47 لسنة 1978 نجد بأنه

"تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع وبمراقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة و لا يجوز للعامل ان ينقطع عن عمله الا لإجازة يستحقها في حدود الاجازات المقررة بالقانون وطبقاً للضوابط و الإجراءات التي تضعها السلطة المختصة"²

يستخلص من النص ان العطلة في القانون المصري المسماة "إجازة" هي عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانوناً ومن ثم يمكن ان نستنتج العناصر:

- 1- ان العطلة في القانون المصري هو حالة انقطاع مرخص عن العمل.
- 2- انها رخصة او اجازة تمنحها الادارة للموظف.
- 3- ان هذه العطلة محددة قانوناً ومضبوطة بضوابط محددة ومنه يمكن القول ان القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على غرار باقي التشريعات العربية اذ قد اشارت اليها اشارات خفيفة دون ان تلم بجوانبها.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي للعطلة

لقد عرفها الاستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي بعد ان تكلم عن نشاط الموظفين بانها " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة او

¹ - محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة 2 ، 1989 ، ص 123.

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

النشاط الا انه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه" ¹

ويظهر من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا انه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته ولكن ما يؤخذ من هذا التعريف انه ناقص لأنه لم يشر أن كان هذا الانقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة للموظف لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة ، وقد جاء تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاورة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم " بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون" ² فلعل ما يلاحظ من خلال هذا التعريف هو كيفية على انها رخصة وان استخدامها يعد امرا جوازيا بالنسبة للعامل و عليه يؤخذ على هذا التعريف انه لم يشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا و هي حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها.

وقد عرفها الأستاذ بيكار في مؤلفه القانون الإداري " بان العطلة هي ترك الموظف وظيفته دون ان تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الادارة بالموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري

فيظهر من خلال هذا التعريف العناصر التالية:

1- ان العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف.

2- ان ترك الوظيفة يكون مؤقتا ولمدة معينة.

3- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة اثناء هذه المدة .

¹ - ميسوم صبيح ، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية ، عمان ، 1985 ، ص 22.

² - هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للإدارات ، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية ، دار قنديل للنشر ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2011 ، ص 19.

4- تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما فيها المرتب.

لم يتضمن هذا التعريف العناصر التي تحدد مفهوم العتلة التي اشرنا اليها سابقا في التعاريف القانونية او تعاريف الفقه ولهذا فهي تقتصر إلى بعض العناصر الأساسية التي يركز عليها مفهوم العتل.

التعريف الشامل للعتلة:

العتلة هي حق الموظف في الادارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الادارة لمدة معينة او محددة قانونا مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات و بقاء العلاقة القانونية قائمة بينه و بين الادارة مع استفادته من جميع الحقوق الثابتة كما تتميز بأنها حق دستوري.

وسنخلص من هذا التعريف ان العتلة تحتوي على العناصر :

- العتلة حق دستوري ان حق الموظف في العتلة من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين وبذلك اصبحت حقا ثابتا ومقررا.
- ان العتلة هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية¹
- التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا : ان هذه الوضعية تخول للموظف ان يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن.
- بقاء العلاقة القانونية بين الموظف و الادارة : ان القول ان الموظف في عتلة تقتضي ان تبقى العلاقة القانونية التي تربط الموظف و الادارة القائمة².

¹ - لقد تم الإعتراف بالحق في الراحة بموجب المادة 63 دستور 1973 ، أنظر الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976

² - نص المادة 200 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق ، ص 18.

- تتمتع الموظف بالمرتب : ان الموظف المستفيد من العطلة من حقة ان يتمتع بمرتبه كاملا رغم انه لا يعمل في هذه الفترة و ان العطلة ذات مدة معينة ، اي ان ترك الموظف لعمله يكون لمدة معينة ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونيا.

الفرع الرابع : أهداف العطل :

إن العطل لها أهداف في غاية الأهمية و التي يسعى من أجلها الموظفون و يبذلون فيه اكل جهد بغية الحصول على العطل ذلك أن العطلة لم تكن يوما غاية في ذاتها و إنما هي عبارة عن وسيلة تستعمل للحصول على أهداف سامية المقام .إن من الأهداف المتعلقة بالعطل يمكن ذكر الهدف الاقتصادي والهدف الاجتماعي والديني والتربوي و سنتعرض بالشرح لهذه الأهداف و ندرسها دراسة وافية حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية العطلة و أولوية تقريرها و اعتبارها حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بتسيير م وظيفي الدولة و جميع الإدارات و المؤسسات و لتؤكد أهمية العطلة البالغة الأهمية في المجال الاقتصادي و الاجتماعي و الديني و التربوي، و تظهر أن العطلة لم تشرع هكذا عبثا إنما تأسست على أسس و مقاصد راقية، منطقية و نظرية وعملية .

أولا : هدفي العطلة الاقتصادي

إن الموظف الذي يقضي مدة زمنية في العمل و يستمر في ذلك دون انقطاع دون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل و تبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طوال أيام السنة تتأثر نفسيته و تسوء حالته و يكل جسمه فتعثره الأمراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل النشاط أو يساهم في أداء الخدمة أو الإنتاج ناهيك عن مطالبته بالتنوع المرجوة .

لهذه الأسباب قرر القانون محافظة منه على صالح الموظفين باعتبارهم رأس مال هام و ص الح للإدارة الترخيص للموظف لأخذ عطلة يستريح فيها و يبذل جو العمل يجو الراحة

ليستعيد نشاطه فيعود إلى عمله نشطا فطنا متمتعا بقواه العقلية و الجسدية و بمعنويات جد مرتفعة .و هذا ما أكدته المادة الثانية من قانون العطل السنة رقم 08
81 /المؤرخ في 27 جوان 1981 المشار إليه سابقا حيث نصت على أن « العطلة السنوية تخصص لتمكين العام ل م ن الاستجمام قصد الحفاظ على صحته و استعادة قدرته على العمل »

يتبين من هذه المادة السابقة بأن هدف العطلة خاصة السنوية منها تتوخى غرضين أساسيين هما : و الحفاظ على صحة الموظف ذلك أن الموظف الذي يقضي سنة كاملة في العمل ولا يتوقف عن العمل يلحقه ضرر و تخور قواه الجسدية و النفسية و العقلية، إذ أن الموظف هو رأسمال الإدارة و دعامة من دعائم استمرارها في الوجود، فإذا ما أصيب الموظف بالضعف و قل نشاطه كالألة المستهلكة التي يرميها صاحبها، و هذا موقف في غاية الأهمية، لأنه يهتم بالعنصر البشري و يراعي مصلحة الموظف الشخصية، فهو) أي الموظف (كالألة على سبيل المجاز و التمثيل لا بد أن يسان و يعالج و يتوقف عن العمل ليرتاح و يجدد طاقته الإنتاجية و يعاود حيويته المتجددة، ف إذا لم يستفد من عطلته فقد يتوقف نهائيا عن العمل لعدم قدرته على مواصلة نشاطه .و لقد أثبتت التجارب العملية من خلال محاورة بعض الموظفين بأن العطلة تبعث النشاط لأن الموظف يعود إلى عمله و كله اجتهاد و يندفع إلى الإنتاج و الإبداع و العمل الجاد و إذا لم يستفد من أي عطلة طوال السنة فلا يستطيع أن يقدم أية مردودية و لا إنتاج أو تقديم خدمات كما تقتضيها الأحوال و القواعد المقررة بل قد يصبح الموظف عالة على الإدارة و وسيلة عرقلة في أداء العمل و قد يخطئ خطأ جسيما في أداء مهنته و الأمر كذلك في جميع أصناف العطل .إن هذا العنصر يبين لنا مدى تأثير العطلة على الجانب الاقتصادي من حيث المر دودية و الإنتاج و أداء الخدمات و العمل مع الزملاء في المجال الاقتصادي بمفهومه الواسع و لقد اهتمت جميع الدول في العالم بمختلف أنظمتها على الحفاظ على الموظف لاسترجاع قدرته على

العمل و مواصلة نشاط و العنصر الثاني تتجلى فيه حكمة العطلة إذ أن الموظف الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد على ذلك بفترة زمنية معينة و يبذل الجود الوظيفي بجود أنقى و أفضل و يزور خلال عطلته ما شاء من الأماكن الترفيهية أو يزور أقاربه أو أحبائه أو يسافر إلى مدينة أو بلد أجنبي يعود حين انقضاء عطلته نشطا يملك القدرة على الإنتاج و العمل متمتعا بقدرة فائقة على العمل، فهو كالآلة التي تستخدم كثيرا فإنها تصدأ و تتراكم عليها الأوساخ فلا تعود صالحة للعمل فلما تحرى لها الصيانة و تنظف و تنقى و تشحم تعود كما كانت ناصعة قابلة للعمل بها، و الأمر كذلك بالنسبة للموظف الذي يمرض أثناء تأدية العمل فإنه يمكن من الاستراحة و يعالج و يأخذ قسطا من الاستجمام و النقاهة في إن صحته تكون بخير و من ثم يملك القدرة على العمل و ينبعث نشطا في أداء عمله .

و يتجلى لنا ذلك واضحا بأن فائدة العطلة و إن كان الموظف يتمتع بها فإن الإدارة لها الفائدة الكبرى منها، لأن بقاء الموظف صحيحا معاف نشطا معناه أن جهاز الإدارة يبقى في استمرار في الإنتاج و تحسين سبل الإنتاجية و المر دودية الفائقة و يتمكن من إنجاز الأعمال الهامة المنوط بها إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية، كما يقول بذلك علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب الذي لا لزوم له، خطوة هامة في الاحتفاظ بصلاحيته للعمل و في تحسين الكفاية و توافقه في ثبات النظام الصناعي و استقراره و يتصف بأنه ينقص من القدرة على العمل و هذا ما يسمى بانخفاض العمل و يغير من الحالة النفسية للفرد و يجعل الفرد يشعر بالملل، و يعبر انخفاض الإنتاج و ضعف مستواه على دلائل التعب في الصناعة و قد بين علماء النفس الصناعي بأنه إذا ظهر تغير في الإنتاج فإنه ينسب إلى ظهور بوادر التعب على العمال و يساهم التعب أيضا بتغيرات في التوازن العضوي تصيب الجهاز التنفسي و الجهاز الهضمي و الجهاز العصبي و الغدد الصماء و التحولات في خلايا الدم و إفرازات الجسم و غير ذلك من تغيرات في عملية الهدم و البناء و يصاحب التعب شعور بالملل الذي يظهر على فترة طويلة و هذا الشعور هو الدليل الذاتي

على التغيرات الجسمية الكامنة و القدرة القليلة الواهنة على العمل التي تميز التعب و قد يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات و عدم الاستقرار و القلق والضيق الشديد و أحوال انفعالية كثيرة، تؤدي بدورها إلى اضطرابات في علاقات الفرد الاجتماعية داخل المصنع أو خارجه و من الطبيعي أن يشعر الإنسان بدرجة من التعب إذا بذل مجهودا معيناً و لكن التعب يصبح ضاراً إذا وصل إلى النقطة التي يتعذر فيها استرداد الفرد لحالته الطبيعية أي الحالة الطبيعية للفرد بعد فترة راحة طيبة (1) .

كل هذا يقودنا إلى القول بأن الإدارة تستفيد من عطلة الموظف أيما استفادة و تتحصل على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه لا سيما إذا كان الموظف ذا تخصص مطلوب و هام وله أقدمية هـ في الوظيفة و وزنه الثقيل في منصبه الأمر الذي يدعو إلى القول أن الإدارة تشارك الموظف في الحق الأوفى و ذلك باستفادتها منه .

ثانياً : الهدف الاجتماعي و الإنساني

إذا كان الهدف الاقتصادي للعطل قد ظهرت لنا أهميته بالنسبة ل لإدارة و الموظف على السواء ، فإن هذا المطلب نخصه للهدف الاجتماعي و الإنساني للعطل لكونه أن العطل تتميز بهدف اجتماعي و إنساني ظاهرين و تنطلق من منطلق إنساني نبيل لم يكن له اعتبار في العصور القديمة و لا روعي الرعاية المثلى التي ينبغي أن تعطى للموظف باعتباره إنساناً له حاجاته و وسطه و ظروف هـ الشخصية و العائلية و الاجتماعية و علاقات تربطه بأفراد المجتمع .

إن الترخيص للموظف بفترة زمنية يغيب فيها عن عمله من أجل زفاف يقيمه أو حفل يجمع فيه عائلته و أحبائه إنما هو تمكين الموظفين للقيام بشؤونهم العائلية و مساعدته ليتفرغ لهذا الشأن القيم و ذلك من تحضير للزفاف و استدعاء أحبائه و القيام بما تحتاجه أسرته الجديدة

ج. ب. جيلفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، طبعة الثالثة 1969، دار المعارف، مصر، ص 856 وما يليها¹ .

و إيجاد ما يلزم م ن الوقت لقضاء مأربه و شؤونه المتعددة فتهيئة هذا الجو وعدم شغل الموظف بأي عمل م ن أعم مال الإدارة يخلق في نفسه الاطمئنان و يحقق له المتعة النفسية، و من ثم يعود الموظف عند قضائه هذا الشأن و كله نشاط و استعداد لمواصلة درب العمل فلا يتصور منطقا أن يقوم الموظف في إجراءات زواجه في يوم ونصف¹ و قد يستدعي الحاجة ملحة في الإدارة في ذلك اليوم خاصة إذ أن الحالة النفسية للموظف في هذا الحال لا تكون طبيعية إذ أن الإدارة لما تمنح هذا الترخيص للموظف فإن ما بدورها تشاركه في هذا الحفل، و قد يقول قائل أن بعض الموظفين لا يأخذون هذه العطلة من الإدارة و يكتفون بالعطلة الأسبوعية فكيف تنظر إلى حالة الموظف النفسية و أثرها على أداء خدمات الإدارة و للإجابة على هذا الافتراض نقول أن بعض الموظفين لهم القدرة النفسية الممكنة للمحاكمة هذه الوضعية الحرجة فقد يكون للموظف إخوة و جيران يساعده على القيام بشؤونه ومن ثم لا يتلقى أية صعوبة في إجراء هذا العمل أو الحفل و على كل حال فإنه سواء تعلق بزفافه أو ختان أحد أبناء ه أو موت أحد أقربائه أو أصوله أو فروعه أو زوجه أو إجراء امتحان أو مسابقة فإنه لا تكون له آلة درة النفسية و الذهنية على مواصلة عمله ولا يعطي اهتمامه للعمل بالإضافة أن الإدارة تشارك موظفيها في أفراحهم و أتراحهم و مناسباتهم المختلفة بتمكينهم من التفرغ لهذه الأمور .

