



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة ماستر

ميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الفرع : قانون عام

التخصص : قانون إداري

رقم:

إعداد الطالبة:

معرف حدة

يوم : 2020/10/

**التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري**

لجنة المناقشة

معدة فتحي أستاذ محاضر "أ" جامعة محمد خيضر بسكرة رئيسا

شبري عزيزة أستاذة محاضرة قسم "أ" جامعة محمد خيضر بسكرة مشرفا

صولي الزهراء أستاذة مساعد قسم "أ" جامعة محمد خيضر بسكرة مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019.

قال الرسول ( صلى الله عليه وسلم ) : " إن لنفسك عليك  
حقا، وإن لبدنك عليك حقا، وإن لأهلك عليك حقا، فأعط  
كل ذي حق حقه. "

# شكر و عرفان

مصدقاً لقول الله تعالى: " ولنن شكرتم لأزيدنكم "

نحمد الله عز وجل ونشكره بداية ونهاية على النعمة التي لا تعد ولا تحصى.

وأتقدم بوافر الشكر والعرفان وبكل امتنان وتقدير الى الاستاذة " شبري عزيزة"، على كل ما قدمته من نصائح وتوجيهات قيمة كانت لها مغزى في اثراء البحث، راجية من الله أن يلهمها الصحة والعافية.

كما أشكر كل أساتذة قسم الحقوق الذي كان لهم الفضل في وصولي الى هذه المرحلة، وأتقدم بالشكر الجزيل لكل من مد يد العون في إبداء ملاحظة أو تقديم معلومة.

ونسأل الله عز وجل التوفيق.

# الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ... ونصح الأمة ... إلى نبي الرحمة ونور العالمين ...  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أهدي هذا العمل إلى:

من بها أكبر وعليها أعتمد ... إلى الشمعة التي تنير حياتي... (أمي الحبيبة).

إلى ملاكي في الحياة ... إلى من علمتني العطاء بدون انتظار... ( جدتي الغالية).

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار... وإلى القلب الناصع بالبياض ... ( والدي العزيز).

وإلى أخواتي وإخواني وإلى كل أفراد أسرتي، سندي في الدنيا ولا أحصى لهم فضل.

وإلى كل الأصدقاء والأحباب من دون استثناء.

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي نفعاً يستفيد منه الجميع الطلبة المقبلين على  
التخرج.

# قائمة المختصرات

ص : صفحة.

ص ص : من صفحة إلى صفحة.

ج ر: الجريدة الرسمية.

ق.أ.و.ع : القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ق.أ.ع.و.ع : القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

م.ع.و.ع.إ.إ : المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

ق.أ.ن.ع.م.إ.ع : القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

و.م.م.ج.ف.ع.ت.م.ح.إ : الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مفهوم

## مقدمة

تعد الوظيفة العمومية هي المحرك الرئيسي لسياسة الدولة ، حيث يعتبر الموظف العام من أهم الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهو أحد العوامل والوسائل الرئيسة لنجاح النشاط الحكومي ورفع أدائه في كل الدول، فبدون الموظف لا يمكن لدولة أن تمارس مهامها ووظائفها فهي شخص معنوي عام يحتاج الى أشخاص طبيعيين لتعبير عن ارادتها.

لكن هذا الدور الفعال للموظف العام مرتبط بحياته الوظيفية ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية الى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية، ويقصد بالوظيفة العمومية من زاوية عضوية أو هيكلية مجموعة من الموظفين يشغلون مهام داخل الإدارة العمومية، ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة وتوثق العلاقة بين الدولة من جهة وجمهور من جهة أخرى، ولا يتم تلبية هذه الخدمة إلا بتدخل من الموظف العام.

كما أن حسن اختيار الموظفين والعمل الدائم على تطوير مهاراتهم وتكوينهم يؤدي الى حسن سير المرفق العام بانتظام و اطراد، بما يضمن التكيف مع المحيط الخارجي ويحقق المصلحة العامة، ونشير في هذا الاطار أن أهم الواجبات التي يراعيها الموظف أثناء التحاقه بمساره الوظيفي، هو تأدية مهامه بكل اتقان وانضباط والالتزام بحضوره الدائم للوظيفة المعين بها على أساس مبدأ الاستمرارية في تمكين المرفق العام من إشباع الحاجات العامة للمواطنين بصورة منتظمة، ومن ثم فطبيعتها الأساسية تقضي تأمين سيرها بانتظام ودوام دون الانقطاع، لأن الانقطاع أو التعطيل يؤدي الى اضرار تمس الجماعة والفرد وقد تؤدي الى اضطرابات في سياسة الدولة وتنظيمها واقتصادها، وعلى هذا الاساس اضحى المرفق العام مرتبط بمبدأ سيرها بانتظام واطراد.

ولكن على الرغم مما سبق قوله إلا أن الموظف العام له عدة حقوق مقابل وفائه بالتزاماته وتحمل اعباء الوظيفة التي يشغلها من بينها حق في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي.

### أهمية الموضوع:

تظهر أهمية دراسة موضوع التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي في التعرف أكثر عن التمتع بالحقوق المرتبطة بأداء الخدمة، وكذا معرفة مدى ارتباط الانقطاع المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي بسير المرفق العام، بما يؤثر على مبدأ انتظام وسير المرفق العام.

### أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيار الموضوع الى اسباب ذاتية والمتمثلة في:

الميول لمقياس الوظيفة العمومية، وقد يساعدي هذا الموضوع في المسار المهني في المستقبل وكذلك انه موضوع أكثر اثارة وجذبا للباحث.

اعتبار ان التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي يزال مطلبا انسانيا ساميا ,لأنها تمكن الموظف من استعادة توازن بدنه وفكره وتجعله يعود الى وظيفته على احسن وجه.

أما الاسباب الموضوعية فنجلها في :

ارتباط الموضوع بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام.

بالإضافة لمحاولة دراسة وتحليل النصوص القانونية التي تحكم هذه الحقوق وتحميها.



ولم يتم التطرق للموضوع من قبل بالشكل اللازم والكافي ولم يكتبوا كثيرا حول التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، ومنه فدراسة هذا الموضوع بشكل دقيق ومفصل من شأنه اثراء المكتبة الجامعية.

### الصعوبات:

عدم اهتمام الفقه الجزائري بدراسة التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي والذي أدى الى ندر المراجع، ونقص المعلومات المتخصصة في الموضوع.

### اشكالية الدراسة:

وعلى ضوء ما سبق تتبثق الإشكالية التالية : هل وازن المشرع الجزائري ما بين مقتضيات سير المرافق العمومية الادارية بانتظام واطراد وبين حقوق الموظف في تمتعه بالتوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي ؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية المطروحة فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج تحليلي مضمون وذلك من خلال شرحنا وتحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بالعتل والغيابات والاستيادع والإضرابات، واعتمدنا ايضا على المنهج الوصفي عموما بتعريف المصطلحات ذات الصلة بالموضوع من أجل الفهم الجيد.

### تقسيم الدراسة:

وفي اطار معالجتنا إشكالية هذا الموضوع، قسمنا موضوع الى فصلين. حيث يتناول الفصل الأول الإطار الناظم للعتل والغيابات، وتطرقنا في المبحث الأول الى الإطار الناظم للعتل وفي المبحث الثاني الى الإطار الناظم للغيابات. وفي حين تضمن الفصل الثاني للإطار الناظم للإحالة على الاستيادع والإضرابات، حيث خصص المبحث الأول للإطار الناظم للإحالة على الإستيادع، أما المبحث الثاني فخصص للإطار الناظم للإضرابات.

## الفصل الأول

### الإطار الناظم للعطل والغيبات

## الفصل الأول

### الإطار الناظم للعطل و الغيابات

إن الموظف العمومي هو شخص معين في وظيفة دائمة، بحيث يلزم عليه التفرغ الدائم دون الانقطاع عنها وذلك نظرا لمبدأ استمرار المرفق العام لأنه المظهر الايجابي لنشاط الادارة لكن لا يمكن له ان يعمل بصفة مستمرة دون انقطاع مؤقت عن النشاط الوظيفي، بل لا بد ان يقطع وقتا، ذلك نظرا لأن الموظف كونه شخص طبيعيا، و مواصلته للعمل قد تتعقبا ظروف تسوء بها حالته وتتأثر نفسيته.

لذلك قد نص المشرع الجزائري عن العطل والغيابات في امر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، وذلك في الباب التاسع منه المعنون بالعطل والغيابات، نظرا لأهميته قد خصص له بابا كاملا، حيث ان العطل و الغيابات هي حق للموظف في الحصول على فترات يستريح فيها عن ممارسة النشاط الوظيفي.

وعليه سنخصص هذا الفصل لدراسة العطل والغيابات حتى يتسنى لنا بيان مدى اهميتها، ولهذا قسمنا هذا الفصل الى مبحثين: (المبحث الاول) الاطار الناظم للعطل، و(المبحث الثاني) الاطار الناظم للغيابات.

## المبحث الاول: الإطار الناظم للعطل.

إن العطل هي حق من بين الحقوق المعترف بها في التشريع الجزائري وكذا التشريعات المقارنة، بحيث يتمتع بها الموظف العمومي وهي تختلف تماما عن الحقوق الاخرى من حيث طبيعتها ونظامها، فهي بمثابة فرصة تمنح للموظف من أجل الراحة واستعادة نشاطه ولياقته، بما يحقق مصلحة الإدارة عند استجماع الموظف لقوته وقدرته من جديد، حسب ما تقتضيه ظروف وظيفته وتزداد أهمية حق الموظف العام في العطلة باعتبارها حق مضمون دستوريا في المرافق العمومية القائمة على ضرورة سيرها بانتظام دون توقف في تقديم الخدمات الأساسية للجمهور و اتباع حاجاته، لأن حدوث أي توقف أو تعطيل قد يترتب عليه الحاق أضرار بالمرفق نفسه والمتعاملين مع المرفق العام، خاصة إذا ما كانت العطلة ناتجة عن ظروف غير عادية مثل الظرف الذي نعشه بسبب تفشي فيروس كورونا كوفيد<sup>19</sup>.

وعليه سنخصص هذا المبحث لدراسة العطل، وذلك لتحديد تعريف العطل في (المطلب الاول)، ومن ثم بيان انواع العطل في (المطلب الثاني)، كما سنوضح كذلك تمييز العطلة عن الوضعية القانونية الاخرى وذلك في (المطلب الثالث).

### المطلب الاول : تعريف العطل.

<sup>1</sup> - فيروسات كورونا هي سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للحيوان والإنسان. ومن المعروف أن عدداً من فيروسات كورونا تسبب لدى البشر أمراض تنفسية تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشد وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس). ويسبب فيروس كورونا المُكتشف مؤخراً مرض كوفيد-19، ولمزيد من تفصيل انظر موقع منظمة الصحة العالمية ، مرض فيروس كورونا (كوفيد 19)، تم الاطلاع عليه بتاريخ 28 اوت 2020.

للتوصل الى معنى العطل لابد من وضع تعريف واضح ودقيق لها، وبناء على ذلك فإن تحديد تعريف العطلة سيتم التطرق الى التعريف التشريعي (الفرع الاول)، ومن ثم التعريف الفقه القانوني للعطل (الفرع الثاني).

### الفرع الاول : التعريف التشريعي.

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف محدد للعطل إلا في حدود معينة ومحصورة، لذلك سنستقرئ بعض النصوص القانونية من دستور، ثم نسترشد بالقوانين الخاصة بالوظيفة العمومية، قصد استخراج تعريف قانوني للعطل.

#### أولاً : من الدستور.

إن العطلة هي عبارة على فترة من الراحة وهي حق مضمون للموظف قد نص الدستور 2016 في المادة 69 منه عليها : " الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته<sup>1</sup> ".

#### ثانياً : من قوانين الخاصة بالوظيفة العمومية.

لقد نص الامر 133/66 في المادة 39 منه بأن : " للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الاجرة لمدة ثلاثين يوماً متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة<sup>2</sup> ".

<sup>1</sup> - قانون رقم 01/16 المؤرخ في 6 مارس سنة 2016، متضمن التعديل الدستوري ، ج ر العدد 14 ، صادرة بتاريخ 7 مارس 2016 ، ص 14.

<sup>2</sup> - الامر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر العدد 46، صادرة بتاريخ 8 جوان 1966، ص 550.

كما نص مرسوم رقم 59/85 على العطل واكتفى باعتبارها حق دون وضع تعريف لها في المادة 16 في فقرة 4 منه : " يتمتع العمال في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، بالحق فيما يأتي خاصة الراحة والعطل القانونية<sup>1</sup> .

ثم جاء الامر 03/06 في المادة 192 منه على ان : " للموظف الحق في ايام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به<sup>2</sup> .

الفرع الثاني: تعريف الفقه القانوني.

لقد عرفها الاستاذ "ميسوم صبيح" بعد ان تكلم عن نشاط الموظفين بأنها: "حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا انه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه<sup>3</sup> .