و يلاحظ نفس الأمر في حالة ولادة ولد أو الوفاة إذ أن الموظف يحتاج إلى رعاية أكثر من الإدارة، و إذا ما استخدم في هذه الفترة و لم يرخص له بالتغيب فإن الموظف، في الحقيقة لا يعمل، إذ هو مشغول البال، و مضطرب النفس، لأنه في حالة نفسية خاصة و الأمر في الأساس يعود بالنفع على الإدارة لأنها تحافظ على موظفيها ليبقوا أداة صالحة للعمل و من جانب آخر إشعار الموظف بالعناية و الرعاية و أنه ليس أداة كغيره من أدوات الإنتاج كما

¹ أي نصف الخميس و يوم الجمعة أو يومين كالجمعة و الخميس و هو من أيام الراحة الأسبوعية.

كان سائدا من قبل و في هذا التصرف نظرة إنسانية للموظف و التفات إلى مصالحه الشخصية .

إن الإدارة لها كامل السلطة في منح هذه العطلة و تقديرها إذ أن المشرع نص في الأمر رقم 133 / 66 الصادر في 02 جوان 1966 في المادة الرابعة منه بأنه " يجوز أن تمنح للموظفين العطل الاستثنائية " فلم تعبر بلفظ الوجوب و إنما بلفظ الجواز و هذا يفهم من أن الإدارة لها كام بل التقدير في المنح أو عدم المنح و كان أجدى بالمشرع مع هذا الأمر، مراعاة منه للجانب الاجتماعي اعني للموظف أن يرغم الإدارة على منح هذه العطلة متى قدمت المبررات اللازمة لها، هذا مما يؤكد أن هذا الحق ليس خالصا للموظف و إنما تشاركه الإدارة في ذلك، و قد استدرك المشرع في المرسوم 85 / المؤرخ في 23 مارس 1958 المشار إليه سابقا و أكد التزام الإدارة بمنح هذه العطلة في المادة 16 منه .

أو نلاحظ الأمر نفسه بالنسبة للعطل المرضية، فهي اهتمام واضح بالموظف و عرفان بأعماله المقدمة للإدارة و رعايته في الوقت الذي هو في أمس الحاجة إلى الرعاية لأنه من غير الإنسانية أن يعمل الموظف في إدارة أو مؤسسة فإذا أصيب بمرض لا تعتني به إدارته و تمنحه عطلته مدفوعة الأجر يداوي فيها مرضه و يسترد بها عافيته و يتجلى لنا الهدف الاجتماعي أيضا في ترقية الموظفين و ذلك بمنحه فترة راحة لإجراء مسابقة مهنية أو امتحان أو إعطائه اللزم للسفر إليها، و هذا أيضا اهتمام بالجانب الاجتماعي للموظف لأن ترقية الموظف و السماح له بالدراسة و إجراء المسابقات و الامتحانات ليترقى إلى درجة أو رتبة عليا معناه تحسين وضعية الموظف الثقافية و الاجتماعية و العلمية

و المهنية و زيادة مداركه و توسع آفاقه، كما يظهر لنا جانب آخر أن العطلة لاسيما المرضية أو الولادة إنما هي محافظة على صحة الموظف و رعايته في أحلك أوقاته .

و نلاحظ أن المشرع منح الإدارة سلطة التقدير و المنح و غايته من ذلك المحافظة على الصالح

العام و إيجاد تسيير محكم و فعال و توفير انضباط تام للموظفين و تحقيق تنظيم محكم .
و الأمر نفسه يمكن أن نذكره بالنسبة للعطل الخاصة بالمباريات الرياضية التي يجريها
الموظف خارج الإدارة

ثالثا : الهدف الديني

إن العطلة تتوخى أيضا هدفا دينيا، لأن الموظف في الإدارة و خاصة في الدول الإسلامية
له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية و القومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه
شروط الحج من قدرة مالية و جسدية و نفسية مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة
واحدة في العمر امتثالا لقوله تعالى (**وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا**
(¹) و من ثم فإن منح الموظف عطلة مدتها شهر لأداء مناسك الحج و التفرغ لشعائره يحقق
المبتغى و المقصد الديني للموظف و يشعر أن إدارة ه تحافظ على ديانته و ترعى
اهتماماته الإسلامية كما هو الأمر أيضا في عطلة الختان التي تعتبر من سنن الفطرة في
الإسلام حيث أجمع العلماء على أن إبراهيم عليه السلام هو أول من اختتن و اختلف
العلماء في الختان فجمهورهم على أن ذلك من مؤكدات السنن و من فطرة الإسلام التي لا
يسع تركها في الرجال و قال طائفة : ذلك فرض لقوله تعالى **أَنْ اتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا** .²
قال قتادة : هو الإختتان و إليه مال بعض المالكيين و هو قول الشافعي، و قد روى أبو
هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : **الفطرة خمس الإختتان و روى الحجاج بن**

¹ الآية 97 من سورة آل عمران

² - الآية 125 من سورة النساء

¹ رواه البخاري في اللباس.

أرطأة عن أبي المايح عن أبيه عن شداد بن أوس أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال الختان سنة للرجال مكرمة للنساء و لهذا فإن الختان به منة إسلامية و لها مقصد ديني و هو الامتثال لأمر الشرع الذي أمر بختان الصبيان .

و كذلك الأمر بالنسبة لعطلة الازدياد فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص فقد ثبت أن النبي صلى الله عليه وسلم صل الله عليه و سلم في حديث ابن عباس " عق عن الحسن و الحسين كهشاوة مع الغلام عقيقة فأهر يقوا معه دما، و أميطوا عنه الأذى و قال كل غلام رهين بعقيقة تذبح عنه يوم سابعه و يسمى فيه و يحلق رأسه .

فإن امتثال الموظف لإقامة السنن الشرعية يقتضي منه أن يتغيب عن عمله فترة من الزمن للتفرغ لاستكمال هذه الشعيرة الإسلامية، و من ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها من المحافظة على إقامة السنن و الأركان الإسلامية فيشعر الموظف بانتمائه الديني و الأمر كذلك بالنسبة لعطل الأعياد الدينية القصد منها التفرغ لإقامة السنن و الحفاظ عليها لا سيما الموظف المتمسك بدينه

رابعا : الهدف التربوي

يتجلى هذا الهدف في العطل المدرسية والجامعية و الثانوية للأساتذة و المدرسين و التلاميذ إذ لا يمكنهم مواصلة دراستهم بصورة مستمرة دون أخذ عطلة يستريحون فيها من عناء الدروس و التحضيرات اليومية للدروس و قد ثبت من الدراسات النفسية و التربوية أن الأستاذ أو التلميذ لا يمكنه أن يتجاوز فترات معينة في تلقي العلم بل لا بد له من وقت ليرتاح فيه ، فإذا استمر في تلقي العلم دون عطلة، كل ذهنه و أدركه الملل و من ثم يقل المردود العلمي للتلميذ و الأستاذ في آن واحد خاصة أن الأستاذ يستعمل في تحضير دروسه كل إمكانياته الفكرية و العقلية لتوصيل المعلومات بأفضل وسيلة، فالعطلة بالنسبة له تعد أمرا ضروريا و حاجة ملحة ليستعيد فيها قدرته على مواصلة نشر العلم و نفع الطلاب .

(رواه الجماعة إلا مسلما عن سلمان بن عامر الضي رواه الجماعة الخمسة ، أحمد و أصحاب السنن و صححه الترميذي عن سمرة .

كما أن العطلة العلمية التي تمنح لبعض الأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين لحضور الندوات العلمية و التظاهرات العلمية الثقافية و المؤتمرات تحقق هدفا علميا و تربويا في نفس الوقت، إذ أن مهنة أو وظيفة التعليم وظيفة شاقة و حساسة تقتضي العناية الفائقة بالأستاذ من حيث تقليص الحجم الساعي له و منحه عطلا متنوعة ليتمكن من الإبداع و التحضير و البحث و التعليم .

كل ذلك يبين لنا أن العطل لها أهداف اقتصادية و اجتماعية و دينية و تربوية و صحية كما هو الحال في العطل المرضية و ظهر لنا أيضا أن هذه العطل من خلال أهدافها تعود بالنفع على الموظف .

المطلب الثاني : معايير العطل و سلطات الرئيس الإداري في اقرار العطل:

هناك معايير تستند عليها العطل ومدى السلطات التي منحها المشرع للرئيس الإداري في منح هذه العطل او ارجائها وقبول الشهادة المثبتة للمرض او عدم قبولها وتكييف الحالة التي يكون عليها الموظف من خلال مشاركة الإدارة للموظف في حق العطلة وان الإدارة تمتلك حق تنظيمها وتحديد المدة التي يستفيد فيها الموظف من العطلة لا سيما في العطلة السنوية

الفرع الأول : معيار الأقدمية

ويعتبر هذا المعيار خاصة بالنسبة للعطلة السنوية حيث يستعين به المشرع في تحديد حق الموظف في العطلة السنوية من حيث مدتها او حتى في بعض الاحيان العطل المرضية في المدة التي قضاها الموظف في وظيفته منذ التحاقه بها ، فإذا احصيت المدة و حددت تحديدا يستطيع المشرع في اخذه بهذا المعيار تحديد حق الموظف في العطلة بناء

على اقدميته في الخدمة وان في بعض الاحيان يوضع مبدا عام لجميع الموظفين ثم تزداد هذه المدة من العطلة لمن له اقدمية في الوظيفة.

- يظهر من هذا المعيار انه يرتكز على اقدمية الموظف في الخدمة فكلما طالت مدته في الخدمة كلما زادت مدة عطلته.

- نجد ان هذا المعيار يخدم الادارة اكثر مما يخدم الموظف لان الادارة خاصة في الدول الصناعية الرأسمالية يستخدم الموظف طوال السنة ولا يستفيد الا من أيام معدودات ولا يبلغ تلك الاقدمية المنشودة الا بعد ان يجد نفسه مجتهدا.

وهذا ما يعاكس الهدف من العطلة وقد يلجا الموظف إلى الغيابات المرخصة وغير المرخصة مما ينعكس على نشاط الادارة المستخدمة.

- أما عن مزايا هذا المعيار في ان الموظف له نية البقاء في خدمة الادارة وقضائه مدة اطول في ادارته مما يعد عربونا لإخلاصه و التقاني في خدمة ادارته و الولاء لها ومن ثم تجايزه هذه الادارة او تلك المؤسسة بأيام راحة زائدة على ما هو مقرر لباقي الموظفين ولكن مساوئه تفوق مزاياه وذلك للأسباب التالية :

- لا يراعي هذا المعيار الغاية من العطلة التي هي المحافظة على صحة الموظف واستعادة نشاطه للعمل ومراعاة ظروفه الخاصة المهنية والدينية و الاجتماعية ، ومنح الموظف مدة اسبوع او عشرة أيام في السنة بحجة انه ليس له اقدمية فان هذه الحجة لا تركز على اساس متين لان هذه المدة غير كافية في نظر طب العمل لاستعادة الموظف نشاطه بل يؤثر على نشاطه و صحته معا بالإضافة إلى تقاعسه في ادارة مهامه كما تقضيه اصول المهنة.

ان هذا المعيار لا يعط الموظف حقه ويخدم المؤسسة او الادارة لأنها تستفيد من الموظف وهو جديد او مبتدئ في وظيفته متفان في عمله متمتعا بصحة جيدة مرتبطا بالعمل طوال

السنة اللهم الا اسبوعا او اسبوعين راحة ولا يصل الاقدمية المطلوبة الا بعد استنفاد طاقته وفتور حيويته وضعف فكره وجسده وربما قد يصير معوقا.

الفرع الثاني : معيار السن

يقصد بهذا المعيار ان مدة العطلة تعطى للموظف وفقا للسن التي يبلغها فالشيخ الموظف او العجوز مدة معينة من العطلة و الموظف الصغير السن له عطلة خاصة به و الموظف الصغير المتوسط السن له مدة معينة من العطلة وهكذا دواليك.

إن هذا المبدأ قد اخذت به بعض الدول منها النرويج فقد حددت مدة العطلة السنوية بأربعة اسابيع كمبدأ عام غير ان القانون الصادر في 24 ماي 1971 يعطي الحق للعمال المسنين من ستين 60 سنة فما فوق اسبوعا خامسا زيادة على الاربعة اسابيع كعطلة سنوية وكذلك الاتحاد السوفياتي سابقا وهو البلد الاشتراكي الرائد فإنه يحدد مدة العطلة السنوية على اساس السن وذلك بمقتضى القانون الصادر في سنة 1930 باثني عشر يوما 12 لكبار السن من الموظفين واربعة وعشرين سنة 24 لصغار العمال الموظفين الاقل من اربعة وعشرين سنة 24 و يلاحظ ان هذا المعيار انه يركز على عامل السن وهو معيار غير صائب لان التركيز على فئة معينة من العمال دون الفئات الاخرى واعطائها مدة اطول او اقصر فيه اجحاف لفئة دون اخرى رغم انهم يقومون بنفس العمل ، وقد يكون هذا التمييز بين الموظفين سببا في تقاعس ادائهم وعدم اتقانهم للعمل، لان من الموظفين من يحتاج إلى فترة طويلة من العطلة ولا يحتاجها الصغير لعدم اشتغاله بمشاكل العائلة وقد يكون العكس.

وعليه فإن هذا المعيار يستغل طاقة الموظف بحجة السن و عاطفة الرحمة والانسانية لأنه يمكن معالجة هاته الأمور علاجا آخر.

رغم ان هذا المعيار يظهر انه براعي فروق السن ومن ثم يحقق العدل بين الموظفين ويحافظ على انسانيتهم الا انه يتسم بالعيوب التالية:

1- ان التركيز على الموظف صغير السن او الكبير لا مبرر له، فقد يكون الصغير مقبلا على العمل اكثر من نظيره الكبير لأنه احسن حالا منه وقد يكون الموظف المسن اقوى جسما و انشط فكرا و اوفر صحة من الموظف المتوسط السن لان الانسان لا يقاس بسنه فكم من موظف مسن شيخ مازال عوده قويا نشيطا وكم من موظف شاب لم يبق فيه الا الهيكل قائما.

2- اذا كان هذا هو الأمر فيمكن علاجه بتقليل عدد الساعات للصغير وتخفيف العمل عنه و احالة العاجز على التقاعد لا سيما وان العالم يشكو بطالة و الاحالة على البطالة لذوي السن الكبيرة و العجز فرصة لذوي البطالة ، أما ان يكون التمييز على اساس السن فهو ظلم بين و تصرف غير عادل و تمييز بدون وجه بين فئات الموظفين.

الفرع الثالث : الجمع بين معياري الاقدمية و السن

لقد لجأت بعض الدول إلى الجمع بين المعيارين معا للتغلب على مساوئ كل من المعيارين مثل المانيا الغربية فقد حدد القانون الصادر في 08 جانفي 1963 بانه تمنح خمسة عشر يوما 15 بالنسبة لكل موظف تجاوز خمسة وثلاثين سنة 35 من العمر.

غير انه يلاحظ ان الاتفاقيات الجماعية تقرر للعمال الكبار حق الحصول على ثلاثة او اربعة اسابيع تسوية بعد 10 سنوات من العمل في ادارة واحدة.

وغالبا ما يغلب معيار على اخر كما هو الشأن في المانيا فتكون الزيادة في العطلة متعلقة بالسن اكثر منها بالأقدمية ، أما العمال الصغار فإن القانون الصادر في 19 اوت 1960 و الخاص بحماية الشباب فقد حدد مدة العطلة بأربع وعشرين يوما لهم وكذلك دولة مصر.

نلاحظ ان هذا الاتجاه لم يحالفه الصواب لأنه تجاهل أمرا اساسيا يتمثل في العمال أمام العمل الواحد.

وكذلك تجاهله لطبيعة العمل فقد يكون الصغير الذي حدد له القانون مدة اربعة و عشرين يوما في قانون المانيا الغربية اسعد حالا وغير متضرر اذا كان العمل المكلف بأدائه لا يرهقه في حين ان الكبير قد يعمل في مؤسسة عملها شاق ويؤدي عملا مجهدا.

الفرع الرابع: الاتجاه الصائب لمعيار العطلة

إن هذا الاتجاه تفادي ما احتوى المعايير السالفة من عيوب ونهج نهجا مغايرا لهما فقد قام بإرساء مبدأ عام لجميع الموظفين بحيث انه اعطى لجميع الموظفين شهرا عن كل سنة خدمة يرتاح فيها الموظف ليستعيد نشاطه مع مراعاة طبيعة العمل ومكان ادائه فمنح وفقا لطبيعة العمل مدة تزيد عن الشهر للعمال او الموظفين العاملين بالجنوب و الأماكن الخطرة و الاعمال الشاقة.¹

كما هو الحال في القانون الجزائري وقد نراعي اقدمية الموظف زيادة على مدة عطلته أياما حددها القانون مكافأة على خدمته و هذا اتجاه نبيل ومعيار حكيم لأنه اقر مبدأ المساواة بين جميع العمال في اخذ مدة عطلة موحدة وبعد ذلك تنتهج سبلا مبررة كما يلي:

- 1- ارساء مبدأ المساواة بين جميع فئات الموظفين.
- 2- يعطى لصاحب الوظيفة الشاقة او الخطيرة مدة اكثر من غيره، وهذا مراعاة من المشرع لطبيعة العمل.
- 3- فيه سبيل او وسيلة إلى مكافاة الموظف الذي قضى مدة اكثر من غيره مدة معتبرة في المؤسسة فيعطى أياما زائدة فضلا عن مدة عطلته السنوية وهذا فيه الاعتناء بالموظف وتحفيزه ، الشيء الكثير خلافا للمعيارين السابقين فكلاهما يعود اثرهما بالسلب على الموظف خاصة واننا في عصر حضاري متطور وانساني يرفع شؤون الموظفين.

¹ - راجع القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27-09-1981 المتعلق بالعطلة السنوية.

- إن هذا المعيار يعطي للإدارة السلطة في تقدير صعوبة العمل و الإقدمية في تقرير هذا الحق و قد يتساءل البعض عن معيار العتلة المرضية و على أي أساس تقاس هاته العتلة. إن توضيح هذا التساؤل يمكن أن يشير إليه في أن العتلة المرضية تستند إلى قاعدة العزم بالغنم لأن الموظف الذي عمل مدة زمنية ف المؤسسة و أصبح في تعداد موظفيها و قدم خدمات جلية لها نوعها و استفادت منه إدارته فإنها تصبح مدينة له إذا مرض و جب عليها أن تعطيه مدة زمنية تحدد حسب الشهادة الطبية المثبتة للمرض المقعد عتلة يستريح فيها و يعالج نفسه مع دفع مرتب له حسب الحالات يشترط أن يكون قد قضى في المؤسسة أكثر من ستة أشهر خدمة و هذا ما تشر إليه المادة 02/36 من الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 02 / 06 / 1966 و خاصة إذا كان المرض سببه ممارسة الوظيفة او دفاع عن مصالح الادارة فان الموظف يستفيد من مرتبه إلى يشفى او يحال على التقاعد¹ خلافا لما كان سائدا من قبل اذ ان الموظف كان اذا مرض لا يلتفت اليه او يعتنى به فضلا عن علاجه او منح عتلة له.

وكذلك كون ارجاعها إلى معيار المساواة بين العمال ورعايتهم ، أما العطل الاخرى كالتى لها هدف ديني او ثقافي او اجتماعي إلى مبدا الحفاظ على المبادئ الدينية و احترامها ونشر الثقافة بين العمال او مبدا التضامن بين فئات الموظفين مثل عتلة الازدياد او الختان او الموت.

¹ راجع القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

المبحث الثاني : مصادر العطل.

إن للعطل مصادر يستند إليها الرئيس الإداري ليقوم بإجراءات استفادة الموظف من العطلة وتقديرها حسب مصلحة الإدارة ومقتضيات العمل ونلاحظ أنها تتنوع وتتفرع بين التشريع بأنواعه المختلفة بالإضافة إلى القضاء و الفقه والعرب .ولقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين ، المطلب الأول معنون تحت المصادر الرسمية للعطل أما المطلب الثاني المعنون تحت المصادر الغير رسمية .

المطلب الأول : المصادر الرسمية

وتتمثل في التشريع بأنواعه بحيث نجد الدستور و القانون والتنظيمات و عليه. وقسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ،الفرع الأول تحت عنوان الدستور أما بالنسبة إلى الفرع الثاني المعنون تحت القوانين ، والفرع الثالث تحت التنظيمات

الفرع الأول : الدستور

قبل صدور دستور 1989 كان الدستور وثيقة تشريعية عليا يتضمن المبادئ العامة التي يبنى عليها اي تشريع في الدولة وهي وثيقة ملزمة وتأتي على رأس الهرم التشريعي ، حيث كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين بعد الحكم الاستعماري الفرنسي إلى القانون الفرنسي الصادر في 04-02-1959 و الخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدر لتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية مالم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 62-1982 المؤرخ في 31/12/1962¹

1 -- محمد أنس قاسم ،المرجع السابق ، ص 146.

إلى أن صدر في سنة 1962 أول دستور في الجزائر نظم اجهزة الدولة ولم تتص مواده على المبدأ العام للعتل.

تم صدور دستور 1976 الصادر بالأمر 76-77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على انه " الحق في الراحة مضمون " ويفهم من هذه المادة ان المشرع الجزائري قد ضمن حق الموظف في الراحة و لابد ان يراعي و يتقيد بهذا المبدأ وقد اكد على ذلك دستور 1989 ثم تعديل دستور 1996 و اكد ذلك دستور 2008¹⁹ من خلال قوانينه ومراسيمه التي تضمنت حقوق الموظف في الراحة و العتل.

و يلاحظ ان اغلب الدساتير في العالم قد نصت على هذا المبدأ المتمثل في الحق في الراحة وهذا الحق جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العتلة السنوية و المرضية و الاسبوعية و الخاصة.

ويلاحظ ان المشرع له كامل الصلاحية في أن يستند إلى هذا المبدأ بل يتقيد به و يصدر القوانين و الانظمة الخاصة بالعتل.

الفرع الثاني : القوانين

تعتبر القوانين من مصادر العتل التي تكفلت بها من خلال القوانين الأساسية المفصلة الخاصة بالعتل فتوالت في الصدور وتشير إلى ان الجزائر إلى غاية 1966 كانت تعتبر القانون الفرنسي مصدر لتشريع العتل وتنظيمها إلى ان صدر القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية بالأمر 66-133 الصادر 02 جوان 1966 نصت المادة 36 منه على ان للموظف القائم بالخدمة الحق في: ¹

- الحق في عطة مرضية قصيرة الاجر.

- الحق في عطة سنوية مدفوعة الاجر.

- الحق في عطة مرضية طويلة الأمد في حالة المرض.

فنص هذا الأمر على تقرير حق العطة وفصل هذه الحقوق ثم جاء الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. ²

بحي قرر للموظف الحق في العطة السنوية مدفوعة الاجر و نظم جميع الحقوق الاخرى المتعلقة بالعتل ، وبعد ذلك جاء القانون الذي كان مرجعا للحكومة في اصدار القوانين الأساسية و المراسيم التنظيمية و الذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال.

واستنادا لهذا القانون صدر قانون العطل السنوية 81-08 الصادر في 27 جوان 1981.³

¹ - نص المادة 36 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550.

² - نص المادة 20 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي ببطيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550.

³ - قانون رقم 81-08-المتعلق بالعتل السنوية ، مصدر سابق ، ص 887 .

هذا القانون قد يكفل كفاءات اجراءات تقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف و الادارة على السواء و صدر القانون 83-11 المؤرخ في 02 جوان 1983 و المتعلق

بالتأمينات الاجتماعية فنص على العطل المرضية وعطلة المومة لا سيما في المواد 14-23-28-31 منه وكذلك القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983 المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35 وما بعدها. ¹

بدون قوانين لا يمكن للإدارة ان تمكن الموظف من الاستفاضة من العطلة مهما كان نوعها فهي تعد مصدرا اساسيا للعطلة.

الفرع الثالث : التنظيمات

المراسيم التنظيمية رئاسية وتنفيذية

يمكن ذكر المراسيم التي تعتبر من مصادر العطل وان كانت في الاصل تتدرج ضمن القوانين.

لقد صدر المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20/09/1964 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الاجر لفائدة المبارزين او الفرق الرياضية وتكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا و حدد كفاءات منح العطل لهم ثم صدر المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن العطل السنوية و المرضية والاستثنائية. ²

¹ - المصدر السابق ، ص 1813.

² الجريدة الرسمية ، عدد 46 ، بتاريخ 8 جوان 1966 ، 555.

فيحتوي هذا المرسوم على 30 مادة كلها تناولت هذا النوع من العطل من ثبات الحق وبيان اجراءات الاستفادة منها تم صدور المرسوم 69-13 المؤرخ في 02-08-1969 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة اعضاء المنتجات الرياضية لتحضير المقابلات الرياضية ، وقد احتوى مواد تضمنت هذا النوع الخاص من العطل وبعد ان عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف و العامل واصبح لكل منهما نظامه القانوني فصدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 و المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الادارات و المؤسسات العمومية. ²فاكد في المادة 16 على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها :

- الحماية الاجمالية و الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

-الراحة والعطل الشتوية.

و التكوين واعادة التكوين والترقية.

يتبين من هذه المادة ان هذا الرسوم الاخير اصبح مصدرا اساسيا للعطل السنوية و المرضية ،كما نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الاستثنائية في المادة 89 منه فانطلاقا من هذه القوانين و الأوامر و التنظيمات سواء الرئاسية او التنفيذية نجد فيها المصدر الأساسي للعطل وان كانت تغلب عليها القوانين و الأوامر لأنها جاءت بالتفصيل و التدقيق لأحكام العطل.

¹ الجريدة الرسمية ، عدد13 ، الصادرة في 11 فبراير 1969 ، ص 138.

² المرجع نفسه ، ص 353

المطلب الثاني : المصادر الغير رسمية

وتتمثل في كل من القضاء و العرف و الفقه بحيث يمكن ان يستمد منهم حق العتل ، اذ يمكن للمشرع ان يستند اليهم عند اصداره لأي قانون يخص العتل. ولقد قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ألا وهي

الفرع الاول : القضاء

رغم ان القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لا سيما في مجال القضاء الاداري الا انه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الاداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في اثناء القانون الاداري¹ ولذلك يتميز القضاء الاداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في اغلب الاحيان قضاء استثنائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الادارة و الموظف لهذا كانت الأحكام الادارية معينة هاما تستسقى منه مبادئ القانون الاداري بل هي لازمة ايضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الادارية لنصوص القانون واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ، ولذا فقلما تخلو دراسة ادارية من الاشارة إلى الأحكام الادارية²

اذ قد يسترشد بها المشرع عند تسريع القوانين و اللوائح المتعلقة بالعتل كما تستفيد الادارة من أحكامه الادارية في هذا المجال فيوضح لها اخطائها و يرسم لها المعالم التي تنطلق منها و المنابع التي تستقى بها حتى تعود إلى صابها وبذلك لا يظلم احد من

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

² المرجع نفسه ، ص 29.

الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي لذلك نجد في القانون المصري انه قد اخضع منح الاجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الادارة إلى رقابة القضاء الاداري¹ ومنه يمكن القول ان القضاء وخاصة الاداري يعتبر مصدرا احتياطيًا واستثنائيًا لقانون العطل و يتجلى ذلك في ان المشرع قد يسترشد من بعض أحكامه الادارية وكذلك بالنسبة للإدارة التي تستقى بها بطريقة غير مباشرة.

الفرع الثاني: الفقه

الحقيقة هو ليس مصدر للقانون لان الفقيه أيا كانت مكانته ليس بالمشرع ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية و التعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية واحكم قضائية وهو يستعرض المادة التي يدرس حالتها القانونية و يقارنها بما هو متبع في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج وهو بهذا يقدم نوعا من الارشاد لكل من المشرع و القاضي² ولذا يمكن القول ان دور الفقهاء هو التعليق على أحكام القضاء وشرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها و خلفياتها كما يبينون نقاط الخطأ و الصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الفقهية سواء كانت قانونية أو اجتماعية أو فلسفية قصد تفادي النقص الملاحظ في النصوص القانونية ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعتل و إنما تعد مصدر احتياطي لها.

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

² سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، مرجع سابق ، ص 30.

الفرع الثاني : العرف

هو عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة و يكمل ما نقص فرغم الاهمية القليلة للعرف في مجال القانون الاداري وذلك نظرا لصعوبة اثبته و كثرة ما يحيط به من غموض و خلاف يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسر و المكمل ورأى القليل بأنه معدل¹

وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لتساير تغير الظروف قد يسترشد المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض او تكملة.

كما أن الإدارة التي اعتادت اتباع اداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط و تستمر فتصبح ملزمة بها.

أو كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على اتباعه في مزاوله نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانونا² ومنه يمكن القول أن العرف مصدر تكميلي لقانون العطل سواء قد يسترشد به المشرع في تفسير وتكملة النصوص القانونية أو عند إتباع الإدارة العرف وفق الشروط المحددة.

¹ ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 47.

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

ملخص الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل ماهية العطل من جهة حيث نجد انه لكل موظف وكل عامل الحق في العطلة بجميع أنواعها وتساوي في هذا الحق جميع الموظفين وجميع العمال مهما كان سنهم ولا يجوز لهم أن يتنازلوا عن هذا الحق.

فهي من الحقوق المعترف بها عالميا ، إذ تقره جميع التشريعات التي عالجت الوظيفة العمومية فهو من الحقوق المعنوية التي يستحقها الموظف العمومي لقاء ما يقدمه من مجهود ولتمكنه من الراحة لمدة من الزمن لإنماء قدراته وزيادة نشاطه.

ومن جهة أخرى تطرقنا إلى مصادر هذه العطلة التي تكتسي أهمية كبيرة نظرا لأهمية هذا الحق فقد تم الاعتراف بها دستوريا وتنظيمه قانونيا عبر عدة مراحل مرت بها الوظيفة العمومية في الجزائر و عليه توصلنا إلى أنه يوجد مصدرين للعطل ، المصادر الرسمية تتمثل في كل من الدستور و القوانين و التنظيمات ومصادر غير رسمية وتتمثل في كل من العرف و الفقه و القضاء.

الفصل الثاني

الأحكام العامة المرتبطة بنظام أنواع
العطل في التشريع الجزائري

نجد المشرع الجزائري قد خصص الفصل الثاني من الباب الثامن و الفصل الأول من الباب التاسع من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتنظيم العطل المتنوعة وكيفيات ممارستها التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها حيث تضمننا أحكاما خاصة بالعطل المختلفة وهي أحكام تخص الموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية دون الفئات المستثناة قانونا¹

وفي هذا الفصل سوف نتطرق للتمييز بين العطل الاعتيادية في المبحث الأول ، والعطل الاستثنائية في المبحث الثاني.

¹ - تنص المادة رقم 2 فقرة 03 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه لا يجتمع احكام هذا الأمر القضاة ، المستخدمين العسكريين المدنيين للدفاع الوطني ، بالإضافة إلى مستخدمي البرلمان ، مرجع سابق ، ص3.

المبحث الأول : العطل الاعتيادية المشتركة

القاعدة العامة هي تفرغ الموظف العمومي لممارسة النشاط الوظيفي بحيث يحظر عليه أن ينقطع عنه لكن مما لا شك فيه أن استمراره في القيام بعمله و بنفس المستوى المطلوب منه في الأداء دون انقطاع يؤدي إلى التهلكة وحفاظا على صحة الموظف العمومي وعلى مردودية الخدمات العمومية تقرر منح الموظف العمومي راحة لبعض الوقت يسترد فيها نشاطه* .

المطلب الأول : العطلة السنوية le conge annuel

تعتبر العطلة السنوية من أيام الراحة القانونية ونظمها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد التي تضمنها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول حيث تم النص على استحقاق الموظف للعطلة السنوية توظيفها وكيفية تجميعها و حالات عدم استحقاقها.

يستحق الموظف العمومي عطلة سنوية تختلف مدتها بحسب فئته الوظيفية وكأصل عام تمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة¹ وتحدد مدتها كحد أقصى ثلاثين 30 يوم كاملة يتم احتسابها على أساس يومين ونصف في الشهر الواحد من العمل و الشهر يعادل كل فترة تساوي أربعة وعشرين 24 يوما أو أربعة أسابيع.

¹ - طالع نص المادة رقم 83 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، مرجع سابق ، ص 730 ، المادة رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ص 348 و المادة رقم 196 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 17.

² نص المادة 197 من الأمر 06-03-المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 128.

الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية تعتبر من أهم الحقوق التي يستحقها الموظف أو العامل فهي تنتم للراحة الأسبوعية التي لا تكفي في الواقع لإزالة التعب ومن ثم لا بد من عطلة أطول نوعا ما وإن كانت الراحة الأسبوعية رهينة بأسبوع عمل فإن العطلة السنوية رهينة بسنة عمل.

أولا : مدة العطلة السنوية ومواعيد التمتع بها

1- مدة العطلة السنوية:

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

1-1 المدة الرئيسية:

إن المشرع الجزائري أوجب العطلة السنوية لاستفادة العمال و الموظفين بنشاطهم وقواهم المادية والمعنوية ومن ثم الإقبال على العمل و تنمية الإنتاج وتعتبر العطلة السنوية حق دولي يتجمع به جميع العمال عبر أنحاء العالم لكن التمتع بهذا الحق يختلف من بلد إلى آخر من حيث المدة فمنهم من أمدها إلى ثلاثين يوم في السنة ومنهم من جعلها أقل¹

لقد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون رقم 90-11 وحدد مدة العطلة السنوية بثلاثين يوم في السنة² على الأكثر وما يلاحظ أنه نص على أقصى مدة يمكن للعامل أن يأخذها ، على عكس ما رأيناه في العطلة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يوم كامل في الأسبوع .

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

² - المادة 41 من قانون 90-11 بقولها..). دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة)

إن هذه المدة يتمتع بها جميع العمال و الموظفين شريطة أن يعملوا 160 ساعة في الشهر¹ على عكس المشرع المصري الذي حددها على ثلاثة مستويات:

- المستوى الأول:

مدة شهر في السنة ويتمتع بها من تجاوز الخمسين من عمره أيا كانت مدة خدمته ، ومن أمضى في الخدمة عشر سنوات متصلة من الخدمة.

- المستوى الثاني:

مدة 21 يوم وهو الذي لم تتوفر فيه الشروط الأولى بمعنى أنه عمل أقل من عشر سنوات متصلة ولم يبلغ خمسين سنة.

- المستوى الثالث:

مدة 15 يوم في السنة للذي لم يستكمل مدة العمل الموجبة للإجازة الكاملة مدة سنة كاملة².

إن المشرع الجزائري لم يحذوا ما حذا إليه المشرع المصري بأن يحدد مدة العطلة السنوية حسب الفئات بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر التي أدى فيها العامل أو الموظف عمله خلال السنة المنصرمة ، والتي تحتسب من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية ، وهذا ما نصت عليه المادة 40 من قانون 90-11 من علاقة العمل³.

¹ - د عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 185.

² المادة 147 من قانون العمل المصري.

³ - نصت المادة 40 من قانون 90-11 المؤرخ في 12 أفريل 1990 و المتعلق بعلاقة العمل " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمتد من او للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم إبتداءا من تاريخ التوظيف.

1 - 2 المدة الإضافية

إن تشريعات العمل تكتفي بتحديد الحد الأقصى للعطلة في المدة المشار إليها في قوانينها ، إذ نجد أن التشريعات لبعض البلدان العربية تقرر الحد الأعلى للعمال و الموظفين الذين يشتغلون في الأعمال المرهقة أو الضارة مع وجود اختلاف بينهما بخصوص مدى إلزامية هذا الامتياز ومدته.

- ففي الوقت الذي جعل فيه المشرع العراقي هذا الحق وجوباً مع تحديد مدة العطلة في شهر كامل¹

- نجد المشرع المصري جعله اختيارياً بحيث أجاز أن تمدد العطلة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر²

- أما عند المشرع الجزائري فهذه الزيادة في مدة العطلة السنوية محصورة إلا للعمال و الموظفين الذين يعملون عملاً شاقاً و العمال و الموظفين الذين يعملون في الجنوب .

- فبالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجنوب تمتد عطلتهم السنوية لمدة عشرة أيام عن المدة الرئيسية ويمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من 10 أيام³

وهذه المدة المضافة لها نفس أحكام المدة الرئيسية ، أما بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً ذات طبيعة شاقة فإن التمديد يخضع للاتفاقيات الجماعية⁴⁶).

- إن الهدف من تمديد العطلة للعمال و الموظفين الذين يمارسون أنشطة خطيرة هو من أجل استرجاع بعض قواهم البدنية و المعنوية.

1 - المادة 73 من قانون العمل العراقي .

2 - اتفاقية جماعية سونطراك على تبني مدة تفوق المدة المحددة قانوناً ، حيث نصت المادة 157 منها المدة الإضافية ب 20 يوم تقويماً متواصلاً .

3 المادة 45 من قانون 90-11 و تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

- إن المشرع لم يحدد هذه الأنشطة وإنما اكتفى بإعطائها الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة ومن ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالاتفاقية الجماعية إضافة إلى ذلك ، إن المشرع لم يحدد هذه المدة على غرار المدة المضافة بالنسبة للعمال والموظفين الذين يعملون في الجنوب التي حددها 10 أيام.

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

الفرع الثاني : الخصائص القانونية للعطلة السنوية

إن العطلة السنوية لها عدة خصائص قانونية وهذا نظرا لأهميتها بالنسبة للصحة النفسية و الجسدية للعامل.

أولا : العطلة السنوية من النظام العام

إن العطلة السنوية وما تهدف إليه من توفير الراحة جراء عناء من العمل طوال السنة بما يمكن للعامل الاستفادة من نشاطه و قوته و الترويح عن نفسه و الالتحام مع أسرته اعتبرت كحق متصل بالنظام العام¹ لا يجوز استبداله بحق آخر يحقق أغراض أخرى.

إن المشرع الجزائري أقر بتعلق هذا الحق بالنظام العام حيث منع العامل من التنازل عن عطلته السنوية سواء كان تنازله كليا أو جزئيا وهذا ما نصت عليه المادة 39-02 من قانون 90-11 نتيجة لذلك نرى أن المشرع الجزائري اعتبر أن العطلة السنوية ضرورة تطلبها

¹ - د/ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مكتبة دار الثقافة وز النشر و التوزيع ، الطبعة 2004 ، عمان ، ال"أردن ، ص 353.

المصلحة العامة و ليست مجرد مصلحة العامل الشخصية و بالتالي أي اتفاق مسبق يقضي حرمان العامل من هذه العطلة يعتبر باطلا وعديم الاثر ولو كان هذا الاتفاق بمقابل.

إن من نتائج تعلق هذا الحق بالنظام العام يجعل عدم تمكين العامل منها ولو دون طلبه ، امتناعا من جانب صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه فمن المستحيل عملا من صاحب العمل تنفيذ الالتزام عينا بعد مرور السنة المستحقة إذا كان هذا الإخلال من جانب العامل¹

ثانيا : العطلة السنوية ذات طابع دوري

إن أهم ميزة لهذه العطلة أنها تسوية ذات طابع دوري بمعنى أنها متعلقة بالسنة التي قضاها العامل في العمل ، أي أنها تدخل في مدة السنة العملية ومن ثم تجدد كل سنة بعد عمل طويل وذلك أن الميزة السنوية لهذه العطلة لا يحقق أهدافها الصحية إذا استطاع العامل التخلي عن عطلته لنقلها للسنة اللاحقة²

ومن هنا يدور التساؤل : هل يجوز للعامل أن يؤجل عطلته السنوية إلى السنة المقبلة ؟

- من خلال النصوص القانونية نرى أن المشرع لم يتناول هذه الحالة و بالنظر إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها لم تنص عن هذه الحالة كذلك ، لكن بالرجوع إلى ميزة هذه العطلة و الهدف منها نرى أن هذه الحالة تتنافى مع أهداف العطلة السنوية لأن الهدف منها أنها تمنح للعامل بعد كل سنة عمل فعلي فإذا أجلت إلى السنوات المقبلة فهنا الهدف من هذه العطلة لا عبء منه.

¹ د/ حسن كبيرة .، مرجع سابق .ص 496

² - د/ جلال الدين قريشي ، مرجع سابق ، ص 239.