وقد جاء في تعريف الاستاذ "هيثم حامد مصاورة" نقلا عن الاستاذ عبد الواحد عبد الكريم: "بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الاحوال التي يقرها القانون<sup>4</sup> .

وعرفها الاستاذ بيكمار **piquemard** في مؤلفه القانون الاداري بأن العطلة هي : "ترك الموظف وظيفته مؤقتا دون ان تنهي العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري<sup>5</sup> ."

<sup>1</sup> - مرسوم رقم 59/85 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 335.

<sup>2</sup> - الامر رقم 03/06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية، ج ر العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ، ص 17.

<sup>3</sup> - ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص 221.

<sup>4</sup> - هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات (دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية)، الطبعة الاولى، دار قنديل للنشر، عمان، 2011، ص 19.

<sup>5</sup> - piquemard, **le droit administratif**, édition 2eme, paris, 1970, p143.

## المطلب الثاني : أنواع العطل .

للعطل انواع مختلفة يتمتع بها الموظف، فلكل نوع له مميزاته وخصائصه ينفرد بها عن غيره من العطل، حيث كان المشرع الجزائري حريصا على تنظيم كل نوع بنصوص قانونية و احكام خاصة، بحيث سنقسم هذا المطلب الى فرعين أساسيين هما : العطل العامة في (الفرع الاول)، والعطل الخاصة في (الفرع الثاني).

### الفرع الاول : العطل العامة.

يقصد بالعطل العامة هي تلك العطل التي يستفيد منها جميع الموظفين على حد سواء حيث تتنوع هذه العطل بين العطل السنوية و العطل الاسبوعية وعطل الاعياد الرسمية بحيث سنقوم بدراسة كل نوع منها.

#### اولا : العطلة السنوية.

تعتبر العطلة السنوية من ايام الراحة القانونية، ونظمها المشرع الجزائري من خلال نصوص المواد التي تضمنها الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، حيث تم النص على استحقاق الموظف للعطلة السنوية، توقيتها، كيفية تجميعها وحالات عدم استحقاقها<sup>1</sup>.

1. تحديد مدة العطلة السنوية : تمنح العطلة السنوية حسب الامر 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الاجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة، ولإدارة مطلق الحق في تقسيط العطل السنوية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي العمومي في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية مقارنة)، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2020، ص 18.

<sup>2</sup> - انظر المادة 39 من الامر رقم 133/66، المتضمن ق.ا.ع.و.ع، مرجع سابق، ص 550.

كما أن القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية قاس العطلة على اساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة للعمل<sup>1</sup>، وهذا ما جاء به الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

2. ارجاء العطلة السنوية وتجزئتها : فيما يخص تجزئة العطلة السنوية أكثر من مرتين أو أخذها اسبوعا حسب عدد ايام العمل المفتوحة اي خمسة(5) ايام في عدد مرات، لا يمكن تجزئتها إلا بصفة استثنائية لضرورة المصلحة او تأجيلها في حدود سنتين(2)، وهذا ما نصت عليه المادة 206 من الامر رقم 03/06 متضمن ق.ا.و.ع<sup>3</sup>.

3. تمديد العطلة السنوية : الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في خارج في بعض المناطق الجغرافيا، خول لهم المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 28/95<sup>4</sup>، الاستفادة من عطل اضافية ، تساوي عشرون(20) يوما كاملة<sup>5</sup>.

كما حدد ايضا المرسوم التنفيذي رقم 300/95، امتيازات خاصة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات بشار والبيض وغرداية والنعامه والاعواط والوادي، وبعض البلديات التابعة لولاية الجلفة وبسكرة

<sup>1</sup> - انظر المادة رقم 05 من قانون رقم 08/81، المؤرخ في 27 جويلية 1981، يتعلق بالعطل السنوية ، ج ر العدد 26، الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1981 ، ص 887.

<sup>2</sup> - انظر المادة رقم 197 من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 17.

<sup>3</sup> - كمال زمور، تسيير المستخدمين في الادارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص 319.

<sup>4</sup> - لمزيد من التفاصيل انظر المادة رقم 08 من المرسوم التنفيذي رقم 28/95 المؤرخ في 12 جانفي 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات ادرار وتمنراست وتندوف واليليبي، ج ر العدد 4 الصادرة في 29 جانفي 1995، ص 7.

<sup>5</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 20.



في زيادة في العطلة السنوية المقدرة بعشرة (10) ايام، فإن هذه الزيادة في العطلة السنوية للموظف لا تتجاوز اربعين (40) يوما اي (30يوما+10 ايام)<sup>1</sup>.

صدرت مراسلة من معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بأولاد فايت الجزائر تتضمن استفسار حول امكانية استقادة السيد من عطلة سنوية لسنة 2017، علما انكم تشغلون رتبة عون ادارة رئيسي بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني منذ 10 ديسمبر 1989، وقمتم بإيداع ملف التقاعد النسبي وتنتظرون التبليغ المسبق للإحالة على التقاعد.

تضمن هذا الاستفسار رد من طرف المدير العام للتوظيفة ان ملف التقاعد الخاص بكم تتم دراسته على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد، وبما انه لم يتم تبليغكم الى غاية اليوم بالتبليغ المسبق للإحالة على التقاعد، فإنكم لا تزالون في حالة نشاط، ويمكنكم الإستفادة من العطلة السنوية لسنة 2017، والتي تحتسب على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل، دون ان تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوم في السنة الواحدة للعمل، وتمنح على اساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة الى 30 يونيو من سنة العطلة، اي من 01 جويلية 2016 الى غاية 30 جوان 2017، وذلك وفقا لأحكام المادتين 196 و197 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

**ثانيا : عطلة نهاية الأسبوع .**

<sup>1</sup> - انظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 300/95، المؤرخ في 4 اكتوبر 1995 ، يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين في ولايات: بشار-والبييض- وورقلة- وغرداية-والنعامة- والاغواط- والوادي، وبعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة وبسكرة، ج ر العدد 58، الصادرة في 7 اكتوبر 1995، ص 11.

<sup>2</sup> - المراسلة رقم 3913 المؤرخة في 05 افريل 2017 ، المتضمنة الاستقادة من العطلة السنوية، الصادرة من المديرية العامة للتوظيفة العمومية والاصلاح الاداري، تم الاطلاع عليه بتاريخ 17 ماي 2020.

لقد جاء في الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية على انه: " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به، غير انه يمكن ان يؤجل اليوم الاسبوعي للراحة، في اطار التنظيم العمل، اذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك<sup>1</sup>.  
وكما نجد في قانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل على انه: "يحق للعامل في راحة يوم كاملا في الاسبوع، وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ، ويمكن تأجيل الراحة الاسبوعية او التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت الضرورات الاقتصادية او ضرورات تنظيم الانتاج<sup>2</sup>."

الاصل ان الراحة الاسبوعية في الجزائر حاليا هي يوم الجمعة وفق ما نصت عليه المادة الاولى من الامر 77/76 ، وهو اليوم الذي يقع بين يومي الخميس اي يسبق يوم السبت ويلى يوم الخميس<sup>3</sup>.

وبتالي فحرية الموظف العمومي في ممارسة هذا الحق، حرية مقيدة، اذ لا خيار له في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا او عدم الانقطاع عن ممارسة، فهو رهن اشارة الادارة المستخدمة، خاضعا بذلك لنصوص القانون والضرورة المتعلقة بمصلحة المرفق العمومي الناشط به (ضرورة استمرار سير المرفق العمومي بانتظام واطراد) وذلك حسب خصوصية كل مرفق وكل قطاع<sup>4</sup>.

ثالثا : العطلة الرسمية.

<sup>1</sup> انظر المادة 191 من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص17.

<sup>2</sup> انظر المادة رقم 33 والمادة رقم 37 من قانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد17، الصادرة في 25 افريل 1990، ص 565 و566.

<sup>3</sup> مهدي بخدة، (الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري)، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي احمد زبانه بغيلزان، العدد السابع، 16 جوان 2019، ص ص 103،104 .

<sup>4</sup> يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 16.

نتناول في هذا النوع من العطل الى نوعين من العطل التي تبناها المشرع الجزائري في قانون رقم 278/63 المعدل والمتمم.

1. **الأعياد الوطنية :** ان التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع بها احداث هامة، مما جعلتها في ذاكرة الشعب، ومن هذه الايام الهامة ايام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الاعياد الرسمية وهذا ما اكده في قانون 278/63 المعدل والمتمم<sup>1</sup>.

وقد نص قانون رقم 06/05 عليها وهي : الخامس يوليو (عيد الاستقلال) يوم واحد، وأول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد<sup>2</sup>.

2. **الأعياد الدينية :** وهي عبارة على 5 اعياد تحتوي كلها على 7 ايام راحة، ونص عليها قانون رقم 419/68 تحدد قائمة الاعياد الرسمية كما يلي: عيد الفطر يومان، عيد الاضحى يومان، اول محرم يوم واحد، عاشوراء يوم واحد، والمولد النبوي يوم واحد<sup>3</sup>.

3. **الاعياد الدولية :** وتنقسم الى عيدين يضمن يومين (2) للراحة، أول ماي يقدر بيوم واحد يكون موافقا لليوم الأول من شهر ماي من كل سنة شمسية، ويسمى بعيد العمال، وأول جانفي هو يوم واحد تبتدئ به السنة الميلادية التي يؤرخ لها كل شعوب العالم<sup>4</sup>.

اما بالنسبة للامر رقم 133/66 والامر 03/06 والمتضمنان القانون الاساسي للوظيفة

العمومية لم يشر في موادها الى هذا النوع من العطل.

**الفرع الثاني : العطل الخاصة.**

<sup>1</sup>- رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري،( مذكرة لنيل شهادة الماجستير )، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007، ص 52.

<sup>2</sup>- انظر المادة الاولى من قانون رقم 06/05 المؤرخ في 26 يونيو 2005، يعدل القانون رقم 278/63 المؤرخ في 26 يونيو 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر العدد 30، الصادرة في 27 افريل 2005، ص 5.

<sup>3</sup>- انظر المادة الاولى من امر رقم 419/68 المؤرخ في 26 يونيو 1968، يعدل بموجبه الامر رقم 278/63 المؤرخ في 26 يونيو 1963، المتضمن تحديد قائمة الاعياد الرسمية، ج ر العدد 56، الصادرة في 27 يونيو 1968، ص 1254.

<sup>4</sup>- ولمزيد من التفاصيل حول موضوع العطل الرسمية، انظر مهدي بخدة، (النظام القانوني للأعياد)، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي أحمد زبانه، غيلزان، العدد الثامن، جوان 2017، ص 49 الى 60.

إن الموظف العمومي قد تطرأ عليه ظروف صحية تجعله يغيب فترة مؤقتة عن وظيفته نتيجة مرض يصيبه، أو قد ينقطع عن وظيفته نتيجة لظروف غير عادية وليس للموظف علاقة بها بل الظروف هي التي منعتة عن اداء وظيفته.

**أولاً : العطلة المرضية.**

يعتبر المرض من أهم الاسباب التي تبرر حصول الموظف على عطلة فلا يرجى من المريض اداء واجبه على أكمل وجه<sup>1</sup>، يحدد القانون مدة معينة للعطلة المرضية بحيث لو تجاوزها الموظف يتم تخفيض مرتبه بنسب معينة حسب طول المدة اللازمة لعلاجه وإذا تجاوزت مدة العطلة المرضية حدا أقصى، فإنه يجوز فصل الموظف وذلك لشرط اللياقة الصحية وكذا الاستمرار المرفق العام<sup>2</sup>.

**1. حق الموظف في عطلة مرضية :** لقد اشار المشرع الجزائري الى هذا الحق في الامر رقم 133/66 للموظف الحق في عطلة مرضية<sup>3</sup>.

ولم يختلف عنه الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية: " توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض او حادث مبرر، ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به<sup>4</sup> ".

**2. انواع العطلة المرضية :** يوجد نوعين من العطلة المرضية وهما:

**أ. العطلة المرضية قصيرة المدى :** هي عطلة مرضية لا تتجاوز 300 يوم طول فترة مدتها سنتان متتاليتان كحد أقصى، سواء كانت يوماً واحداً او عدة ايام او عدة شهور<sup>5</sup>، وهذا ما

<sup>1</sup> - سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، 2008، ص 124.

<sup>2</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري (طبيعة القانون الإداري-التنظيم الإداري- الموظفون العموميون - اموال الإدارة العامة)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009، ص 448.

<sup>3</sup> - انظر المادة رقم 39 فقرة 2 من الامر رقم 133/66، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 550.

<sup>4</sup> - انظر المادة رقم 201 من الامر رقم 03/06، يتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 18.

<sup>5</sup> - راشدي حدوهم دليلة، مزوار اسمهان، (قراءة في مفهوم العجز كشرط للاستفادة من العطلة المرضية)، مجلة نظرة على

قانون الاجتماعى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 احمد بن احمد، العدد الاول، 31 ديسمبر 2019، ص 16.

نص عليه القانون رقم 11/83 : "اذا تعلق الامر بعطل من غير العطل الطويلة الامد تدفع التعويضة اليومية، على نحو يضمن طوال فترة ما مدتها سنتان متتاليتان، يتقاضى فيها العامل ثلاثمائة تعويضة يومية على الاكثر وذلك على علة او عدة علة<sup>1</sup>"، وحسب المادة رقم 07 من الامر رقم 17/96 تعدل وتتم الفقرة 2 من المادة 14 من القانون رقم 11/83: " تقدر الأداءات النقدية التعويضة اليومية ب5% من الاجر اليومي، بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي، والضريبة من اليوم الاول(1) الى اليوم الخامس عشر(15) الموالى للتوقف عن العمل 50% من الاجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة<sup>2</sup> ."

ب. العطلة المرضية طويلة المدى : يوضع الموظف في عطلة مرضية طويلة المدى عندما يستمر في ايداع عطل مرضية تتراوح من ثلاثة (3) اشهر الى ثلاثة(3) سنوات كأقصى حد، وهذا بعد موافقة المراقبة الطبية للصندوق الاجتماعي، يأخذ الصندوق الضمان الاجتماعي على عاتقه التعويضات المؤمن<sup>3</sup>، وطبقا للمرسوم رقم 27/84 قد حدد الأمراض على سبيل الحصر وهي 16 علة<sup>4</sup>، اذ ثبت انها تؤدي الى استحالة مباشرة الموظف لنشاطه واهمها :

<sup>1</sup> - انظر المادة رقم 16 فقرة 2 من قانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28 الصادرة في 5 يوليو 1983، ص 1794.

<sup>2</sup> - امر رقم 17/96، المؤرخ في 6 يوليو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 42 الصادرة في 7 يوليو 1996 ، ص 6.

<sup>3</sup> - كمال زمور، مرجع سابق، ص ص 329،330.

<sup>4</sup> - انظر المادة رقم 21 من المرسوم رقم 27/84، مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بتأمينات الإجماعية، ج ر العدد 7 الصادرة في 14 فبراير 1984، ص 215.

مرض السل بجميع اشكاله، الامراض العصبية النفسية الخطيرة، الامراض السرطانية، امراض

الدم.....الخ، وقد اوردت المادة رقم 5 من المرسوم 27/84 المذكورة مجموعة امراض

المستعصية اخرى يستفيد المصاب بها من تكفل بنسبة 100% في كلفة العلاج و الأداءات

العينية من بينها الامراض القلبية.... دون ان تخول الحق في عطلة طويلة المدى<sup>1</sup>.

وعلى هذا الخصوص صدرت مراسلة عن المركز لاستشفائي الجامعي مصطفى باشا،

بطرح انشغال حول وضعية الموظفين الذين تتم إحالتهم على العطلة المرضية طويلة الأمد،

علما ان مصالح الرقابة المالية رفضت التأشير علة مقررات الموظفين المستفيدين من العطل

المرضية طويلة الأمد، على غرار ما هو معمول به في مجال العطل المرضية، اين يعد فيها

الموظف في وضعية الخدمة. وتضمن هذا الاستفسار رد من طرف المديرية العامة للتوظيف

العمومية، يشرفني أن أنهي الى علمكم أن الإحالة على العطلة المرضية طويلة الأمد تعتبر

وضعية خاصة يكون فيها الموظف في حالة التوقف عن الخدمة بسبب مرض او حادث

أصابه، كما أن إثبات هذه الوضعية تخضع الى رقابة مصالح الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي التي تؤشر على شهادة إحالة الموظف على عطلة المرضية طويلة الأمد، كما

تتكفل بالتأشير على اعادة ادماجه.

وبهذا الخصوص، ينبغي على الادارة المستخدمة في هذه الحالة إعداد قرار او مقرر

إحالة الموظف على العطلة المرضية طويلة الامد من أجل تحرير المنصب المالي الذي كان

يشغله، كون التكفل المالي بهذه الوضعية يتم على مستوى مصالح الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> - راشدي حدوهم دلييلة، مزوان اسمهان، مرجع سابق، ص 18.

كما تجدر الإشارة، الى أن اعادة ادماج الموظفين الذين تمت إحالتهم على العطلة المرضية طويلة الأمد بعد انقضاءها، تتم بقوة القانون ولو زيادة على المناصب المالية المتوفرة<sup>1</sup>.

وكذا مراسلة من رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية باب الزوار، ملتصقا من خلالها موافاته بالإجراءات الواجب اتخاذها تجاه وضعية عون إداري اقليمي لدى بلدية باب الزوار، الذي كان متواجدا في وضعية عطلة مرضية طويلة المدى منذ تاريخ 04 اوت 2008. وتضمن هذا الاستفسار رد من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتضح من ارسالكم أن المعني يقدم شهادات طبية متتالية لمصالح البلدية، إلا انه لم يقدم اي شهادة طبية لمصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية منذ التاريخ المذكور اعلاه، وأن العطلة المرضية الوحيدة لمدة شهر التي تقدم بها لنفس الصندوق سنة 2010 لم يتم قبولها من طرف الرقابة الطبية لعدم حضوره ، كما ان المعني تقدم بتاريخ 01 مارس 2012 يطلب استئناف العمل مدعما بشهادة طبية تثبت قدرته على مزاوله العمل.

بناء على ما سبق، يشرفني ان أنهي الى علمكم ان الاستفاد من العطلة المرضية طويلة المدى، تتم بناء على ملف طبي مقبول من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، لذا كان يتعين على بلدية باب الزوار اتباع الاجراءات الخاصة بإحالة على

<sup>1</sup> - مراسلة رقم 9595، مؤرخة في 23 سبتمبر 2013، تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لإحالة موظف على عطلة مرضية طويلة المدى، صادرة عن م.ع.و.ع.ا.ا، تم الاطلاع عليها بتاريخ 17 ماي 2020.

العطلة المرضية طويلة المدى في حينها، أي في سنة 2004، ومن ثمة وفي حالة عدم تقديم المعنى للشهادات الطبية لمصالح الضمان الاجتماعي، أو عدم قبولها من طرف طبيب هذه الأخيرة، فإن المعنى يعتبر في حالة غياب وليس في وضعية عطلة مرضية طويلة المدى بصفة قانونية، لذلك فإن إعادة ادماجه متوقفة على رأي الرقابة الطبية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية<sup>1</sup>.

**3. مدة العطلة المرضية:** نص المشرع الجزائري في الامر رقم 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومية ان للموظف الحق في عطلة مرضية لمدة اقصاها (6) ستة اشهر اثناء فترة(12) اثنتي عشر شهرا متتالية، وذلك في حالة ما اذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه، ويتقاضى الموظف خلال العطلة المرضية اجرته كاملة لمدة (3) ثلاثة اشهر الاولى ويخفض راتبه الى النصف ثلاثة اشهر الموالية<sup>2</sup>، اما بالنسبة للأمر رقم 03/06 انه اقر أن تخول العطلة المرضية الطويلة بأي حال من الاحوال ومهما كانت مدتها، الحق في اكثر من شهر واحد كعطلة سنوية<sup>3</sup>.

**4. الآثار المترتبة عن العطلة المرضية بالنسبة للمرفق العمومي :** خول المشرع للإدارة العمومية امكانية القيام بإجراء مراقبة الطبية على الموظف العمومي المعنى بالعطلة المرضية إذا ما اعتبر ذلك ضروريا<sup>4</sup>، لأنه في كثير من الاحيان يتحاييل الموظفون العموميون عليها

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 841، المؤرخة في فيفري 2013، المتضمنة استفسار حول العطلة المرضية طويلة المدى، الصادرة من م.ع.و.ع.ا.، تم الاطلاع عليها بتاريخ 17 ماي 2020.

<https://wartilani2020.hopital-dz.com/guide%20en%20arabe/76.htm>

<sup>2</sup> - انظر المادة رقم 39 فقرة 2 من الامر رقم 133/66، المتضمن ق.ا.و.ع.، مرجع سابق، ص 550.

<sup>3</sup> - انظر المادة 202، من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع.، مرجع سابق، ص 18.

<sup>4</sup> - انظر المادة رقم 203، مرجع نفسه، ص 18.



من أجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض، وفي ذلك مضرة لسير المرفق العمومي بانتظام واطراد<sup>1</sup>.

**ثانيا : العطلة الاستثنائية.**

وهي كما يدل عليها انها تكون لأسباب عارضة أو طارئة غير متوقعة<sup>2</sup>، وتعتبر العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر تدبير احترازي استثنائي تم اتخاذه بصفة مؤقتة، في ظل الظروف الاستثنائية الذي تمر به الدولة بموجب نص تنظيمي إلزامي، لفائدة مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة استمرار الخدمة العمومية<sup>3</sup>، وقد نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 69/20 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، حيث نص في مادته رقم 06 على مايلي: "يوضع في عطلة

استثنائية مدفوعة الأجر، خلال المدة المنصوص عليها في المادة رقم 2 اعلاه، 50%

على الأقل، من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية<sup>4</sup>. " حيث أن المشرع الجزائري استثنى بعض المستخدمين من الأجراء المنصوص في المادة رقم 06 وذكرهم على سبيل الحصر وهم: مستخدمو الصحة مهما كانت الجهة المستخدمة، المستخدمون التابعون للمديرية العامة لأمن الوطني، المستخدمون التابعون للمديرية للحماية المدنية، المستخدمون التابعون للمديرية العامة للجمارك، والمستخدمون التابعون للمديرية العامة للمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، و مستخدمو مراقبة الجودة وقمع الغش، المستخدمون التابعون للسلطة البيطرية، المستخدمون التابعون لسلطة الصحة النباتية، المستخدمون المكلفون بمهام النظافة والتطهير، المستخدمون المكلفون بمهام المراقبة والحراسة. غير أنه يمكن السلطات المختصة التي يتبع

<sup>1</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> - محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 442.

<sup>3</sup> - صالح بنشوري، خلود كلاش، (تدبير العطلة الإستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا والإشكالات المترتبة عليه)، مجلة قانون العمل والتشغيل صنف C، عدد خاص / تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، اوت 2020، ص 14.

<sup>4</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 69/20، مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر العدد 15، الصادرة في 21 مارس 2020، ص 7.

لها المستخدمون المستثنون من هذا الإجراء، أن ترخص بوضع مستخدميها في عطلة استثنائية<sup>1</sup>.

وتمنح الأولوية في العطلة الاستثنائية لبعض الموظفين من النساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية ابنائهن الصغار، وكذا الموظفين المصابين بأمراض مزمنة، و أولئك الذين يعانون من هشاشة صحية<sup>2</sup>.

لقد فرض فيروس كورونا على المغرب وكذا الجزائر، كما على باقي دول العالم، اتخاذ جملة من الاجراءات لمواجهة الخطر الداهم المهدد لحياة المواطنين وصحتهم، تم فرض مجموعة من القيود تمثلت في فرض الحجر الصحي ومنع التجمعات العامة وتوقف مرفق التعليم الذي يعتبر مرفقا عاما، لكن في مقابل ذلك، فإنه تم اعتماد التعليم الالكتروني عن بعد لمواصلة الدروس<sup>3</sup>.

لذا نجد رغم الظروف الصعبة التي تتميز باجتياح فيروس-كوفيد19 بلدان العالم و خاصة الجزائر، الامر الذي دفع الحكومة لاتخاذ مجموعة من التدابير الاحترازية، إلا انه دائما كان الحرص على استثناء المرافق الحيوية من الحظر، حيث استمرت في عملها بل ضاعفت عملها مثل مجموعة من المرافق العمومية كمرفق الصحة، مرفق الأمن وذلك حفاظا على مبدأ استمرار المرفق العام<sup>4</sup>.

بالإضافة الى ذلك فان المشرع الجزائري حافظ على حق الموظف في العطلة الاستثنائية المدفوعة الاجر بسبب جائحة كورونا، والمتمثل في الراتب ومختلف العلاوات والمنح الملحقة به، بما في ذلك منحة المردودية التي أثرت الكثير من الجدل القانوني حول كيفية تقييمها من

<sup>1</sup> - انظر المادة رقم 07، من المرسوم التنفيذي رقم 69/20 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، مرجع سابق، ص 7.

<sup>2</sup> - انظر المادة رقم 08، مرجع نفسه، ص 7.

<sup>3</sup> - اسامة الخديري، (مبدأ استمرارية المرفق العام في ظل جائحة كوفيد 19)، مجلة العلوم القانونية، 22 ماي 2020.

<https://www.marocdroit.com>

<sup>4</sup> - أيوب لصفير، نبيل محمد بوحمودي، عبد المهيم حمزة، (الدولة والقانون في زمن جائحة كورونا (مؤلف جماعي))، مجلة دولية علمية محكمة، عدد ماي 2020، ص 12.

طرف مدراء المؤسسات العمومية، باعتبارها علاوة تمنح للعامل والموظف نظير الجهود التي يبذلها اثناء عمله<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث : تمييز العطلة عن الوضعيات القانونية الأخرى.