لذلك لا بد للعامل أن يأخذ عطلته في وقتها المحدد دون إرجاعها إلى وقت لاحق حتى تدخل في نطاق السنوات المقبلة هذا من جهة ، ومن جهة أخرى لا بد أن تؤخذ العطلة بلا انقطاع إلا في حالات التجزئة و التأجيل الواردة في المادة 51 من قانون 90-11 .

ثالثا : استقلالية العطلة السنوية

إن الهدف من استقلالية العطلة السنوية عن باقي العطل من حيث المدة و شروط استحقاقها هو عدم طغيان عطلة على عطلة أخرى.

حيث نجد أن المشرع الجزائري اعتبر أن مصادفة أيام الراحة للعطلة السنوية لا يزيد من مدة العطلة ، وذلك لأنه جعل من هذه الأيام فترات لتحديد مدة العطلة السنوية ، و بالتالي لم يعطي لنا الحق في التمتع بالراحة الأسبوعية من جهة ومن جهة أخرى تمتع بالعطلة السنوية لأن كما قلنا هذه الأيام تدخل في حساب مدة العطلة السنوية¹.

إن المشرع لم يتكلم على قضية تداخل العطل فيما بينها ولكن نجده تناول ذلك بصورة مغايرة وبالتالي فإن العطلة السنوية التي تتضمن راحة أسبوعية أو تصادف يوم عيد قانوني فالعامل هنا يكتفي بالعطلة السنوية و لا يمكنه أن يطلب تمديد هذه العطلة حسب أيام الراحة الأسبوعية أو أيام الأعياد . وهذا ما لم يتبناه المشرع الفرنسي

ومن بين الميزات التي ميزت العطلة السنوية هي أنها كذا تخللتها عطلة مرضية يمكن للعامل أن يوقف العطلة السنوية ليستفيد من العطلة المرضية و الحقوق المرتبطة بها² .

¹ - المادة 46 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

² - نص المادة 191 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق ، ص 17.

المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة ف إطار تنظيم العمل إذا افترضت ضرورة المصلحة ذلك¹

الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة الأسبوعية

كما نجد في نص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه و ما بعدها إلى المادة 52 ما مجمله أن " للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع و تكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك².

من هاتين المادتين نلاحظ مايلي :

- أن للموظف الحق في يوم كامل لراحة أسبوعيا.
- أن هذه الراحة تكون يوم الجمعة.
- يمكن أن تؤجل هذه الراحة الأسبوعية الى يوم آخر في إطار تنظيم العمل أو إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك ما استخلص أنه لكل موظف الحق في راحة أسبوعية تمنح له يوم الجمعة و أن هذا الحق لا يمارس بحرية تامة.
- أي أن الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية غير تلك التي حددها القانون و أن تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة.

¹ - عبد الرحمان بن سالم مرجع سابق ، ص 88.

² - المادة 01 من الأمر رقم 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976 ، الجريدة الرسمية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 17-08-1976 ، ص 1016.

و بالتالي فسلطة الموظف في التمتع بهذا الحق مقيدة لأن منح هذا الحق راجع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة فيها تراه مناسباً و ذلك طبقاً لنصوص القوانين و ضرورة المصلحة العامة .

كما نجد أن المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ في 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية الذي نص في مادته الثالثة على أنه " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد الى يوم الخميس¹ . ما يفهم من نص المادة هو أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع و ذلك من يوم الأحد الى يوم الخميس ، أي أن يومي الجمع و السبت أصبحا يوم راحة أسبوعية

للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد و هو الجمعة ، هذا الأمر لم يصغيه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقاً الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع و بالتالي نستطيع أن نقول أن هذا الاجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري من شأنه أن يكون للموظف حافظاً مهما و دافعاً قوياً من خلال استرجاع قواه العقلية و حيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة و متقنة في أيام النشاط العملي.

المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية

جرى العرف عند الأمم المختلفة أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعياداً وقد يتعلق الأمر بيوم انتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة. و أيام الأعياد تتفاوت الشعوب تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تنفق في أنها أيام عطلة.

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

ويمكن تعريف عطلة العيد الرسمي بأنها راحة قانونية يستفيد منها العامل أو الموظف في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع.

وعليه لذا يعتبر عيداً يستحق العامل من خلاله راحة قانونية إلا إذا أقره القانون وهذا ما أكدته المادة 34 من قانون 90-11¹

الفرع الأول : الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها

توفيقاً بين اعتبار تمكين الموظف أو العامل من مشاركة أسرته بصفة خاصة و المجتمع بصفة عامة في الأعياد و المحافظة على القدرة الإنتاجية لمؤسسة قرر المشرع الجزائري للعامل و الموظف التمتع بالراحة بمناسبة حلول عيد رسمي لذا صدر القانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية وقد راعى في تحديده لهذه الأعياد ثلاث جوانب وهي : البعد الوطني و الدولي و البعد الديني².

إن التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع أحداث هامة بها مما جعلتها بذاكرة الشعب ومن بين هذه الأيام الهامة هناك أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الرسمية وهذا ما أكده قانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 يحتفل بها الشعب عامة و العمال بصفة خاصة ويعتبر من أيام الراحة القانونية وتعرف هذه الأيام بالأعياد الوطنية . في ظل قانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 المعدل و المتمم⁵⁸ المحدد لقائمة الأعياد الرسمية و الذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في:

- أول ماي عيد العمال العالمي يوم واحد

¹ - المادة 34 من قانون 90-11 المؤرخة في 21-04-1990 المتعلقة بعلاقة العمل التي نصت على مايلي " يحدد القانون أيام الأعياد العطل المدفوعة الأجر "

² - القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06-المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحددة لقائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية ، عدد 30 ، ص 05 سنة 2005 .

- أول جانفي رأس السنة الميلادية يوم واحد
- 5 جويلية عيد الاستقلال يوم واحد
- أول نوفمبر عيد الثورة يوم واحد

أما فيما يخص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول سواء كانت دولة عربية أو إسلامية أم دولة عربية نذكر منها:

- رأس السنة الميلادية الموافق للفتح من شهر جانفي.
- عيد العمال الموافق للفتح من شهر ماي.

تمنح عطلة ليوم واحد لكل منهما ¹.

الفرع الثاني : الأعياد الدولية و التحديد القانوني لها

إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها هناك أعياد يتبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليه العامل راحة قانونية ذات الطابع الدولي.

إن هذا النوع من الأعياد يشترك في معظم شعوب العالم في الاحتفال بها و المتبع للأعياد الدولية يرى أنها كبيرة ، فهناك عيد الشجرة و عيد البيئة و اليوم العالمي للطفولة وليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم.

لذا نرى أن معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدولي وهما:

- عيد العمال الدولي اليوم الأول من ماي كل سنة.

¹ - الجريدة الرسمية عدد 53 ، الصادرة بتاريخ 02-08-1963 ، ص 776.

- عيد رأس السنة الميلادية ، اليوم الأول من جانفي كل سنة وهذا مسار إليه المشرع الجزائري¹

الفرع الثالث : الأعياد الدينية

هناك بعض أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل و الموظف عطلة عليها وتتسم هذه الأعياد بالطابع الديني .

إن الطابع الديني يخضع للدين الذي تتبناه الدولة ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام² .

وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض الأيام على أساس أنها أعياد دينية .

إن المنتخب لقانون 63-278 المعدل بالقانون 05-06 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد التي تخص المسلمين فقط بل حض كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة.

أولا : الأعياد الدينية للمسلمين

يتوقف العامل فيها عن العطل مهما كانت طبيعة دينه سواء كان جزائريا أو أجنبيا وتتميز

أنها ثابتة مهما تغير النظام السياسي على عكس الأعياد الوطنية التي يمكنها أن تتغير

حسب النظام السياسي بإضافة أيام أو حذف أيام أخرى.

وتتميز كذلك أن تقويم هذه الأعياد يكون على أساس الأشهر القرية وتتمثل هذه الأيام في:

¹ - نص المادة الاولى من الامر رقم 68-419 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم ، القانون رقم 63-278 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية عدد 56 ، الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 ، ص 1254.

² - المادةمن دستور 2016 ، دين الدولة هو الإسلام

1- عيد الفطر وعيد الأضحى :

ويتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية أن هناك نصوص شرعية أجازت الاحتفال بهما ، ونرى أن هناك أمور تعبدية تستدعي العامل أو الموظف التوقف عن العمل للتفرغ لهذه الأمور.

2- المولد النبوي الشريف - عاشوراء - أول محرم:

تعتبر محل خلاف بين فقهاء الشريعة الإسلامية في جعلها عيد يحتفل بها ، وهذا نظرا لعدم وجود نص تشريعي يبيح ذلك لكن المشرع الجزائري لم يخض في هذه المعاني و أعطى وصف العيد لجميع الأعياد التي تبناها القانون.

ثانيا : الأعياد الدينية لغير المسلمين:

لقد منح المشرع الجزائري العمال الذين يدينون بدين غير الإسلام أعيادا خاصة بهم بموجب المادتين 3 و4 من القانون 63-278 وهذا نظرا لعدة عوامل منها الموروث الاستعماري الذي ورثه الشعب الجزائري بعد الاستقلال في بقاء عدة مستوطنين في الجزائر ومن المعلوم أن الاستعمار الفرنسي بقي في الجزائر لمدة 130 سنة ، ومن بين الآثار التي تمخضت عن ذلك هي ازدياد نسبة المسيحيين و اليهود في الجزائر و بالرغم من ذلك تعتبر الطائفة المسيحية و اليهودية في الجزائر قليلة جدا مقارنة ببعض البلدان العربية التي تتواجد فيها الطائفة المسيحية بكثرة.

الأعياد الدينية التي تخص الطائفة المسيحية و اليهودية:

إن المشرع الجزائري في المادة 3 من قانون 63 - 278 منح للعمال الجزائريين و الأجانب المسيحيين في الإدارات و الدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية و الصناعية و المقاولاتية و الفلاحية التالية :

الاثنين الفصح : 15 أوت ، 25 ديسمبر¹

أما بالنسبة للعمال غير المسيحيين الموجودين في عطلة بسبب تطبيق أحكام هذه المادة يتقاضون أجورهم ولو كانت تدفع بالساعة أو باليوم.

هذه الأعياد تخص إلا الطوائف المعنية بذلك ، فلا تعتبر من النظام العام.

- أما بالنسبة لليهوديين إن المشرع الجزائري في المادة 4 من قانون 63 - 278 منح كذلك للعمال الجزائريين و الأجانب اليهود أعياد قانونية مدفوعة الأجر و الذين يعملون في الإدارات و الدواوين العامة و المصالح الخاصة و الجماعات المحلية و المؤسسات التجارية و الصناعية و المقاولاتية و الفلاحية الأيام التالية:

- يوم ورش أشانا- يوم كبور

المبحث الثاني : العطل الخاصة الاستثنائية

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 أنلتها عليه.

ولذلك نتناول في هذا المبحث :

المطلب الأول : العطل الخاصة لأسباب صحية.

قد تعتري الإنسان بصفة عامة و العامل والموظف بصفة خاصة عوارض قد تعيقه عن ممارسة نشاطه اليومي ومن بين هذه العوارض تلك الأمراض التي تصيب الموظف أو

¹ - المادة 03 من القانون 278-63 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد بقائمة الأعياد الرسمية ج ر 30 ، ص 05 سنة 2005.

العامل أو الحمل أو الوضع الذي يطرأ على العاملة أو الموظفة ويكون في هذه الحالة التوقف عن العمل إلزاميا بغية الشفاء من المرض و انتهاء مدة الحمل و الولادة.

إن هذا الحق يعد مكسبا دستوريا لأنه يدخل في نطاق الرعاية الصحية للمواطنين التي نص عليها دستور 1996.

الفرع الأول : عطلة الأمومة

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

- حق الموظفة في عطلة الأمومة حقا قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 84 - 27 قد نص على ذلك في مادته 16 بشرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة فإن لم تكن كذلك فلا حق لها فيطلب هذه العطلة و الخدمة تدخل فيها العطلة السنوية و المرضية وأيام الراحة و العمل ، وذلك بالنظر للمادة 32 من المرسوم 84 - 27 .

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

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

¹ - نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 ، يحدد كليات تطبيق من القانون رقم 83-11 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (الجريدة الرسمية ، عدد 07 الصادر بتاريخ 14-02-1984) ، ص 217.

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

³ - نص المادة 39-04 من الامر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص

- مدة عطلة الأمومة:

- لقد حدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 39
- 04 من الأمر 66 - 133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن " الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب"¹
- ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة 60 يوما إلى 98 يوما ذلك في القانون رقم 8311 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 29 - 01 منه تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي²
- ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ بالتطور الاجتماعي ومراعاة منه لحال الموظفة الحامل قد رفع هذه المدة من شهرين إلى 98 يوما وتبدأ هذه المدة متى انقطعت الموظفة عن ممارسة نشاطها الوظيفي.
- كما نجد في نص المادة 29 فقرة 02 من القانون رقم 83 - 11 على أنه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا تقل هذه المدة على أسبوع³ وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع.
- ومنه يتبين لنا أن المشرع الجزائري كان منصفا لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها قانونيا بالاستفادة من الانقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع عكس المشرع المصري الذي لم يقر لهذه الموظفة بهذا الحق.

¹ - نص المادة 39 - 04 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 551 .

² نص المادة 29 - 01 من القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ص 1795 .

³ ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق ، ص 234 .

و بالرجوع للمادة 29 - 02 من القانون رقم 83 - 11 نجد أن المشرع لم يجدد هذه المدة إن هي أسبوعين أو ثلاثة أو ترك الحرية للطبيب المعالج الذي تعود له كامل الصلاحية في تحديد هذه المدة و الذي ألزم الإدارة من خلالها أن تمنح عطلة مدتها لا تقل عن أسبوع قبل تاريخ الوضع المحتمل.