من خلال دراستنا للعطلة يتضح ان هناك تمييز بينها وبين الوضعيات القانونية الأخرى، لذلك سنبين خصائص كل وضعية ومن ثم نحدد التمييز الموجود بين كل من العطلة والوضعيات القانونية الأخرى ، ولذلك سنقسم المطلب الى فرعين اساسيين هما : العطلة ووضعية الانتداب في (الفرع الأول)، و العطلة والخدمة الوطنية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : العطلة ووضعية الانتداب.

الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الاصلي او إرادته الاصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة الإدارة العمومية التي ينتمي إليها<sup>2</sup>.

ومن خلال مفهوم الانتداب يمكن ان نميز بينه وبين العطلة:

الانتداب هي حالة الموظف الذي يكون خارج سلكه الاصلي إلا انه يبقى مستفيدا في وضعية بحقوقه في الترقية والتقاعد<sup>3</sup>، في حين ان العطلة لا يمارس فيها اي نشاط.

الموظف المنتدب يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية او المؤسسة او الهيئة التي انتدب إليها<sup>4</sup>، اما بالنسبة للعطلة ينتقى مرتبه المحدد من إدارته.

<sup>1</sup> - عياش حمزة، (الآثار القانونية المترتبة على العمال والموظفين خلال العطلة الاستثنائية في ظل جائحة كورونا كوفيد19)، مجلة قانون العمل والتشغيل صنف C، عدد خاص/ تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص 171.

<sup>2</sup> - انظر المادة رقم 133 من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 12.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 169.

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 170.

## الفرع الثاني : العطلة ووضعية الخدمة الوطنية.

ان الموظف المرشح للوظيفة يلزم قانونا بتقديم ما يثبت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وقد تكون وضعيته مؤجلة ، بما يعني انه سيستدعى للأداء الخدمة الوطنية بعد التحاقه بالوظيفة العامة<sup>1</sup>.

ومن خلال المادة الاولى من قانون رقم 06/14 المتعلق بالخدمة الوطنية يمكن ان نعرف الخدمة الوطنية على انها المشاركة المواطنين في الدفاع الوطني ، وتخصص الخدمة الوطنية لتلبية حاجات الجيش الوطني الشعبي<sup>2</sup>.

يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية وفي الدرجات والتقاعد، ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية<sup>3</sup>.

ومن خلال مفهوم الخدمة الوطنية يمكن ان نميز بينها وبين العطلة مايلي:

إن العطلة ووضعية الخدمة الوطنية يحتفظ الموظف بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد (إذا كان موظفا مرسما)، أما إذا لم يكن مرسما لعدم اكتمال فترة التبرص مثلا فإنه بعد اكتمالها وترسيمه، يكون من حقه الاستفادة من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية<sup>4</sup>. إن الموظف الذي يكون في عطلة سنوية يحتفظ براتبه<sup>1</sup>، في حين أن الموظف المستدعي للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبته وإنما لعسكري الخدمة الوطنية الحق في منحة شهرية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 149.

<sup>2</sup> - انظر القانون رقم 06/14 ، المؤرخ في 9 اوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 اوت 2014 ، ص 4.

<sup>3</sup> - انظر المادة رقم 154 من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع ، مرجع سابق، ص 14.

<sup>4</sup> - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 292.

## المبحث الثاني : الإطار الناظم للغيابات.

من بين اهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف، هي الالتزام بالحضور الى مقر العمل في الاوقات المحددة لذلك، إلا انه قد تصادفه بعض العوارض التي تمنعه من مزاوله نشاطه الوظيفي، وبالتالي تكون هذه الاخيرة سببا في اخلاله بالالتزام بالحضور الى مؤسسته ومزاوله الاعمال الممنوحة له.

ولذلك سنتطرق في هذا المبحث الى الحق في الغيابات، حيث نص عليه المشرع الجزائري في الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية وذلك في الفصل الثاني من الباب التاسع تحت عنوان الغيابات، حيث سنقسم المبحث الى مطلبين : تعريف الغيابات في (المطلب الأول)، وأنواع الغيابات في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : تعريف الغيابات .

قد يكون من الصعب الوصول الى تعريف للغياب، وذلك لإختلاف وجهات نظر الباحثين وكذلك اختلاف المجتمعات وظروف الخاصة لكل مجتمع حول خصوصيات العمل من مكان الى آخر، حيث سنخصص فرعين اساسيين لتعريف الغيابات: التعريف الفقهي للغيابات في (الفرع الأول)، والتعريف التشريعي للغيابات في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : التعريف الفقهي للغيابات.

من ابرز التعريفات الفقهية هي:

يعرف "احمد ماهر" الغياب انه : " عدم تواجد العامل لأسباب مرضية او عارضة او بدون

إذن<sup>3</sup> ."

<sup>1</sup> - انظر المادة رقم 194 من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع ، مرجع سابق ، ص 17.

<sup>2</sup> - انظر المادة رقم 62 من القانون رقم 06/14، يتعلق بالخدمة الوطنية، مرجع سابق، ص 9.

<sup>3</sup> - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعة، الاسكندرية، 2003، ص 131.

ويعرفه "إحسان محمد الحسن" على انه : "ظاهرة سلبية ينقطع فيها العامل عن العمل لأيام وأسابيع معينه دون اشعار المؤسسة بذلك مما يربك منهاج العمل في المؤسسة ويخل بعملياته الإنتاجية ويسيء الى قابليته على انتاج السلعة بالكمية والنوعية المطلوبة<sup>1</sup>."

ويعرفه "سمير الشوبكي" على انه : " عدم حضور الموظف أصلا لمقر عمله أو حضوره لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم التالي، وقد يخرج من مكتبه الى مكتب آخر في نفس المصلحة، وهناك العديد من الوظائف التي تتطلب وفق طبيعتها مغادرة المكتب الى مكتب آخر والى مصلحة أخرى ذات علاقة بإنجاز العمل<sup>2</sup>." **الفرع الثاني : التعريف التشريعي للغيابات.**

اعطى المشرع الجزائري وصف الراحة القانونية، وعلى هذا الاساس فالغياب هو الراحة القانونية نفسها من حيث الأثر، فكلاهما يدلان على معنى واحد. واهتم المشرع الجزائري بالغيابات واعتبره حق دستوريا، ف جاء في المادة 55 من الدستور 1996 "على الحق في الراحة مضمون"، وهو ما اكده القانون رقم 11/90، حيث بينت فيها المادة 05 منه "بأن الراحة تعد حقا من حقوق الاساسية للعامل<sup>3</sup>."

**المطلب الثاني : أنواع الغيابات .**

قام الباحثون بإجراء دراسات حول الغيابات عن النشاط الوظيفي والعوامل المرتبطة به، حيث خلصت الى نتائج وهي وجود عدة انماط و مظاهر، سنوضحها في هذا المطلب وهي: الغيابات المبررة لأغراض خاصة في (الفرع الأول)، ثم الغيابات لأسباب عائلية في (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، طبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 95.

<sup>2</sup> - سمير الشوبكي، المعجم الإداري، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2006، ص 223.

<sup>3</sup> - رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، (مذكرة لنيل شهادة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014/2013، ص 11.

## الفرع الأول : الغيابات المبررة لأغراض خاصة.

تقضي القاعدة العامة بتفرغ الموظف العمومي لممارسة نشاطه الوظيفي إلا لراحة قانونية يستحقها واستثناء عن هذه القاعدة رخص المشرع الجزائري للموظف العمومي الانقطاع في حالات خاصة عن ممارسة النشاط الوظيفي، تحت طائلة الغياب لأسباب شخصية والتي تتنوع وتختلف من موظف الى آخر وهي<sup>1</sup>:

### أولا : الغيابات المبررة بسبب عطلة الأمومة.

تعتبر عطلة الامومة من أهم الحقوق التي منحها المشرع للمرأة العاملة والموظفة، والتي تمنح لحماية أمومتها أثناء تنفيذ عقد العمل، وسعيا كذلك لأقامة التوازن بين مسؤوليتها اتجاه المجتمع<sup>2</sup>.

ولقد اهتم المشرع الجزائري بعطلة الأمومة واعتبرها حق دستوريا لأنها عنصر من عناصر حماية الأسرة، حيث نص عليها في الدستور 2016 على مايلي: " تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع"<sup>3</sup> ، وكذلك نص عليها في الأمر رقم 03/06، حيث تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة، حيث أن المشرع الجزائري ادرجها ضمن الغيابات لأنها تعتبر ضمن الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر<sup>4</sup>.

**1. المدة القانونية لعطلة الأمومة :** تعتبر مدة عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي رعتها التشريعات المقارنة و التشريعات الدولية، بما فيهم التشريع الجزائري، ويشترط ان تكون هذه

<sup>1</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup> - رحوي فؤاد، (أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-)، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران-2، العدد الثالث، 31 ديسمبر 2013، ص 204.

<sup>3</sup> - أنظر المادة رقم 72 من قانون رقم 01/16، يتضمن تعديل الدستوري لسنة 1996، مرجع سابق، ص 15.

<sup>4</sup> - أنظر المادة رقم 213 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع ، مرجع سابق ، ص 19.

المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة، حيث تراعي فيها الجانب الصحي والنفساني للموظفة<sup>1</sup>.

أ. **المدة الرئيسية لعطلة الأمومة** : لقد حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة في الامر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن " **الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق الأجرة**"<sup>2</sup>.

حيث رفع المشرع الجزائري هذه المدة، المسموح بها للمرأة في الإستفادة من عطلة الأمومة بأربع عشر (14) أسبوعا المقدرة ب98 يوم مقسمة بين قبل أو بعد الولادة<sup>3</sup>، حسب ما نص عليه قانون المتعلق بالتأمينات الإجتماعية: "تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعا"<sup>4</sup>.

ب. **تمديد المدة** : سبق وأن أشرنا أن مدة عطلة الأمومة في التشريع الجزائري هي أربعة عشرة (14) أسبوعا، وتعتبر هذه قاعدة عامة تسري عليها جميع الموظفات، إلا أنه قد يرد على هذه القاعدة استثناء يتمثل في تمديد المدة<sup>5</sup> وهي كما يلي:

• **في حالة المرض** : لم يتعرض المشرع الجزائري لحالة المتعلقة بالحمل أو الولادة بخلاف المشرع الفرنسي الذي أجاز زيادة هذه الفترات لمدة تصل الى أسبوعين للإجازة السابقة للولادة وما يصل الى أربعة أسابيع للإجازة بعد الولادة بتقديم شهادة طبية تثبت ذلك<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - رحوي فؤاد، (أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-)، مرجع سابق، ص 208.

<sup>2</sup> - أنظر المادة رقم 39 فقرة 4 من الامر رقم 133/66، ينصمن ق.ا.ع.و.ع، مرجع سابق، ص 550.

<sup>3</sup> - بن عمور عائشة، (عطلة الأمومة بين النص و الواقع)، مجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تسمسلت، العدد الخامس، جوان 2018، ص 324.

<sup>4</sup> - أنظر المادة رقم 12 من قانون رقم 17/96 تعدل وتنتم المادة رقم 29 من القانون رقم 11/83، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق، ص 7.

<sup>5</sup> - رحوي فؤاد، (أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-)، مرجع سابق، ص 210.



• في حالة ولادة التوأم : تمدد عطلة الأمومة في حالة ولادة العاملة والموظفة توأم من طفلين أو ثلاثة أطفال، لذا نجد المشرع الفرنسي يمنحها مدة 18 أسبوع في حالة توأمين و 22 أسبوع في حالة ثلاثة توأم<sup>2</sup>.

2.التداخل بين العطلة المرضية وعطلة الأمومة : هناك حالة الإجهاض باعتبارها من الأسباب الخاصة المرتبطة بالوضع، إذ تعرف الولادة على أنها انفصال الجنين من أمه في الوقت المعتاد عن طريق الحبل السري مهما كانت طبيعة الولادة، وحتى وإن خرج ميتا، أما الاجهاض فيعرف على انه خروج الجنين في غير وقته المعتاد ميتا اي خلال ستة أشهر الأولى، وعليه تستفيد المرأة الموظفة في هذه الحالة من عطلة مرضية بدلا من عطلة الأمومة<sup>3</sup>.

3.الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للمرفق العمومي : كسابقاتها من حالات الإنقطاع المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، تؤثر عطلة الأمومة على سير الحسن لمرفق العمومي بالنظر الى أن الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تتولى القيام بمهام وظيفية معينة، إلا ان ذلك التأثير لا يكون شديدا لأن بإمكان السلطة الإدارية المعنية تدبير امرها واستخلاف الموظفة المعنية<sup>4</sup>.

ثانيا : الغياب المبرر بسبب عطلة الحج.

وهي تمنح للموظفين الذين يسافرون لأداء فريضة الحج، وهي تعطى مرة واحدة طوال مدة الخدمة<sup>5</sup>، وهذه العطلة لأجل الحج فقط، فلا تجوز لأجل أداء العمرة رغم أنها واجب ديني،

<sup>1</sup>- بن عمور عائشة، مرجع سابق، ص 326.

<sup>2</sup>- رحوي فؤاد، (أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-)، مرجع سابق، ص 212.

<sup>3</sup>- سكيينة زهرة، (الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض))،مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران-2، العدد الأول، 31 ديسمبر 2019، ص 8.

<sup>4</sup>- يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 37.

<sup>5</sup>- محمد يوسف العداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 79.

ولكن ليس من الفروض الأساسية مثل الحج، ومن ثم إذا أراد الموظف أن يؤدي العمرة، فيكون ذلك عن طريق عطلته السنوية، وليس من عطلة الحج<sup>1</sup>.

1. **المدة القانونية لعطلة الحج** : حدد المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المتضمن

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة<sup>2</sup>.

ويمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر<sup>3</sup>.

لذلك نقترح على المشرع أن يرفع من مدة إجازة الغياب بسبب أداء مناسك الحج الى أربعين

(40) يوما كأقصى حد، وأن تكون مدة الغياب المرخص بها و المتمثلة في الفترات الضرورية

للسفر على سبيل الإلزام وليس على سبيل الجواز<sup>4</sup>.

2. **الآثار المترتبة عن عطلة الحج بالنسبة للمرفق العام** : قد يترتب في بعض الحالات على

اعتبار هذه العطلة حقا مكتسب يجب التصريح بها للموظف، أن تجد الإدارة نفسها بدون

موظفين في فترة معينة من السنة، قد تكون في أشد الحاجة إليهم، وذلك فإن جعل الإدارة منح

عطلة الحج أمرا جوازيا للإدارة على سبيل تنظيم العمل وحماية المصلحة العامة ليس إلا<sup>5</sup>.

**ثالثا : الغيابات المبررة لأغراض أخرى.**

حدد المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام الوظيفة

العمومية، يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان

الراتب في الحالات الآتية : لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع(4)

ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات

لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في

<sup>1</sup>- محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 455.

<sup>2</sup>- أنظر المادة رقم 210 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 18.

<sup>3</sup>- أنظر المادة رقم 211، مرجع نفسه، ص 18.

<sup>4</sup>- يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 31،32.

<sup>5</sup>- سعد نواف العنزي ، مرجع سابق، ص 124.

التنظيم المعمول به،- للمشاركة في دوريات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا لتشريع المعمول به،- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية<sup>1</sup>، ويمكن أيضا الإستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات طابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الغيابات لأسباب عائلية .

من المعلوم أن غياب الموظف دون إذن من الإدارة يعد خطأ منه، لكن قد يحدث أمر من الأمور العائلية تجبر الموظف على الغياب، لذا أجاز المشرع الجزائري غياب الموظف لهذه الأحداث العائلية<sup>3</sup>.

### أولا: الغيابات المبررة لأغراض عائلية في الحالات العادية.

منح المشرع رخصا للتغيب في ظروف وأحوال يفضل الموظف العمومي بحلولها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي من أجل التفرغ لها والتمتع بها، لأنه وإن رغب في فصل حياته الوظيفية عن حياته الاجتماعية فإنه سيفشل في ذلك، وبالتالي رخص له المشرع للاهتمام بهذه الأخيرة كلما دعت الضرورة ذلك<sup>4</sup>.

**1. حالات الغيابات لأسباب عائلية في المناسبات العادية:** نص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في زواج الموظف وازدياد طفل وختان ابن الموظف زواج أحد فروع الموظف<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>-أنظر المادة رقم 208 من الأمر رقم 03/06، متضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق،ص 18.

<sup>2</sup>- أنظر المادة رقم 209، من الأمر رقم 03/06، متضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 18.

<sup>3</sup>- رحوي فؤاد، (الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري)، مرجع سابق، ص 131.

<sup>4</sup>- يعيش تمام شوقي، لعمرى سعيدة، مرجع سابق، ص 38.

<sup>5</sup>- أنظر المادة رقم 212 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 18.

كما أن للموظفة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ إنتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال ستة(6) أشهر الأولى، وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة(6) الموالية<sup>1</sup>، يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة<sup>2</sup>.

## 2. الآثار المترتبة عن الغيابات لأسباب عائلية في المناسبات العادية بالنسبة للمرفق العام:

بخصوص الآثار المترتبة بالنسبة للمرفق العمومي فلا تكاد تذكر، كون المدة المقررة للغياب ليست طويلة هذا من ناحية، ومن ناحية ثانية، فإنه لا يمنح للموظف العمومي ترخيص بالغياب إلا بناء على طلب مسبق، أي يكون الرئيس الإداري على علم بما سيحدث أثناء غياب الموظف، وبالتالي يجب عليه أن يتدبر الأمر لسد حالة الفراغ الوظيفي<sup>3</sup>.

## ثانيا : الغيابات المبررة لأغراض عائلية في الحالات غير العادية.

بعدها تطرقنا للرخص التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها لمناسبة أو لأخرى، مع إذن مسبق، وهي في جلها تمثل مناسبات عادية، سوف نتطرق للرخص الممنوحة له للغياب في الحالات التي تكون بسبب ظرف طارئ يجد نفسه بحلوله مضطرا للغياب، دون أن يكون بإمكانه إبلاغ الإدارة مسبقا، فيتعذر عليه طلب الإذن بالغياب، وتتمثل مظاهرها في حالات الوفاة<sup>4</sup>.

## 1. حالات الغيابات لأسباب عائلية في المناسبات العارضة : نص المشرع الجزائري في الأمر

رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، للموظف الحق في غياب خاص

<sup>1</sup> - بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 131.

<sup>2</sup> - أنظر المادة رقم 214 فقرة 2 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة ، مرجع سابق، ص 39.

<sup>4</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع نفسه، ص 40.

مدفوع الأجر مدته ثلاثة(3) أيام كاملة في حالة وفاة زوج الموظف أو وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف<sup>1</sup>.

2. الآثار المترتبة عن الغيابات المبررة لأغراض عائلية في الحالات غير العادية بالنسبة للمرفق العمومي : إن المدة الممنوحة للتغيب غير كافية للموظف ليستجمع قواه النفسية أكثر منها جسدية، وبالتالي فمدة 3 أيام لا تكفي، وقد يضر المرفق العمومي عودة الموظف على تلك الحالة من الحزن أكثر من نفعه<sup>2</sup>.

وكوننا مجتمع مسلم والإسلام دين الدولة الجزائرية<sup>3</sup>، نتساءل عن فترة العدة بالنسبة للموظفة المتوفي زوجها وهي اربعة أشهر(4) وعشرة أيام(10)، لماذا لم يتم النص عليها وإدراجها ضمن تراخيص الغياب بسبب وفاة الزوج؟ لأنه لا يعقل أن يمنح لها ترخيص بالغياب لمدة لا تتجاوز ثلاثة(3) أيام وتستوي بذلك ببقية الموظفين الذي يرخص لهم بالغياب لنفس المدة، فمبدأ المساواة هنا لا يمكن اعماله، فالمنطق القانوني والإنساني والديني لا يقر بذلك<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة رقم 212 فقرة 6/5 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 19.

<sup>2</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 41.

<sup>3</sup> - أنظر المادة رقم 02 من قانون رقم 01/16، يتضمن تعديل الدستوري لسنة 1996، مرجع سابق، ص 6.

<sup>4</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 41، 42.

## الفصل الثاني

الإطار الناظم للإحالة على الاستيداع

والإضرابات

## الفصل الثاني

### الإطار الناظم للإحالة على الاستيداع وإضرابات.

يواجه الموظف العام من الناحية القانونية والإدارية عدة وضعيات قانونية وأساسية وقد تكون عادية يؤدي فيه مهامه ووظائفه، وقد تكون هذه الأوضاع غير عادية تؤدي الى انقطاع مؤقت عن العمل الذي يمارسه، دون ان يكون انفصال نهائي عن الوظيفة.

حيث ان الموظف العام خلال حياته الوظيفية يواجه خلافات داخل مؤسسته الوظيفية نتيجة الاعتداء على حقوقه من قبل الادارة ، فيوقع الضرر على الموظف كما قد يمس هذا الضرر مجموعة من الموظفين فينتج عن ذلك منازعات قانونية كمطالبة بتفسير وتطبيق القوانين واللوائح او عقود العمل الفردية، او اقتصادية كالمطالبة برفع الاجور او تخفيض ساعات العمل او منح مزايا معينة، وان لم يتم حل هذه المنازعات بالطرق الودية كالمصالحة والوساطة، اجاز المشرع الجزائري وكذا التشريعات المقارنة للموظف الحق في ابداء رأيه عن طريق الاضراب للدفاع عن مصالحه وفي نفس الوقت لا يؤثر على ضرورة سير المرافق بصفة دائمة ومنظمة.

ومن هذا المنطلق سنحاول تقسيم هذا الفصل الى مبحثين اساسيين هما : (المبحث الأول) الإطار الناظم للإحالة على الاستيداع، ومن ثم نبين الحق في الإضراب في (المبحث الثاني).

## المبحث الأول : الإطار الناظم للإحالة على الاستيداع.

مراعاة للظروف الشخصية التي قد تحدث للموظف العام، أثناء مساره الوظيفي، وضع المشرع الجزائري وضعية اساسية تسمح للموظف من خلالها بحرية الانشغال بظروفه الذاتية والخاصة وتتمثل هذه الوضعية القانونية في وضعية الاحالة على الاستيداع ، حيث لا يفقد خلالها صفة الموظف، ولا يحذف من لائحة الموظفين، إلا انه لا يستفيد من عدة حقوق (الراتب، الترقية،...)، حيث يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الاصلية قبل الاحالة على الاستيداع.

و من أجل بيان هذه الوضعية القانونية الاساسية سيتم التطرق في هذا المبحث تحديد تعريف للإحالة على الاستيداع في (المطلب الاول)، ثم نبين أنواعه وذلك في (المطلب الثاني)، وفي الاخير سنتطرق الى آثار الاحالة على الاستيداع و انهائه في (المطلب الثالث).

### المطلب الأول : تعريف الإحالة على الاستيداع.

لدراسة وضعية الإحالة على الإستيداع وتحديد مدلول لها يجب اولا تحديد تعريف هذه الوضعية، من خلال التطرق الى التعريف الفقهي للإحالة على الاستيداع في (الفرع الأول)، و من ثم التطرق الى التعريف التشريعي للإحالة على الاستيداع في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : التعريف الفقهي القانوني لإحالة على الاستيداع.

هناك عدة تعريفات فقهية، لذلك سنعرض منها بعض الفقهاء:

عرفه الدكتور "بلورنة احسن" : " الاستيداع هي قطع او ايقاف علاقة الموظف بوظيفته بصفة مؤقتة، وتؤدي على فقده حقوقها ومزاياها<sup>1</sup> ."

<sup>1</sup> - بلورنه احسن، مرجع سابق، ص151.



عرفه دكتور "سعيد مقدم" : " الاستيداع هي حالة من حالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل<sup>1</sup> ."

عرفه الدكتور "عمار بوضياف" : " اذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك استفادته من راتبه المقرر قانونا استفادته من حقه في الترقية على نحو ما تقدم شرحه وبيانه، فإنه وخروجا عن الوضع المعتاد قد توقف العلاقة الوظيفية مؤقتا لسبب من الاسباب التي حددها القانون بعنوان الاحالة على الاستيداع<sup>2</sup> ."

أما بالنسبة للفقهاء الفرنسي عرفه الفقيه "فابريك ميليراي **fabrice melleray**" : " هذه الوضعية تتمثل في ان يكون الموظف متوقف عن الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد<sup>3</sup> ."

عرفه الاستاذ "ذبيح عاشور" : "الاستيداع انه توقف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقا لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبولها يبني على طلب مؤسس، وهذا التوقف يترتب عليه آثار منها توقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية، الترقية في الدرجة وفي التقاعد، غير انه يحتفظ بما اكتسبه طيلة تأدية وظيفته أو طيلة مدة نشاطه بالحقوق المستوجبة قانونا للموظف الى غاية تاريخ احالته على الاستيداع<sup>4</sup> ."

كما عرفه الاستاذ "كمال رحماوي" : "الإحالة على الاستيداع هي توقيف لعلاقة العمل ينجر منها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق كالأجر والترقية والتقاعد، الا انه

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 289.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 145.

<sup>3</sup> -fabrice melleray, **droit de la fonctoin publique**, 2eme edition, paris, 2010, p275.

<sup>4</sup> - دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية احكام لأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 31 جويلية 2016، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص ص 46، 47.

يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما يتعلق منها بالقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : التعريف التشريعي للإحالة على الاستيداع.

اعطى المشرع الجزائري تعريف للاستيداع وذلك حسب كل تعديل يمر به القانون الوظيفة العمومية، ولذلك سنعرض تعريف الاستيداع من فترة الستينات حتى آخر تعديل له وذلك للأمر 03/06 ق.أ.و.ع.