إن المشرع الجزائري قد أولى اهتماما كبيرا بحق الموظفة في حق الأمومة و الذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة و أقر لها من المنح و التعويضات حتى تسترجع عافيتها و تسير شؤونها الخاصة هذا الأمر لم نجده عند بعض التشريعات .

حقوق العاملة أو الموظفة خلال عطلة الأمومة:

إن استحقاق العاملة أو الموظفة لعطلة الأمومة لوحدها لا يكفي بل لابد أن تتمتع خلال هذه المدة ببعض الحقوق فهذه العطلة تهدف إلى المحافظة على الوضع الصحي للعاملة أو الموظفة من جهة ومن جهة أخرى إلى الاستقرار المعيشي لها وذلك بتقديم لها في حالة انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة التعويضات النقدية التي تضمن أمنها المعيشي وتنقيها شر البؤس و الحاجة.

إذ تتمثل هذه الحماية القانونية في عنصرين:

1- الاحتفاظ بمنصب العمل.

2- تعويض العاملة أو الموظفة خلال مدة العطلة.

أولا : الاحتفاظ بمنصب العمل

إن من أهم الحقوق التي تستحقها العاملة أو الموظفة خلال عطلة الأمومة هو الاحتفاظ بمنصب العمل وهذا الحق يأخذ شكلين وهما:

1- عدم اتخاذ ضد العاملة أو الموظفة العقوبات التأديبية خلال مدة العطلة.

2- رجوعها إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة.

1 - عدم اتخاذ ضد العاملة أو الموظفة عقوبات تأديبية :

بالرجوع إلى المادة 36 من المرسوم التنفيذي 82 - 303 نجد أن المشرع نص صراحة على هذه الحماية بحيث جعل كل تسريح يتخذ خلال هذه المرحلة لا غيا وعديم الأثر¹.

وهذا ما ذهب بعض الفقه الجزائري على اعتبار أن كل تسريح مبلغ للعاملة او موظفة خلال عطلة الحمل و الولادة يعتبر باطلا و عديم الأثر².

ذهب بعض الفقهاء أن فصل العاملة أو الموظفة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل أثناء عطلة الأمومة يعتبر فصل غير مشروع لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلا.

وذهب آخرون أنه في حال ثبوت اشتغال العاملة أو الموظفة لدى صاحب عمل آخر في فترة العطلة كان لصاحب العمل الحق في أن يحرمها من حقوقها خلال هذه العطلة³.

وهذا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي الذي منع فسخ عقد العمل خلال فترة الحمل والولادة⁴.

2 - رجوع العاملة أو الموظفة منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة:

في حال غياب العاملة أو الموظفة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة يخول القانون الحق للمستخدم أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة وهذا ما أكدته المادة 12 من قانون 90 - 11 وتكون مدة هذا العقد في مدة غياب العاملة أو الموظفة لأن القانون اجاز تشغيل عامل آخر مكان العاملة الغائبة بسبب عطلة الامومة كي يضمن الاستمرارية في العمل.

¹ - المادة 36 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11-12-1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، عدد 27 سنة 1982 ، ص 1290.

² د/ جلال الدين قريشي ، المرجع السابق ، ص 249.

³ د/ علي عوض حسن ، المرجع السابق ، ص 585.

⁴ المادة 122-225 من قانون العمل الفرنسي.

في المقابل أوجب المشرع المستخدم المحافظة على منصب العمل للعامل الغائبة وهذا بموجب المادة 12 الفقرة 03 من قانون 90 - 11 التي جاء فيها "... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه"

وهذا ما أكدته المادة 65 من قانون 90 - 11 و التي جاء فيها " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانونا في منصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل"

من خلال هذه المادة نرى أن المشرع لم يشترط على المستخدم أن يعيد العاملة أو الموظفة على نفس منصب عملها الذي تركته قبل العطلة لكن لا بد أن يكون منصب العمل القديم وكذا المحافظة على السلم الترتيبي.

ثانيا : تعويض العاملة أو الموظفة خلال فترة الأمومة

إن المشرع الجزائري أحال تقديم التعويض للعاملة خلال فترة الأمومة إلى قانون الضمان الاجتماعي فالهدف من هذا التعويض هو تعويض العاملة أو الموظفة المضمونة عن دخلها المفقود جراء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة و الاستفاداة منه يكون للمضمونة وحدها

1 - شروط استحقاق التعويض:

لابد توافر شروط معينة كي يتسنى للعاملة أو الموظفة الحصول على التعويض الذي حدده القانون:

- يجب على العاملة أن تثبت صفة مؤمن له اجتماعيا و أن تقدم الوثائق الإثباتية التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بقرار منه¹.

¹ المادة 37 من قانون 83 - 11 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

بمعنى ان تكون العاملة أو الموظفة منتسبة على هيئة الضمان الاجتماعي وهذا النشاط مطلوب إلى العاملة أو الموظفة بصفة أصلية دون زوجة المضمون تبعا لزوجها لأن هذه الأخيرة تستفيد من تقديرات العناية الطبية فقط أما التعويض عن الأمومة فهو من حق المضمونة الاصلية فقط و الغاية من هذا الشرط هو اللجوء دون الانتساب أو التسجيل الظرفي بقصد الاستفادة من تعويض الأمومة بعد ظهور الحمل

- يجب على العاملة كي تتحصل على تعويض عن الأمومة أن تكون انقطعت عن العمل لأسباب خارجة عن الحمل و الولادة

- إجراء المعاينة الطبية

2 - مقدار التعويض:

نصت المادة 22 من القانون 83 - 11 " للمرأة العاملة المجبرة عن العمل بسبب

الأمومة لها الحق في تعويض وما يعادل 100 بالمائة من أجر منصبه الذي يتقاضاه" وهذا المقدار يدل على مكانة الأمومة في التشريع الجزائري على عكس المشرع الاردني الذي جعل مقدار التعويض في حدود نصف آخر نصت عليه المادة 50 من قانون العمل الأردني¹.

الفرع الثاني : العطلة المرضية

إن العطلة المرضية تعتبر مكسبا هاما بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق اجراءات حددها القانون ونظمها المشرع تنظيما محكما راعى فيها ظروف ومصالحة الموظف المريض .

¹ المادة 50 من قانون العمل الأردني.

1 - حق الموظف في عطة مرضية :

لقد أشار المشرع الجزائري إلى هذه الحق في الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية و التي اعتبرها من حقوق الموظف رغم أن هلم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها بحيث نجد في نص المادة 201 منه على أنه توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية¹ و من الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به².

بعض الأحكام المتعلقة بالعطلة المرضية:

إن العطلة المرضية تعترتها عدة أحكام مختلفة من حيث:

1 - أنواع المرض المستوجب للعطلة المرضية :

ميز المشرع الجزائري بين نوعين من المرض:

المرض العادي الذي لا يتصل بالوظيفة و لا بطرفها و إنما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان .

المرض المهني و هو المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني وقد يكون المرض بنوعيه قصير المدى و الذي لا تتجاوز مدته 6 أشهر ، أو طويل المدى تتجاوز مدته 6 أشهر و يصل إلى مدة أقصاها 03 سنوات ما نفهم أن المشرع الجزائري اعترف للموظف القائم بالخدمة الحق في الحصول على عطلة مرضية بالإضافة الى اعتراف القوانين كالقانون المصري بحق الموظف المريض في الحصول على راحة و عطلة مرضية تكون كافية لشفائه و استعادة صحته و نشاطه في مدة معقولة و محددة قانونا.

¹ - نص المادة 39 - 02 من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 550

² - نص المادة 201 من الأمر 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصدر سابق ص 18 .

- مدة العطلة المرضية:

إن للموظف الحق في عطلة المرضية لمدة أقصاها ستة أشهر إثناء فترة عمل متتالية لمدة أقصاها اثني عشر شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتلقى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى ويخفض راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 فقرة ثانية¹ من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبالنظر للفقرة التالية من نفس المادة نجد أن هفي حالة عطلة مرضية لأمراض مستعصية طويلة الأمد يحتفظ الموظف في ثلاث سنوات الأولى بكامل أجرته وتخفض إلى النصف في السنتين الموالتين لها ، أما غدا كان المرض قد حدث أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس سنوات عوض الثلاث سنوات وثلاث سنوات عوض سنتين و أما عند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون رق 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16 منه².

وبالنظر إلى المشرع المصري قد حدد العطلة المرضية كل ثلاث سنوات تكون على النحو التالي:

- ثلاثة أهر بأجر كامل.
- ستة أشهر بأجر يعادل 75 بالمائة من الأجر الأساسي.
- ستة أشهر أخرى بأجر يعادل 50 بالمائة من أجره الأساسي و 75 بالمائة من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين.

¹ نص المادة 39 - 02 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مصدر سابق ص 530.

² نص المادة 39 - 03 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 650.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي قد جعلها في حالة الامراض العادية اثني عشر منها ثلاثة أشهر بمرتب كامل و تسعة أشهر بنصف المرتب و في حالة الأمراض المزمنة فقد منح الموظف عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها بمرتب كامل وستين بنص ف المرتب ، كما يجوز أن تمتد العطلة إلى ثمانى إذا أصاب الموظف المرض أثناء ممارسة وظيفته.

كما نجد أن المشرع المصري في هذه الحالة أي حالة الأمراض الزمنة قد منح الموظف عطلة استثنائية باجر كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته تمكنه من العودة إلى عمله. ما نستخلص أن المشرع المصري كان أفضل من نظيره الجزائري و الفرنسي في الاهتمام بمصلحة وصحة الموظف من خلال توفير الرعاية الصحية اللازمة له بما فيها المدة الكافية للشفاء و الأجر الكامل.

المطلب الثاني : العطل الخاصة لأسباب عارضة

إن غياب العامل أو الموظف دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه ومن ثم يشكل مبررا لفصله وإذا طالت مدة الغياب فإن ذلك يعد خطأ جسيما من العامل يبرر فصله دون إخطار أو دون تعويض ، لكن يمكن أن يكون غياب العامل عن عمله لحاجة ملحة ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع فإلى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية والتي تتمثل في العطلة المرضية وعطلة الأمومة هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أو الموظف التمتع بها.

إن هذه العطل نص عليها المشرع الجزائري في المادتين 54 و 56 من قانون 90 -

11 وميز بين نوعين من العطل الخاصة:

- 1 - عطل خاصة مدفوعة الاجر .
- 2 - عطل خاصة غير مدفوعة الأجر .

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

إن من أهم ما يميز هذه العطل أنها مدفوعة الأجر ولا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنص خلاف ذلك وهذه العطل متنوعة فمنها من تعود لأسباب عائلية أو دينية أو ثقافية أو تكوينية أو نقابية.

أولا : عطلة الحج

يقصد بالحج لغة : القصد أما اصطلاحا فإن المشرع الجزائري لم يعرفه و إنما اكتفى بذكر جوازية هذه العطلة و في غياب نص قانوني يعرف لنا الحج ، نرى أن الشريعة الإسلامية عرفته حيث عرفه بعض فقهاءها بأنه القصد إلى بيت الله الحرام الذي يمكن لعبادة مقصودة.

وذهب آخرون بأن الحج هو حضور جزء بعرفة ساعة زمانية من ليلة يوم النحر و طواف بالبيت العتيق سبعا و السعي بين الصفا و المروى وكذلك بإحرام.

و الحكمة من تبني المشرع الجزائري هذه العطلة لأن الحج يعتبر ركنا من أركان الإسلام الخمسة فهو فريضة على كل مسلم شرط الاستطاعة البدنية و المالية لقوله تعالى:

" والله على الناس حج البيت من استطاع إليه سبيلا" ...

- مدة عطلة الحج:

إن المشرع الجزائري في القانون 90 - 11 لم يحدد مدة هذه العطلة ومعلوم أن للحج أياما معلومات في السنة¹ ومن ثم الجوازية المقررة لصاحب العمل في تحديد المدة لا بد أن تكون مناسبة مع أداء هذه الشعيرة ، وفي أغلب الأحيان مدة هذه العطلة قد تتعدى ثلاثين يوما ، وهذا نظرا لالتزامات الحاج بوكالات

¹ (- لقوله تعالى :) الحج أشهر معلومات (الآية 197 من سورة البقرة.

الفرع الأول : العطل الخاصة مدفوعة الأجر

السفر و بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد¹ ، ونفس الشيء بالنسبة للمشرع المصري فلقد حدد هذه العطلة بشهر واحد². ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 الفقرة 05 من قانون 90 - 11 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

بعض الأحكام المتعلقة بعطلة الحج:

- هل هذه العطلة مقررة لكل العمال الذين يقومون بتأدية الحج بصرف النظر عن دياناتهم ؟ 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 فرض عكس الإسلام و لقد ذهب بعض الفقهاء إلى التعليق حول هذه النقطة على أنها تتنافى مع المبادئ الدستورية التي تنص على حرية العقيدة وحرية التعايش مع الأديان بأن يقرر هذا الحق لكل الأديان السماوية³.

أما من خلال الصياغة الفرنسية لهذه المادة نفس الفقرة نرى أن المشرع استعمل عبارة : L ACCOMPLISHMENT DU PELERINAG و التي تفيد الحج على إطلاقه

دون تقييده لدين معين.

¹ - وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه و مسالك البناءات ، مستغانم التي حددت مدة عطلة الحج 30 يوم.

² - المادة 53 من قانون العمل المصري.

³ - د/ محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 186.

أما المشرع المصري جعل هذا الحق يشترك فيه صراحة كلا من العامل المسلم و المسيحي بحيث أجاز لهذا الأخير الحج إلى بيت المقدس¹.