عرف الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مايلي : "ان الموظف الذي يبقى بعد انتهاء إحقاقه، ملازما لدرجته توقف مهامه مؤقتا وفي هذه الحالة يتوقف من الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد مع الاحتفاظ بالتشريع المتعلق بالمعاشات<sup>2</sup> ."

ان المرسوم التنفيذي رقم 59/85 لم يقدم تعريفا للإستيداع، وإنما اكتفى بذكر الجهة المخولة للإحالة على الإستيداع، و أيضا حالاتها والمدة القانونية، و حدد النسب القانونية للعمال الذين يمكنهم الاستفادة من الاستيداع<sup>3</sup>.

وقد عرف الإستيداع في الأمر رقم 03/06 وذلك في الفصل الرابع بعنوان وضعية الإحالة على الإستيداع على انه : " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية الى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 45.

<sup>2</sup> - انظر المادة 47 من الأمر 133/66، المتضمن ق.أ.و.ع ، مرجع سابق، ص 552.

<sup>3</sup> - انظر المواد من 112 الى 115 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المتضمن ق.أ.و.ع.م.أ.ع، مرجع سابق، ص 352 الى 353.

وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبة الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع<sup>1</sup>.

المطلب الثاني : أنواع الإحالة على الاستيداع.

من خلال المواد 146 و 147 و 148 من الأمر رقم 03/06، يمكن تقسيم حالات أو انواع وضعية الإحالة على الاستيداع الى نوعين وسيتم عرضهم بإيجاز وهما : الاستيداع بقوة القانون في (الفرع الأول)، والاستيداع بطلب من الموظف او الاستيداع الارادي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول : الاستيداع بقوة القانون.

يمكن للموظف ان يكون في وضعية استيداع قانوني في الحالات الآتية:

في حالة تعرض احد اصول الموظف او زوجه او احد الابناء المتكفل بهم لحادث او لإعاقة او مرض خطير.

للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته.

لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي<sup>2</sup>.

وفي هذا السياق صدرت اشكالية حول السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات:

مراسلة رقم 7700 المؤرخ في 12 جويلية 2018، تتضمن ايضا استفسار من طرف السيد المدير الجهوي للخزينة في الجزائر للإحالة السيدتين لتربية طفلين يقل عمرهما عن خمس (5)

<sup>1</sup> - انظر المادة 145 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.أ.و.ع ، مرجع سابق، ص 40.

<sup>2</sup> - انظر المادة 146 ، من الامر رقم 03/06، المتضمن ق.أ.ع.و.ع، مرجع سابق، ص 41.

سنوات، المولودان على التوالي 12 جوان و 5 أوت 2013، مع الإشارة أنه تمت احالة السيدتين على الاستيداع ابتداء من 15 جانفي 2018، إلا ان مصالح الرقابة المالية رفضت التأشيرة على مشروع مقرر احالتهما على هذه الوضعية، بحجة أن الطفلين سيتجاوزان السن اثناء فترة الاستيداع، وعليه فإن رفض المراقب المالي للتأشيرة كان مطابقا للأحكام المادة 149 من الأمر 03/06، على أن مدة الإحالة على الاستيداع لا يجب أن تتجاوز تاريخ بلوغ الطفل<sup>1</sup>. وإشكالية حول السماح للموظف بالالتحاق بزوجه اذا اضطر الى تغيير اقامته بحكم مهنته:

في هذا السياق صدرت مراسلة رقم 2132 المؤرخة في 26 فيفري 2017، تتضمن استفسار حول مدى امكانية استفادة الموظفين من هذه الوضعية للالتحاق بالزوج الذي يعمل خارج الوطن، ومقيم ببلد أجنبي، تم الرد على هذه الإرسالية من مصالح الوظيفة العمومية بالرفض على أنه لا يمكن الاستفادة من الإحالة على الاستيداع لأن محل إقامته في بلد أجنبي<sup>2</sup>، فنص المادة 146 فقرة 3 من الأمر رقم 03/06 تنص على الموظف المضطر لتغيير اقامته بحكم مهنته، لتتحقق هذه الحالة يلزم ان يكون تغيير محل الإقامة اضطراري لا اختياري ولسبب المهنة<sup>3</sup>.

وطبقا للمادة 147 من الأمر رقم 03/06 يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية الاحالة على الاستيداع اذا عين زوجه في ممثليه جزائرية في الخارج او مؤسسة او هيئة دولية او كلف بمهمة تعاون.

1-مراسلة رقم 7700، المؤرخة في 12 جويلية 2018، تتضمن مدى صحة إحالة على الاستيداع من اجل تربية طفل سيفوق خمس(5) سنوات اثناء فترة الاستيداع صادرة من م.ع.و.ع.ا.ا، تم الاطلاع على بتاريخ 19 ماي 2020.

<http://www.dgfp.gov.dz/ar/index.asp>

2- مراسلة رقم 2132، المؤرخة في 26 فيفري 2017، المتضمنة استفسار حول الإحالة على الاستيداع، صادرة من م.ع.و.ع.ا.ا، تم الاطلاع على بتاريخ 19 ماي 2020.

3- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري(دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 537.

فشروط هذه الحالة وفق ما ذكر هي:

• تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج او مؤسسة او هيئة دولية او التكليف بمهمة تعاون.

• تعذر الاستفادة من وضعية الإنتداب، ومدة الاحالة على الاستيداع بسبب هذه الحالة طبقا للمادة 149 من الامر 03/06 غير محددة، فهي تساوي مدة مهمة زوج الموظف<sup>1</sup>، ولتوضيح أكثر حول الاحالة على الاستيداع بقوة القانون نتطرق الى:  
**أولا : مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون.**

كمبدأ عام، فإن مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لممارسة المهام المنصوص عليها في المادة 147، تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج، تمنح الاحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 اعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) اشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف<sup>2</sup>.  
**ثانيا: الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع بقوة القانون.**

في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه او احد الابناء المتكفل لهم لحادث او لإعاقة او مرض خطير: نسخة من عقد الزواج، شهادة طبية لزوج او الزوجة او الابن أو أحد الاصول حسب الحالة، نسخة من عقد الازدياد بالنسبة للأبناء.

وفي حالة السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات: نسخة من عقد الزواج، نسخة من عقد ازدياد الطفل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06؛ (اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون العام)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1، 2013، ص 332.

<sup>2</sup> - انظر المادة 149 من الأمر 03/06، المتضمن ق.أ.و.ع، مرجع سابق، ص ص 41، 42.

<sup>3</sup> - لمزيد من المعلومات حول الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع بقوة القانون انظر، فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطنة سكلفاني، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019، ص ص 103 الى 105.

الفرع الثاني: الاستيداع بطلب من الموظف او الاستيداع الارادي.

نصت المادة 148 من الأمر رقم 03/06 على الحالات وضعية الاستيداع بناء على

طلب الموظف وهي:

- الاحالة على وضعية الإستيداع للقيام بدراسات او أعمال بحث: لم تحدد هذه المادة طبيعة هذه الدراسات وأعمال البحث، واشترطت أن يكون للموظف سنتين (2) من الخدمة الفعلية.
- حالة الاحالة على وضعية الإستيداع لأغراض شخصية: بشرط توافر أقدمية سنتين (2) من الخدمة الفعلية<sup>1</sup>، ولبيان أكثر بخصوص حالة الاستيداع بطلب من الموظف نوضح ما يلي:

أولاً: مدة الإحالة على الإستيداع بطلب من الموظف أو الإستيداع الإرادي.

بعد موافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المادة 148 من الأمر رقم 03/06، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها ستة(6) أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف<sup>2</sup>.

ثانياً: الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف أو الاستيداع الإرادي.

للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بعد سنتين من الخدمة الفعلية: شهادة تسجيل تسلم من طرف الإدارة المؤسسات أو الجهات المختصة في التعليم أو التكوين، تبرير موضوعي<sup>3</sup>.

المطلب الثالث: آثار الإحالة على الاستيداع و انهاءه.

أن وضعية الإحالة على الاستيداع ينتج عنها آثار، وبما أن لكل شيء بداية فلا بد أن تكون له نهاية، بحيث من هذا المنطلق سنتطرق الى آثار الإحالة على الاستيداع (الفرع الأول)، ومن ثم الى نهاية الإحالة على الاستيداع (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 332.

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 291.

<sup>3</sup> - فاطمة الزهرة جدو، ايمان العيداني، سلطنة سكفالي، مرجع سابق، ص 105.

### الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.

لوضعية الإحالة على الاستيداع بعض الآثار المتميزة لاسيما بالنسبة للموظف العمومي المحال على هذه الوضعية، وهذا دون الإغفال آثارها بالنسبة للمرفق العمومي<sup>1</sup>.

أولاً: الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف العمومي.

يبقى الموظف محتفظاً برتبته ومنصب عمله، إلا أنه لا يستفيد من حقوقه في الترقية والتقاعد<sup>2</sup>، ولا يتقاضى خلالها أي راتب باستقراء المادة 145 من الأمر 03/06 وبالتحديد الفقرة الثانية منها نجدها تتفق في كونها تعد كقيد أو مانع على حصول الموظف لراتبه<sup>3</sup>، ولا يمكنه أن يمارس خلال فترة الاستيداع أي نشاط مريح وذلك وفقاً للأمر 03/06 "يمنع الموظف الذي أُحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مريح مهما كانت طبيعته"<sup>4</sup>، ولا تدخل مدة الاستيداع في حساب الأقدمية، أي تجمد الوضعية المهنية للموظف<sup>5</sup>.

يمكن للموظف تجديد وضعيته بطلب كتابي من المعني لسلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فترة الاستيداع<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 57.

<sup>2</sup> - لمزيد من التفصيل حول الترقية والتقاعد أنظر عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 113 الى 117 وص 168.

<sup>3</sup> - عتيقة معاوي، رؤوف بوسعيدة، (قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية))، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، اكتوبر 2019، ص 378.

<sup>4</sup> - انظر المادة رقم 151 من الأمر رقم 03/06 المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 42.

<sup>5</sup> - فشير أبو بكر، الوضعية الاستثنائية للموظف مدونة الموظف الجزائري، ص 6 تم الإطلاع عليه بتاريخ 15 ابريل 2020. [https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post\\_35.html?m=1](https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post_35.html?m=1)

<sup>6</sup> - فاطمة الزهرة جدو، إيمان العيداني، سلطانه سكفالي، مرجع سابق، ص 106.

ثانيا: الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للمرفق العمومي.

للإدارة حق مراقبة نشاط الموظف و سلوكاته اثناء هذه المدة حتى لا يحدد عن الواجبات التي يفرضها مركزه القانوني وعن الالتزامات المرتبطة بوضعية الإحالة على الاستيداع<sup>1</sup>، وفي اي وقت شاءت او رغبت باعتبارها صاحبة امتياز<sup>2</sup> ، ذلك طبقا للأمر 03/06: "يمكن الإدارة في اي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع من الأسباب التي أحيل من اجلها الموظف على هذه الوضعية"<sup>3</sup>.

الفرع الثاني: نهاية الإحالة على الاستيداع.

لنهاية الإحالة على الاستيداع عدة أسباب، وهذه الاسباب تترتب عليها آثار قانونية.

أولا: اسباب نهاية الاستيداع.

يمكن تلخيص اسباب نهاية وضعية الاستيداع فيما يلي:

1. انتهاء مدة وضعية الإحالة على الاستيداع: تنتهي وضعية الإحالة على الاستيداع بشكل طبيعي بانتهاء مدة المقررة لها في القرار الإداري الفردي الصادرة من قبل السلطة المؤهلة<sup>4</sup>.
2. انتهاء وضعية الاستيداع ببعض الاسباب العامة للعلاقة الوظيفية: ان المشرع الجزائري نص في قانون الوظيفة العمومية رقم 133/66 على مصير الموظف العمومي الذي في حالة الاستيداع اما بتطبيق عقوبة التسريح، أو يحال على التقاعد<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 178.

<sup>2</sup> - دمان ذبيح عاشور ، مرجع سابق، ص 47.

<sup>3</sup> - انظر المادة 151، من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع ، مرجع سابق، ص 42.

<sup>4</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 333.

<sup>5</sup> - انظر المادة رقم 50 فقرة 2 من الأمر رقم 03/06، المتضمن ق.ا.و.ع ، مرجع سابق، ص 552.



أ- **التسريح**: ورد ذكر التسريح كعقبة قد تسلط على الموظف في المادة 163 من الأمر رقم 03/06، وتوقع هذه العقوبة على الموظف في حال ارتكابه لخطأ تأديبي من الدرجة الرابعة<sup>1</sup>.

ب- **التقاعد**: ان الإحالة على التقاعد هي قطع لعلاقة العمل الموجودة بين الموظف وإدارة<sup>2</sup>، يمكن للموظف ان يطلب احالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية المحددة في قانونه الأساسي، طالما تحصل على الأقدمية<sup>3</sup>.