ثانيا : عطلة الأحداث العائلية

قد يحدث أمر من الأمور العائلية تجبر العامل أو الموظف على التغيب لذا أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل او الموظف لهذه الأحداث العائلية وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون 90 - 11 معدلة بالمادة 08 من الأمر 96 - 21 بقولها: " يستفيد العامل ثلاثة ايام كاملة مدفوعة الاجر بمناسبة حدث من الاحداث العائلية:

- زواج العامل ، ولادة مولود له ، أو زواج احد فروع أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو الزوجة ، أو وفاة زوج العامل ، أو ختان ابن العامل. من خلال هذه المادة نرى أن هذه الأحداث التي نص عليها المشرع تشترك في مدة العطلة و هي (03) أيام مدفوعة الأجر ، ولقد وردت في نص المادة 54 على سبيل الحصر.

1- عطلة الزواج:

أجاز المشرع تغيب العامل أو الموظف بسبب زواجه أو زواج أحد فروع و لمدة ثلاثة أيام.

2 - عطلة الختان:

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

3 - عطلة وفاة أحد الأصول أو أحد الفروع أو أحد الحواشي من الدرجة الاولى:

¹ - المادة 53 من القانون المصري.

إن حدثت الوفاة يسمح للعامل أو الموظف أن يأخذ غياب مرخص مدفوع الاجر و هذا ما نصت عليه المادة 54 - 04 من قانون 90 - 11 ، ويتضح لنا من هذه المادة أم المشرع الجزائري حدد الاشخاص المتوفين الذين من أجلهم يتغيب العامل على سبيل الحصر .

- عطة ولادة مولود للعامل :

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

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

و الولادة التي ترخص للعامل في الغياب هي الولادة المنسوبة له وهذا ما نصت عليه المادة 54 - 04 من قانون 90 - 11 " ولادة مولود له. "

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

ثالثا : العطلة النقابية أو التكوينية

نصت المادة 54 الفقرة 2 من قانون 90 - 11 بقولها: " زيادة على حالات الغياب

لأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن للعامل ان يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبق للأسباب التالية:

تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية ، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية"

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

الفرع الثاني : العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر

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

ومن هنا نرى تداخل النصوص القانونية فيما بينها ، تارة يحال تنظيم هذه العطل إلى النظام الداخلي بموجب المادة 56 من قانون 90 - 11 و تارة اخرى يحال تنظيمها إلى الاتفاقية الجماعية بموجب المادة 120 من قانون 90 - 11 .

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

-أولا : الطبيعة القانونية لهذه العطل بموجب النظام الداخلي

نصت المادة 56 من قانون 90 - 11 بقولها : يمكن للمستخدم 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 العطل وتتمثل في:

1 - انها ليست من النظام العام:

كون هذه العطل مقررة في النظام الداخلي يمكن للمستخدم عدم إقرارها في بند التنظيم التقني للعمل.

إن هذه العطل الخاصة تختلف عن العطل التي رأيناها 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 عكس عطلة أيام الأعياد او العطل الخاصة المدفوعة الأجر التي حالاتها محددة إما لدواعي دينية أو عائلية أو نقابية أو تكوينية.

- مدة العطلة غير مدفوعة الأجر:

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

- عدم تعليق علاقة العمل خلال هذه المدة:

لا يمكن اعتبار هذه العطل حالات تعليق علاقة العمل وهذا نظرا للمدة التي تختص بها ، فهي في أغلب الأحيان لا تتجاوز ثلاثة أيام ومن هنا لا يمكن أن تغلق علاقة العمل خلال هذه المدة وهذا نظرا لأن المادة 64 من قانون 90 - 11 الخاصة بحالات تعليق علاقة العمل لم يتضمن مثل هذه الحالات وهذا لأن العامل خلال مدة الغياب يبقى تحت الادارة القانونية للمستخدم.

- عدم فصل العامل خلال هذه المدة :

إن هذه العطل الخاصة هي غيابات مرخصة على عكس الغيابات التي تكون وسيلة ضغط على المستخدم و التي تعرف بالغيابات غير المبررة ، ومن ثم نرى أن هذه العطل هي

غيابات مشروعة تلك المشروعية تستند كونها لا تكون غلا في حالة ضرورة ، ويستند كذلك أنها لا تكون إلا بعد موافقة المستخدم.

وذهب بعض الفقهاء على اعتبار أن غياب العامل قانوني لأنه مرخص من طرف المستخدم عن طريق النظام الداخلي و الاتفاقية الجماعية.

لا يمكن للعامل أن يستفيد من هذه العطل 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.
- عدم تعارض هذا الغياب مع مصلحة العمل.
- أن لا تتجاوز مدة هذه العطل المدة المحدودة في النظام الداخلي.
- ضرورة الحصول على الترخيص المسبق بالتغيب من المستخدم.

ثانيا : بعض العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر بموجب الاتفاقية الجماعية

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

وتنص المادة 64 من قانون 90 - 11 على ما يلي: " تعلق علاقة العمل للأسباب التالية ... عطلة بدون أجر "

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

1- الإحالة على الاستيداع :

نص المشرع الجزائري المشرع الجزائري لأول مرة في أمر 66 - 133 المتعلق

بالوظيفة العمومي المادة 49 منه ونص عليه كذلك بموجب القانون 82 - 06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية⁸⁴).

أما في القانون 90 - 11 فلم يتطرق صراحة إلى الإحالة على الاستيداع تاركا المجال لاتفاق الأطراف علاقة العمل عن طريق الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية وهذا ما أكدته المادة 120 الفقرة 10 من قانون 90 - 11 .

لكن بالرجوع إلى المادة 51 من قانون 82 - 06 الملغى نرى أن المشرع عرف الإحالة على الاستيداع بأنها وقف مؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسوم في منصبه ورتبت عنها الكف عن أجره وتوقف عن استفادته من الحقوق المتعلقة بالأقدمية و الترفيع و التعاقد.

- حالات الإحالة على الاستيداع :

تناولت حالات الإحالة على الاستيداع معتمدة على قانون 82 - 06 الملغى كمصدر أساسي لتشريعها في هذا المجال وتتمثل في :

1 - حالة المرض الخطير ووقوع حادث للزوج أو لأحد الأبناء:

تمنح هذه العطلة ثلاثة أيام للعامل ، بالنسبة للطفل اقل من 16 سنة وذهب كذلك على جوازية تمتع العامل بعطلة الحضور الابوي و التي تسمح ببقاء الأب مع طفله المريض أو الذي يعاني من إعاقة خطيرة لمدة أقصاها أربعة أشهر.

2 - التفرغ لتربية الأطفال :

بالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت لنا سن الطفل الذي من أجله يستفيد العامل من هذه العطلة حيث ذهبت المادة 65 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تربية الدواجن على أن المقصود بالطفل هنا هو حديث النشأة على عكس المادة 100 من الاتفاقية

الجماعية لمؤسسة مينااء مستغانم التي حددت سن الطفل من أجل استحقاق هذه العطلة أن لا تتجاوز خمس سنوات.

ومن ثم يمكن للزوج. استفادة من هذه العطلة مهما كانت المدة التي تلي ولادته حيث من المتصور أن لا تحصل العاملة على هذه العطلة عقب الولادة مباشرة فتظل محتفظة بحقها الكامل أو الجزء منه لمواجهة ما قد يطرأ من مستجدات تلزمها رعاية طفلها.¹

¹ - قانون 06-82 المؤرخ في 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ،الجريدة الرسمية ، عدد 09-1982 ص 34 الملغى بالقانون 11-90 .

ملخص الفصل الثاني

تناولنا في الفصل الثاني الأحكام العامة المرتبطة بنظام أنواع العطل في التشريع الجزائري بحيث قسمت هذه الأحكام العطل إلى عطل عامة تقرر منح الموظف العمومي راحة لبعض الوقت يسترد فيها نشاطه بحيث أنّ المشرع الجزائري قسمها ثلاث عطل تمثلت في عطلة سنوية تختلف مدتها بحسب الفئة الوظيفية التي حدد مدتها قانون الوظيف العمومي الأمر 03-06 الساري المفعول النوع الثاني المتمثل في عطلة أسبوعية نظمها القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل والتي حدد مدتها بيوم كامل في الأسبوع والذي يكون عادة يوم الجمعة أما النوع الأخير فهو عطل الأعياد الرسمية والتي تكون خلال الأعياد الوطنية وكذا الأعياد الدولية والدينية.

ولقد تطرقنا كذلك إلى النوع الثاني من العطل والذي يتمثل في العطل الخاصة أو ما يعرف بالاستثنائية التي تكون في أغلب الأحيان مرتبطة بالظروف الصحية التي تطرأ على العامل أو الموظف خلال فترة عمله أو سبب ظروف غير عادية..... العطل الخاصة لأسباب صحية تكون مرتبطة بعطلة الأمومة والتي تعتبر عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة على الولادة والتي حدد المشروع مدتها ب60 إلى 90 يوماً وهذا مراعاة لحال الموظفة الحامل، أما العطل المرضية يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية، المشرع ج لم يفصل كثيراً في أحكام هذه العطلة ولكنه نص على هذا الحق في المادة 201 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ويعتري هذا النوع من العطل أحكام مختلفة تكون مرتبطة بالمرض العادي والذي لا يتصل بالوظيفة من جهة، وبالمرض المهني والذي يتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني من جهة آخر وتتمثل مدة العطلة المرضية في 6 أشهر أثناء فترة العمل وإلى 12 شهراً في حالة المرض الذي يمنعه من ممارسة مهامه. أما بالنسبة للعطل الخاصة لأسباب عارضة يمكن للعامل أو الموظف التمتع بها ولقد ميزها المشروع من خلال المواد 54 و 56 من قانون 90-11 بنوعين من العطل الخاصة تتمثل في عطل خاصة مدفوعة الأجر والتي تعود لأسباب عائلية أو دينية أو ثقافية مثل عطل الحج، أما النوع الثاني فهو العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر وهذا النوع من العطل لم يبين المشرع حالاته بعكس العطل المدفوعة الأجر.

خاتمة

الخاتمة

يتبين، بعد أن تعرضنا في هذه الدراسة لموضوع العطل في الوظيفة العامة بجميع أنواعها في التشريع الجزائري و التشريع المقارن و التي اختلفت أنظمتها من بلد إلى آخر و ذلك لاختلاف الأسس و المصادر التي اعتمدت عليها هذه البلدان .

*تبين أن هذه العطل لها أهميتها في القانون الإداري إلى جانب حقوق الموظف المقررة له بمقتضى القوانين و الأنظمة الإدارية المختلفة حيث أنه ثبت تميزها بالجانب الاقتصادي أي لها هدف اقتصادي يخدم الإدارة خدمة مباشرة حيث أنه، كما رأينا، أن الموظف حينما يستريح فترة من الزمن يستعيد نشاطه و يملك القدرة على مواصلة الإنتاج و أداء الخدمة وفقا للمعايير و المواصفات المطلوبة، و هذا يحسن من وضعية مردودية المؤسسة اقتصاديا، و ثبت أيضا أن هذه العطل لها هدف اجتماعي و تربوي و ديني و ثقافي و مهني فإذا لم يتمكن الموظف من تحقيق رغباته عن طريق هذه العطل يقل أدائه و يضمحل جهده و ينعكس ذلك سلبا على نفسيته و جسده و من ثم ينعكس الأمر على نشاط الإدارة الإحساس الموظف بأن الإدارة لا تعطي اعتبارا لاتجاهاته و رغباته .

إن العطل مكسب كبير حققه الموظفون و العمال في عالم الشغل و هو من الأهمية بمكان إذا في أساسه، يراعي مصلحة الموظف و الإدارة معا بما اتصفت به هذه العطل من أهم داف سه امية و استنادا إلى ذلك كله نستخلص من هذه الدراسة ما يلي .

إن العطل لها نظامها الخاص و عناصرها المتميزة التي تختلف عن بعض الوضعيات القانونية الأخرى الأمر الذي لم تنتبه إليه بعض الدول و أطلقت اسم العطل على بعض الوضعيات و سمتها بالعطل بدون مرتب في حين أن هذه الأخيرة هي وضعيات قانونية متميزة لا تدخل في مفهوم العطل

كوضعية الاستيداع

إن المصدر الوحيد للعطل في أغلب الأحوال هو التشريع ابتداء من الدستور والقوانين و

الأوامر

و المراسيم بنوعيتها و القرارات و الرسائل و المذكرات، بمختلف در جاها، لأن الحق عندما يتقرر يصبح ثابتا و يحتاج إلى تشريع يؤكد و يقرره حتى تتضح معالمه و يدقق تدقيقا بيانيا لأحكام و إظهارا لنصوصه

يتبين لنا أيضا أن المعيار الذي اتبعه المشرع الجزائري في منح العطل كان معيارا صائبا حيث لم يعتمد معيار الأقدمية إلا في أحوال ضيقة و استثناء بل اتبع معيار المساواة بين جميع العمال و الموظفين صغارا كانوا أو كبارا، نساء أو ذكور على أساس العمل المؤدي خلاف لبعض التشريعات التي فرقت و ميزت بين الموظفين

و اتضح أن سلطات الإدارة في مجال العطل سلطات واسعة من حيث تجزئة العطلة السنوية و إرجائها و استدعاء الموظف لضرورة المصلحة، و المراقبة الطبية و قرارها في مجال العطل المرضية بأنواعها، و لكن يلاحظ من جانب آخر أن المشرع قيد الإدارة بقيود تتمثل في استعمال هذه الصلاحيات في حالات الضرورة ودواعي المصلحة العامة، و رأينا أن هذه المصطلحات " المصلحة العامة، ضرورة المصلحة " لا بد أن تدقق و تضبط حتى لا تستعملها الإدارة في غير صالح الموظف لاسيما إذا كانت على غير اتفاق مع الموظف و تكيد له كيدا.

رأينا من معالجتنا لأنواع العطل ينطبق غير أن الحق في العطلة حق تقرر للموظف و أصبح حقا ثابتا بمقتضى القوانين و الأنظمة بعد نضال مستميت و كفاح طويل و جهود متواصلة مما يدل على أن النضال و العمل المتواصل يؤديان إلى النتيجة المرجوة و يحققان ما تصبو إليه ال نفس البشرية، و أن هذا الحق ليس حقا خالصا للموظف يتصرف فيه كيفما يشاء و حيثما يشاء إنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون من سلطة في هذا المجال، و هذا ليس شذوذ أو شطط، لأنه لو يترك العنان للموظف في استعمال هذا الحق لتضررت المصلحة العامة و فسد النظام و عم ت الفوضى و ساء التناحر و التخاصم بين الموظفين أجمعين و من ثم يقضي على المرافق العامة مصدر معين الموظفين و منبع حياتهم و هكذا تتدخل الإدارة من حين إلى آخر بالتنظيم حفاظ على الحقوق و إرساء لقواعد التنظيم للمحافظة على المصالح العامة.

إن العطلة حق نبيل لا يمكن التنازل عنه أو أخذ أي تعويض عنها مهما كان مبلغ هذا التعويض

و من ذلك فإن من الإدارات ما يلقي جزاء و عقابا شديدا لأن التنازل عن العطلة و أخذ مقابلها تعويضا خروج عن هدفها الذي شرعت له و لأن ذلك من النظام العام و فيه محافظة على الصالح العام، و قد أحسن المشرع الجزائري صنعا حينما نص على منع التنازل عن العطلة و جعل كل اتفاق عدا باطلا و غير ذي أثر، و هذا القطع دابر الجشعين من المسيرين و حتى لا يقع الموظف تحت طائلة الحاجة الاقتصادية.

و حظر المشرع على الموظف ممارسة أي نشاط سواء بأجر أو بغير أجر و نقترح أن يضع المشرع نصا عقابيا على من يخالف هذا الحكم لأن النص خلو من أي عقاب . و لقد أحسن المشرع حينما سمح للموظف بقطع العطلة السنوية عند اتصالها بالعطلة المرضية شريطة إثبات المرض و يقوم العجز حتى لا يستغل لصالح الموظف دون وجه حق، و لا يمكن جمع العطلة السنوية مع العطل المرضية بشرط ألا يضر بالمصلحة العامة لأن حق الموظف مقيد بالمصلحة العامة . و رأينا أن قياس العطلة السنوية يتم على أساس يومين و نصف عن كل شهر عمل و نصف ضل أن تكمل الثلاثة أيام عن كل شهر حتى يتمكن الموظف من الراحة و استرجاع قوته و يلحق ب نظيره في بريطانيا حيث تعطى له مدة خمسة و أربعين (45) يوما و هو الأمر المعروف في العطل الاستثنائية في النظام الجزائري ببعض الفئات من الموظفين العاملين بالجنوب الجزائري و هذا الأمر لا يمنع من تجزئة العطلة في مدتين واحد شهر أو عشرين يوما و أخرى خمسة عشر (15) أو عشرين (20) يوما حسب محيط العمل و قساوته حتى تتاح الفرصة للموظف ليتصرف في عطلته كيفما شاء .

و لقد أحسن المشرع الجزائري حين ربط العطلة السنوية بالعمل المؤدي الفعلي .إذا كان المشرع قد ألزم الإدارة بوضع برنامج سنوي للعطل وفقا لجدول زمني معين، فإن الإدارات لا تحترم هذا الجدول أو بعبارة أشمل لا تطبقه على موظفيها بدليل الشغور الملحوظ في فصل الصيف و تعطل المصالح الإدارية .لأن هذا الجدول لا يزال يخضع لمعايير ذاتية و آراء شخصية و من الأكد تعيين لجنة الموظفين مضافا إليها الشركاء الاجتماعيين كالتنقيات

مثلا لوضع هذا البرنامج و العمل على تطبيقه حفاظا على الصالح العام و أن يضبط بجدية و إحكام .و لابد من سجل للعطل السنوية و المرضية تمكينا لهيئات الرقابة من إجراء الرقابة اللازمة في الحين المناسب و العمل على مسكه بموضوعية دون محاباة أو مجاملة.

بناء على ما سبق نلخص إلى القول أن المشرع الجزائري قد اعتنى بالموظف اعتناء كبير و استفاد من أحدث التطورات المعروفة في قانون الوظيف العمومي و قانون العمل على خلاف التشريعات المقارنة، و إن كنا نرى أن هناك فراغات كثيرة ملاحظة على التشريع الجزائري كنا قد نبهنا عليها في المتن و لا داعي لذكرها .

إن العطل بأنواعها لابد أن تعطى السلطة فيها إلى جانب إدارة الضمان الاجتماعي، إلى الإدارة المستخدمة لضبط مصالحها و تنظيم الموظفين و انضباطهم و إن يعيد النظر في القوانين المتعلقة بالعطل من حيث تفصيلها و تدقيقها و تحديد أحكامها .

و لابد أن توضع عقوبات تأديبية على الموظف الذي يمارس نشاطا سواء في عطلته السنوية

أو المرضية و ألا يغادر منزله الموظف المريض إلا بأمر إدارة الضمان الاجتماعي .
لابد أن تكثف المراقبة الطبية و تشترك الإدارة المستخدمة في ذلك و ترفع كل العراقيل .
إننا نأمل أن نكون قد أسهمنا بحظ في إثراء موضوع العطل، و هو موضوع من مواضيع الوظيف العمومي، رغم قلة المراجع، و صعوبة البحث فيها و تبعثر النصوص القانونية، و إن كنا قد وفقنا في ذلك من فضل الله و توفيقه و إن جانبنا الصواب فذلك جهد المقل و عمل المجتهد، و ما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا و إليه أنبنا فهو نعم المولى و نعم النصير و الله ولي التوفيق .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع

القرآن الكريم

الآية 97 من سورة آل عمران

- الآية 1 - لقوله تعالى : الحج أشهر معلومات الآية 197 من سورة البقرة.

25 الآية 25 من سورة النساء

الحديث

رواه البخاري في اللباس.

الدستور

المادة 03 من تعديل دستوري 2016 ، دين الدولة هو الإسلام

القوانين

-نص المادة 200 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرجع سابق ، ص 18.

-الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان سنة 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ص 55 .

-نص المادة رقم 04 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مؤرخ بتاريخ 15 جويلية 2006 ، الجريدة الرسمية ، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 04.

-الجريدة الرسمية ، العدد 32 ، الصادرة سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ص 730.

قائمة المراجع

- الجريدة الرسمية ، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ص 17.
- راجع القانون رقم 81-08 المؤرخ في 27-09-1981 المتعلق بالعطلة السنوية.
- راجع القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.
- نص المادة 36 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550.
- نص المادة 20 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550.
- قانون رقم 81-08-النتعلق بالعتل السنوية ، مصدر سابق ، ص 887 .
- تتص المادة رقم 2 فقرة 03 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه لا يجتمع احكام هذا الأمر القضاة ، المستخدمين العسكريين المدنيين للدفاع الوطني ، بالإضافة إلى مستخدمي البرلمان ، مرجع سابق ، ص3.
- طالع نص المادة رقم 83 من القانون رق 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، مرجع سابق ، ص 730 ، المادة رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، مرجع سابق ص 348 و المادة رقم 196 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ص 17.
- نص المادة 197 من الأمر 06-03-المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 128.

المادة 147 من قانون العمل المصري

- نصت المادة 40 من قانون 90-11 المؤرخ في 12 أبريل 1990 و المتعلق بعلاقة العمل " يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم في فترة سنوية مرجعية تمتد من او للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجدد توظيفهم إبتداءا من تاريخ التوظيف.

- المادة 73 من قانون العمل العراقي.

- المادة 34 من قانون 90-11 المؤرخة في 21-04-1990 المتعلق بعلاقة العمل التي نصت على ما يلي " يحدد القانون أيام الأعياد العطل المدفوعة الأجر "

- القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06-المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحددة لقائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية ، عدد 30 ، ص 05 سنة 2005 .

- المادة 03 من القانون 63-278 المؤرخ في 26-07-1963 ، الجريدة الرسمية ، عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 05-06-المؤرخ في 26 أبريل 2005 المحدد بقائمة الأعياد الرسمية ج ر 30 ، ص 05 سنة 2005.

- المادة 53 من قانون العمل المصري.

- قانون 82-06 المؤرخ في 27/02/1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، عدد 09-1982 ص 34 الملغى بالقانون 90-11 .

المادة 41 من قانون 90-11 بقولها .دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة المادة 37 من قانون 83-11 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

قائمة المراجع

نص المادة 29 -01 من القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ص 1795 .

المادة 122-225 من قانون العمل الفرنسي.

المادة 50 من قانون العمل الأردني.

-المادة 46 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل.

-المادة 53 من القانون المصري.

الأوامر

نص المادة 39 - 02 من الأمر 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 550 .

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

نص المادة 39 - 02 من الأمر رقم 66 - 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،مصدر سابق ص 530.

نص المادة 39 -03 من الأمر رقم 66 -133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 650.

-نص المادة الاولى من الامر رقم 68-419 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر 1970 المعدل و المتمم ، القانون رقم 63- 278 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ، الجريدة الرسمية عدد 56 ، الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 ، ص 1254.

قائمة المراجع

-لقد تم الاعتراف بالحق في الراحة بموجب المادة 63 دستور 1973 ، أنظر الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976

-المادة 01 من الأمر رقم 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976 ، الجريدة الرسمية ، عدد 66 ، الصادرة بتاريخ 17-08-1976 ، ص 1016.

-نص المادة 191 من الأمر 06-03 ، مصدر سابق ، ص 17.

-نص المادة 39-04 من الامر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 551.

- نص المادة 39 - 04 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 551 .

المراسيم

-نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984 ، يحدد كليات تطبيق من القانون رقم 83-11 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الجريدة الرسمية ، عدد 07 الصادر بتاريخ 14-02-1984، ص 217.

-المادة 36 من المرسوم 82-302 المؤرخ في 11-12-1982 المتعلق بكليات تطبيق الأخاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، الجريدة الرسمية ، عدد 27 سنة 1982 ، ص 1290.

الاتفاقيات

-اتفاقية جماعية سونطراك على تبني مدة تفوق المدة المحددة قانونا ، حيث نصت المادة 157 منها المدة الإضافية ب 20 يوم تقويما متواصلا .

المادة 45 من قانون 90-11 و تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

-لقد حددت هذه المدة حسب الاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالعتل المدفوعة الأجر بـ 12 يوم.

-وهذا ما نصت عليه المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة أشغال الطرق و المياه و مسالك البناءات ، مستغانم التي حددت مدة عطلة الجح 30 يوم.

الكتب

-النظام القانوني للعتل في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قانون إداري ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الجامعي 2014 - 2015 ، ص 132

- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و الوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 100.

- مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008، دار بلقيس ، الجزائر ، دون سنة ، ص 20.

- محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، الطبعة 2 ، 1989 ، ص 123.

- نسرين حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 - 2007 ، ص 159.

- ميسوم صبيح ، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية ، عمان ، 1985 ، ص 22.

- هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للإدارات ، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية ، دار قنديل للنشر ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2011 ، ص 19.

- ج. ب. جيلفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، ص856 وما يليها. طبعة الثالثة 1969، دار المعارف، مصر. أي نصف الخميس و يوم الجمعة أو يومين كالجمعة و الخميس و هو من أيام الراحة الأسبوعية.
- سلمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2007 ، ص 17.
- أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، القاهرة ، 2011 ، ص 332.
- علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري ، دار الهدى ، الجزائر ، 2012 ، ص 27.
- د/ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مكتبة دار الثقافة وز النشر و التوزيع ، الطبعة 2004 ، عمان ، ال"أردن ، ص 353.
- د/ محمد انس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 186.

الفهرس

1	مقدمة
1	الفصل الأول الأحكام العامة المرتبطة بالعطل
7	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعطل
8	المطلب الأول : مفهوم العطل.....
8	الفرع الأول: التعريف اللغوي للعطلة
8	الفرع الثاني :التعريف القانوني للعطلة
11	الفرع الثالث : التعريف الفقهي للعطلة
14	الفرع الرابع : أهداف العطل :
22	المطلب الثاني : معايير العطل و سلطات الرئيس الاداري في اقرار العطل:
22	الفرع الاول : معيار الاقدمية
24	الفرع الثاني : معيار السن
25	الفرع الثالث : الجمع بين معياري الاقدمية و السن
26	الفرع الرابع: الاتجاه الصائب لمعيار العطلة.....
28	المبحث الثاني : مصادر العطل.....
28	المطلب الاول : المصادر الرسمية
28	الفرع الاول : الدستور
29	الفرع الثاني : القوانين
31	الفرع الثالث : التنظيمات
33	المطلب الثاني : المصادر الغير رسمية
33	الفرع الاول : القضاء

35	الفرع الثاني : العرف
36	ملخص الفصل الأول:
37	الفصل الثاني
37	الأحكام العامة المرتبطة بنظام أنواع العطل في التشريع الجزائري
39	المبحث الأول : العطل الاعتيادية المشتركة
39	المطلب الأول : العطلة السنوية
40	الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة السنوية
43	الفرع الثاني : الخصائص القانونية للعطلة السنوية
46	المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية
46	الفرع الأول : الإطار القانوني للعطلة الاسبوعية
47	المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية
48	الفرع الأول : الأعياد الوطنية والتحديد القانوني لها
49	الفرع الثاني : الأعياد الدولية و التحديد القانوني لها
50	الفرع الثالث : الأعياد الدينية
52	المبحث الثاني : العطل الخاصة الاستثنائية
52	المطلب الأول : العطل الخاصة لأسباب صحية
53	الفرع الأول : عطلة الأمومة
58	الفرع الثاني : العطلة المرضية
61	المطلب الثاني : العطل الخاصة لأسباب عارضة
63	الفرع الأول : العطل الخاصة مدفوعة الأجر

فهرس المحتويات

66	الفرع الثاني : العطل الخاصة الغير مدفوعة الأجر
71	ملخص الفصل الثاني.....
73	الخاتمة.....
78	قائمة المراجع