**ثانيا : الآثار القانونية لنهاية الاستيداع.**

تترتب على نهاية الاستيداع آثار قانونية حيث سنذكرها على التوالي:

**1. إعادة ادماج الموظف في رتبته الأصلية :** بعد انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع يقدم المعني بطلب اعادة ادماجه، ويتم الادماج في الرتبة الأصلية للمعني بقوة القانون عند انقضاء الفترة<sup>4</sup>، ويكون الطلب كتابيا يعبر فيه الموظف عن رغبته في انتهاء الإحالة على الاستيداع<sup>5</sup>، وفي حالة ما اذا لم يتقدم المعني بطلب اعادة ادماجه في الاجل القانوني، يوجه له اعداز مصحوب بوصل استلام صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين لإعادة ادماجه في منصب عمله بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع او اذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع، فإنه يعتبر في حالة التخلي عن المنصب<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 45.

<sup>3</sup> - سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 337.

<sup>4</sup> - بن مزوزية عبد القادر، **الاستيداع الوضعية القانونية الأساسية من الامر رقم 03/06 المتضمن ق.ا.و.ع**، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، ص7، تم الإطلاع عليه بتاريخ 7 ماي 2020.

<https://www.slideshare.net/ssuserf37a36/ss-82135131>

<sup>5</sup> - بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وانتهاء العلاقة الوظيفية في القانون الوظيفية العامة الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2017/2016، ص 190.

<sup>6</sup> - فشيبت ابو بكر، **الوضعية الاستثنائية للموظف**، مرجع سابق، ص 6.

[https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post\\_35.html?m=1](https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post_35.html?m=1)

2.رفع التجميد على سير المسار المهني : بعد ادماج الموظف يعود مساره المهني للحركية، فيخضع لمختلف العمليات التسييرية، كالترقية والتقييم والنقل وغيرها، كما يستفيد الموظف من الحقوق التي جرد منها بسبب وضعية الإحالة على الاستيداع، فيتقاضى راتبه، ويستفيد من الحق في الترقية والأقدمية، بالإضافة الى استئناف احتساب فترة الخدمة الفعلية في التقاعد<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني : الإطار الناظم للإضراب.

رغم قدم الإضراب إلا أنه ظهر اليوم بوضوح كأحد الوسائل التي يلجأ لها الموظف العام<sup>2</sup>، من أجل الضغط على المسؤولين، وذلك لاستجابة لمطالبهم.

وبرغم من أهمية الاضراب اعتبر كسلاح في يد الموظفين لتحقيق غايتهم واسترجاع حقوقهم المعنوية والمادية، ولا يمكن ان نتعرف على هذا الحق إلا من خلال تعريفه تعريفا دقيقا لذا سنعرض في هذا المبحث تعريف الإضراب اللغوي والفقهي في (المطلب الأول)، ثم سنعرض انواع المختلفة للإضراب وذلك في (المطلب الثاني)، و أخيرا سنبين شروط الاضراب في(المطلب الثالث)، ومن ثم سنبين القيود التي تحد من ممارسة حق الاضراب في (المطلب الرابع).

#### المطلب الأول : تعريف الإضراب.

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف الإضراب، وإنما اعترف بأنه حق وذلك بموجب نص المادة رقم 57 من الدستور 1996 والتي جاء فيها "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"<sup>3</sup>، وكذا في قانون الوظيفة العمومية<sup>4</sup>، وترك ذلك للفقهاء.

<sup>1</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري(دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الاساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، مرجع سابق، ص 541.

<sup>2</sup> - تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية، 2016، ص 19.

<sup>3</sup> - لم يتغير مضمون المادة وإنما تغير رقمها فقط من 57 الى 71 بموجب المرسوم رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري، مرجع سابق، ص 15.

<sup>4</sup> - أنظر المادة رقم 36 من الأمر رقم 06-03، المتضمن ق.ا.و.ع، مرجع سابق، ص 6.

حيث قبل الخوض في التعاريف الفقهية سوف نعرف الإضراب لغويا وذلك في (الفرع الأول)، ثم نتطرق الى التعاريف الفقهية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب

الإضراب في اللغة مصدر أضرِب، ويأتي في اللغة بعدة معان وهي:

أولاً : الكف أو الامتناع أو الإعراض عن الشيء، فيقال اضربت عن الشيء، أي كفت وأعرضت عنه<sup>1</sup>.

وقوله تعالى : "أَفَنضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا إِنَّ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ"<sup>2</sup>، أي نمسك عنكم القرآن إمساكا فلا تؤمرون ولا تنهون لأنكم قوما مشركين<sup>3</sup>.

ثانياً : الإقامة وفي تاج العروس أضرِب الرجل في البيت، أقام، وأضرِب عن كذا، أي كفى عنه وتركه<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني : التعريف الفقهي للإضراب.

لقد تعددت التعاريف الفقهية للإضراب، نذكر منها.

### أولاً : التعريف الإضراب في الفقه المصري.

فلقد وضع الفقه المصري تعريفا للإضراب، فمنهم من رأى أن الإضراب هو : هجر الموظفين أو مستخدمي العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أي لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 17.

<sup>2</sup> - انظر الآية رقم (5):سورة الزخرف.

<sup>3</sup> - جلال الدين المحلي، جلال الدين السيوطي، تفسير الجلالين، الطبعة الثانية، دار الشامية للمعارف، دمشق، 1995، ص 489.

<sup>4</sup> - أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم(دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص 22.

<sup>5</sup> - إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 24.

والواقع أن هذا التعريف يعد وصفا للإضراب أكثر من كونه تعريفا له، ويوضح أهداف الإضراب إلا أنه قد خلط بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، ويحصر هذا التعريف أيضا الإضراب على المرافق العامة و الموظف، وهو أن عمال القطاع الخاص يتمتعون أيضا بحق الإضراب<sup>1</sup>.

### ثانيا : التعريف للإضراب في الفقه الفرنسي.

تعددت التعريفات الفقهية، وقد ذهب الأستاذة (سيناي) الى أن الإضراب هو رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر عن نية الموظفين في الخروج مؤقتا على شروط المتفق عليها لإنجاح مطالبهم، وقد أكدت هذا المعنى في تعريف حديث لها بالاشتراك مع الأستاذ (جافيليه) الى أن الإضراب هو وسيلة ضغط للحصول على مطالب يعبر عنها برفض جماعي لعمل تابع<sup>2</sup>.

وعليه يوجه نقد لهذا التعريف على انه يركز على الصفة الجماعية للإضراب، ويؤكد أيضا على أنه وسيلة لتحقيق مطالب الموظفين، كما أنه يؤخذ عليه أنه يحدد طبيعة مطالب الموظفين التي يهدف الإضراب الى تحقيقها<sup>3</sup>.

### ثالثا: التعريف للإضراب في الفقه الجزائري.

إن الفقه الجزائري لم يخض كثيرا في مسألة الإضراب إلا دراسات قليلة، ورغم ذلك نشير الى بعض منها، حيث يرى الإضراب هو: التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين الإدارة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> -ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup> - أشرف عبد القادر قنديل، مرجع سابق، ص 25.

<sup>3</sup> - شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 2017/2016، ص 6.

<sup>4</sup> - أحمد سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016، ص

وعليه من خلال هذه التعريفات يمكن أن نستخلص تعريف للإضراب فهو امتناع عن العمل بصورة مؤقتة يتم الرجوع عنه بعد زوال الأسباب التي أدت الى قيامه<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : أنواع الإضراب.

يتخذ الإضراب عدة أنواع أو اشكال، وأساليب تتمثل في مايلي: الإضراب التقليدي أو العادي(الفرع الأول)،الإضراب المتكرر والقصير(الفرع الثاني)،الإضراب البطيء(الفرع الثالث)،والاضراب السياسي(الفرع الرابع)، واخيرا الإضراب بالتناوب (الفرع الخامس).

#### الفرع الأول : الإضراب التقليدي أو العادي.

وهو أكثر أنواع الإضراب انتشارا في الحياة العملية أو الوظيفية، حيث يترك فيه المضربون مكان عملهم ويلتحقون بالدوام بطريقة منظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكم والمدى<sup>2</sup>.

وغالبا ما تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعي الظروف الاقتصادية العامة وتتخذ الاحتياطات اللازمة لتدعيم الحركة الإضرابية أو الاحتجاجية، ولا بد من التأكيد على مشروعية هذا النوع من الإضراب، طالما كان سليما ويهدف الى الدفاع عن مصالح الموظفين ولا يمس النظام العام<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني : الإضراب المتكرر والقصير

<sup>1</sup> - رشا خليل عبد، (مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري)، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، جامعة تكريت، المجلد 4، العدد13، 2012، ص 172.

<sup>2</sup> -محمد سليم محمد أمين، نوزاد أحمد ياسين، (النظام القانوني للإضراب الموظف في العراق (دراسة مقارنة))، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والعلوم السياسية، جامعة كركوك، المجلد 5، العدد17، 2016، ص 113.

<sup>3</sup> -ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 60.

يتخذ هذا النوع من الإضراب شكل التوقف القصير عن النشاط الوظيفي لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاوله الوظيفة، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامه من الإضراب التقليدي<sup>1</sup>.

والأصل أن الإضراب المتكرر هو إضراب مشروع، لكن هذا الإضراب في مجال المرافق العامة قد يصبح غير مشروع إذا تم استخدامه بشكل تعسفي ومتعارض مع مبدأ استمرار سير المرفق العام، حيث التوقفات القصيرة المتكررة عن العمل قد يعوق جهة الإدارة عن اتخاذ الإجراءات اللازمة والضرورية لضمان استمرارية الخدمة العامة<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث : الإضراب البطيء.

يتميز هذا النوع من الإضراب بعدم التوقف الموظف صراحة عن النشاط الوظيفي، حيث يتواجدون بأماكن العمل وفي الوقت المحدد لأدائه<sup>3</sup>، لكن يؤدون العمل بشكل بطيء بحيث يقل الإنتاج عن حالته في الظروف العادية للنشاط الوظيفي، حيث أن هذا النوع من الإضراب يفتقد للعناصر المادية ولا يتحقق بشأنه سوى العناصر المعنوية فقط وهي نية الضغط على الجهة الإدارة من أجل الإستجابة لمطالبهم الوظيفية<sup>4</sup>.

ولإبطاء في النشاط الوظيفي تتمثل في صورتين:

اولهما : قيام الموظفين بالتكاسل في تنفيذ العمل المطلوب، وثانها: يكون الإبطاء في تنفيذ العمل راجعا الى تنفيذ العمل الوظيفي بدقة<sup>5</sup>.

### الفرع الرابع : الإضراب السياسي.

<sup>1</sup>-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقة العمل الجماعية)، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 58.

<sup>2</sup>-أشرف عبد القادر قنديل، مرجع سابق، ص 87.

<sup>3</sup>-بوسعدية دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، (اطروحة لنيل شهادة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة مولود معمري ، نيزي وزو، 2019، ص 22.

<sup>4</sup>-ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 62.

<sup>5</sup>-ابراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 34.

يقصد بالإضراب السياسي الإضراب الذي يهدف الى الضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب ساسية، ومثال ذلك الإضراب توقف الموظفين عن النشاط الوظيفي من أجل إجبار الحكومة على اتخاذ قرار سياسي معين أو للاحتجاج على عمل قامت به<sup>1</sup>.

والإضراب السياسي يوجه للسلطات العامة، وبمعنى آخر فإن الموظفين المشاركين في الإضراب لا ينتظرون من جهة الإدارة إجابة مطالبهم<sup>2</sup>.

### الفرع الخامس : الإضراب بالتناوب.

ويقصد به الإضراب الجزئي و المتتابع، حيث تضرب فئة من الموظفين بعد الأخرى حسب تخصصها في النشاط الوظيفي، لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام النشاط ، كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضرر من الإضراب التقليدي على المرافق العامة، نظرا للاستمرار وبقاء التكاليف العامة كالرواتب الموظفين عن ساعات العمل التام وغيرها من تكاليف المشابهة<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث : شروط الإضراب.

للإضراب ثلاثة شروط أساسية لا يمكن الاستغناء على أي شرط منها، والتي سنتناولها بشكل مفصل فيما يلي: استنفاد إجراءات التسوية الودية وذلك في (الفرع الأول)، موافقة جماعة الموظفين في (الفرع الثاني)، وأخيرا الإشعار المسبق للإضراب في (الفرع الثالث).

### الفرع الأول : استنفاد إجراءات التسوية الودية.

يتم اللجوء الى الوسائل السلمية لكي تتلاشى الآثار الضارة و السلبية التي قد تنجم عن ممارسة الحق في الإضراب، وكذلك اضافة الى التعاون والتفاهم الذي يجب ان يسود بين

<sup>1</sup> - اشرف عبد القادر قنديل، مرجع سابق، ص 94.

<sup>2</sup> - ميثم غانم جبر المحمودي، ، مرجع سابق، ص 72.

<sup>3</sup> - بشير هدفي، مرجع سابق، ص 58.

الموظفين من جهة وبين الإدارة من جهة أخرى<sup>1</sup>، بحيث لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية<sup>2</sup>.

ذلك حسب نص المادة رقم 24 من القانون 90-02 " اذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء الى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون<sup>3</sup>."

### الفرع الثاني : موافقة جماعة الموظفين.

يتميز الإضراب بالتوقف الجماعي الكامل والفعلي عن النشاط الوظيفي، حيث يعد شرط لازما، بعبارة أخرى لا يوجد إضرابا، إذا تحقق التوقف الجماعي خلال فترة استراحة<sup>4</sup>، بحيث يوافق عل اللجوء الى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية الموظفين المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد الموظفين الذي تتكون منهم جماعة الموظفين المعنية على الأقل<sup>5</sup>.

وتتم الموافقة تحت إشراف المنظمة النقابية التي تقوم بإعلان وتنظيم الإضراب، أما الإضراب الذي يتم عن طريق الموظفين، وليس عن طريق منظماتهم النقابية، فيعد إضرابا فوضويا غير مشروع<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>- ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 127.

<sup>2</sup>- احمد سليمان، مرجع سابق، ص 374.

<sup>3</sup>- قانون رقم 02/90 مؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر العدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 27/91، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ص 233.

<sup>4</sup>- ابراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 43.

<sup>5</sup>- أنظر المادة رقم 28 من القانون رقم 02/90 المتعلق و.م.م.ج.ف.ع.ت.م.ح.إ، مرجع سابق، ص 23.

<sup>6</sup>- ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 42.



الفرع الثالث : الإشعار المسبق للإضراب.

يقصد به أنه تصرف قانوني مكتوب وبشترط تبلغه للجهة المعنية به في الآجل المحدد قانوناً<sup>1</sup>.

حيث تحتسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات ولا يمكن أن تقل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه<sup>2</sup>.

ويعد الإشعار المسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة والمناسبة قبل الشروع جماعة الموظفين في الإضراب بما فيها الاحتياطات الإدارية المناسبة في مواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين والمتعاقدين<sup>3</sup>.

المطلب الأول : القيود التي تحد من حق الإضراب.

إذا افترضنا انه حصل اضراب في بعض المرافق العامة المسموح بالإضراب فيها، فإنه لا بد من وجود بعض القيود التي تضمن وجود حد ادنى من الخدمة في المرفق اثناء الإضراب<sup>4</sup>، بحيث سنقوم بدراسة ثلاثة أنواع من القيود، القيود القانونية في (الفرع الأول)، ومن ثم القيود التنظيمية في (الفرع الثاني)، وأخيراً القيود القضائية في (الفرع الثالث).

الفرع الأول : القيود القانونية.

يمنع اللجوء الى الاضراب في ميدان الانشطة الاساسية التي قد تعرض توقفها حياة او صحة المواطنين او الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء الى الاضراب على: (القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم او الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، اعوان

<sup>1</sup>-بوسعدية دليلة، مرجع سابق، ص 158.

<sup>2</sup>- أنظر المادة رقم 30 من القانون رقم 90-02 المتعلق و.م.م.ج.ف.ع.ت.م.ح.إ.، مرجع سابق، ص 234.

<sup>3</sup>- عويسات لحسن، الضمانات والظوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ( مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017، ص 83.

<sup>4</sup>- بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، (رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير)، كلية الحقوق، جامعة حلب، حلب، 2015، ص 99.

مصالح الأمن، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، اعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية للإدارة السجون<sup>1</sup>.

كما اشارت المادة رقم 38 من قانون 02/90 الى فئات الموظفين المطالبين بضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية وذلك عندما ينجم عن الإضراب مساس بمبدأ استمرارية المرفق العام او بأنشطة اقتصادية حيوية او بتموين المواطنين او بالحفاظ على المنشآت والممتلكات وقد يربط الحد الأدنى من الخدمة العمومية بالتزام قانوني كما قد يكون نتيجة مفاوضات او اتفاقيات<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : القيود التنظيمية.

يتعلق الامر باللجوء الى التسخير او الاستيلاء عند اقتضاء الحاجة، فبإمكان الادارة ان توظف سلطة التسخير او الاستيلاء لتحويل دون اضراب الموظفين الذي يمارسون وظائف ضرورية لضمان امن الاشخاص والمنشآت والممتلكات او الاستمرارية المرافق العمومية الاساسية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد او لتموين المواطنين<sup>3</sup>، وكل تماطل في تنفيذ قرار الاستيلاء او عدم الامتثال له يعتبر خطأ جسيم يعرض مرتكبه لجزاء تأديبي وجنائي<sup>4</sup>.

### الفرع الثالث : القيود القضائية.

بطلب من الإدارة العمومية، وبموجب امر قضائي، يمكن للقضاء ان يأمر بإخلاء اماكن العمل عندما يكون احتلالها من طرف الموظفين بغرض المساس بحرية العمل وعرقلته<sup>5</sup>،

<sup>1</sup> انظر المادة رقم 43 من القانون رقم 02/90 المتعلق و.م.ج.ف.ع.ت.م.ح.إ، مرجع سابق، ص 235.

<sup>2</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 330.

<sup>3</sup> يعيش تمام شوقي، لعموري سعيدة، مرجع سابق، ص 68.

<sup>4</sup> هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 331.

<sup>5</sup> سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد حيدر، بسكرة، 2013/2014، ص 54.

وتشكل هذه الاخيرة بالإضافة الى رفض الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي القاضي بإخلاء المحلات المهنية، خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - انظر المادة رقم 42 من القانون رقم 02/90 المتعلق و.م.م.ج.ف.ع.ت.م.ح.إ، مرجع سابق، ص 235.

الختام

## الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي في قانون الوظيفة العمومية، يتبين لنا أن هذا الموضوع شمل عدة حقوق التي يحتاجها الموظف العام والمقررة له بمقتضى القوانين والأنظمة الإدارية المختلفة.

ومن بين هذه الحقوق هي الحق في العطل والغيابات، والحق في الإحالة على الاستيداع والإضرابات، حيث أن كل هذه الحقوق تشترك كونها حق واحد وهو التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي.

حيث ان المشرع الجزائري يسعى دائما للمحافظة على مصلحة الموظف العام من جهة، ومصلحة الإدارة العامة من جهة أخرى، وذلك من أجل المصلحة العامة لجميع المواطنين، والهدف من وراء ذلك هو حماية سير المرافق العمومية الإدارية بانتظام واطراد.

ولكي يوازن المشرع الجزائري بين سير المرافق العمومية، ربط حرية ممارسة الموظف العام في التوقف المؤقت عن أداء نشاط الوظيفي، بقرار تصدره السلطة الإدارية المختصة، سواء بقوة من القانون أو بطلب منه، حيث يبدأ دور السلطة الإدارية المختصة، إما بالموافقة على الطلب أو بالرفض عليه، حسبما تراه مناسباً للمصلحة العامة، وذلك حفاظاً على مبدأ الاستمرارية، الذي يعتبر من المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة والجوهرية لقيام كيان دولة مستقرة سياسياً واقتصادياً.

واستناداً الى ذلك كله نتوصل من خلال هذه الدراسة الى النتائج التالية:

1. ان العطلة من حق الموظف بجميع أنواعها سواء العامة أو الخاصة، وتعتبر حق ثابت بمقتضى القوانين والتنظيمات، ولكنه ليس حقاً خالصاً يتصرف فيه كيفما يشاء وإنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون سلطة في هذا المجال، من حيث تجزئة العطلة السنوية وإرجائها واستدعاء الموظف لضرورة المصلحة.

2. يتبين لنا أيضا ان المعيار الذي اتبعه المشرع الجزائري في منح العطل كان معيارا صائبا، حيث لم يعتمد على معيار الأقدمية إلا في احوال ضيقة استثناءا، بل اتبع معيار المساواة بين جميع الموظفين صغارا كانوا أو كبارا، نساء أو ذكورا على أساس العمل المؤدى خلافا لبعض التشريعات التي فرقت وميزت بين الموظفين.
3. إن العطلة السنوية نتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل، الهدف من ورائها المحافظة على صحة الموظف الجسدية والنفسية.
4. إن عطلة الأعياد هي أيام تمكن الموظف من ترك عمله لمصادفته ليوم اعتبره القانون عيدا رسميا، وهذا من أجل السماح له مشاركة أفراد عائلته فرحتهم بمناسبة العيد.
5. ان المشرع الجزائري كان دقيقا ومتوازيا فيما يتعلق بالنصوص القانونية المتعلقة بحالة الطوارئ بخصوص فرض عطلة استثنائية للوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19)، وكذا بخصوص ضمان استمرارية المرفق العام.
6. ان غياب المستمر للموظف العمومي عن وظيفته يؤثر بشكل كبير على الانتاجية، اي يؤدي الى فقدان الكفاءة والفاعلية.
7. ان وضعية الاحالة على الاستيداع تتم في شكلين أساسيين، منها يتم بقوة القانون ومنها يتم بطلب من الموظف.
8. الاحالة على الاستيداع حالة تؤدي الى تعليق علاقات العمل، ويمكن اعتبارها امتياز وفرصة تمنحها الإدارة المستخدمة للموظف قصد قضاء أمور شخصية.
9. لا يستفيد الموظف العمومي في الاحالة على الاستيداع من حقوقه في الترقية وفي التقاعد، ولا يمكنه أن يمارس أي نشاط مريح.
10. اذا لم يلتحق الموظف العمومي بمنصب عمله بعد انقضاء مدة الاحالة على الاستيداع، فإنه يعتبر في حالة التخلي عن المنصب.
11. إن المشرع الجزائري لم يحدد تعريفا للإضراب والذي يقابله اختلاف الفقه في تحديد تعريف جامع له، ولكن يذهب الرأي الراجح الى تحديد عناصره والمتمثلة في الامتناع أو التوقف الجماعي عن العمل من قبل الموظفين بهدف تلبية مطالب مهنية.
12. لقد كرس الدستور الجزائري الإضراب كحق وحرية أساسية يمارس في القطاع الوظيفية العامة، ويكون بذلك قد وفر الحماية الدستورية له، فضلا على النص عليه في قانون الوظيفة

العامة وتوفير له ضمانات اخرى في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يحدد الإطار القانوني للممارسة حق الإضراب.

13. حق الإضراب ليس حقا مطلقا بل يخضع لبعض القيود والضوابط التي تستلزمها المصلحة العامة شأنه شأن كافة الحقوق والحريات الأخرى بغية المحافظة على ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد.

14. ان الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في اجرائه يبقى حركة مطلبيه واحتجاجية، يكون الغرض منها الضغط على الدولة من أجل الحصول على مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا، أو اضراب جميع الموظفين أو فئة منهم، طالت المدة أو قصرت.

#### التوصيات والاقتراحات:

بناء على ما تمت دراسته في هذا الموضوع والنتائج المتقدمة، يمكن تقديم توصيات واقتراحات:

1. اعادة النظر في القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعتل من حيث تفصيلها وتدقيقها وتحديد أحكامها وذلك من أجل تطوير الوظيفة العمومية وتحسين مستواها.
2. توفير كافة الظروف الملائمة التي يحتاجها الموظف داخل العمل أولا ثم تطبيق السياسات الردعية لغير المنضبطين مع الحرص على التوفيق بين هذين القيدين، مما يعكس ايجابا في التحقيق من حدة الغياب.
3. على المشرع الجزائري أن يراعي مدة استفادة من عطلة الأمومة كون المرأة حامل بتوأم أو اكثر وكذلك لم يتعرض المشرع الجزائري لحالة الموظفة الحامل المتعلقة بالولادة المبكرة لذلك يجب مراعاة ذلك فيجب زيادة مدة عطلة الأمومة القانونية بعدد الأيام.
4. لابد من تخفيض ساعات العمل للمرأة الحامل، بالأخص في ثلاثة (3) أشهر الاخيرة من الحمل والصعوبات الصحية التي تعثر بها.
5. عدم حرمان الموظف المحال على الاستيداع من الحقوق المتعلقة بمركزه المالي، اي الإبقاء على الراتب، ورفع التجميد عن الترقية، والأقدمية والتقاعد على اعتبار الموظف في أمس الحاجة لهذه الحقوق.

قائمة المصادر

والمراجع



## قائمة المصادر والمراجع.

أولاً : قائمة المصادر.

ا. القرآن الكريم.

اا. النصوص القانونية:

(1)-الدساتير.

1- قانون رقم 01/16، المؤرخ في 6 مارس سنة 2016، متضمن التعديل الدستوري، ج ر العدد 14، صادرة بتاريخ 7 مارس 2016.

(2)-القوانين.

1- قانون رقم 08/81، المؤرخ في 27 جويلية 1981، يتعلق بالعتل السنوية، ج ر العدد 26، صادرة بتاريخ 30 جويلية 1981.

2- قانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 28، صادرة بتاريخ 5 يوليو 1983.

3- قانون رقم 02/90، المؤرخ في 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر العدد 06، صادرة بتاريخ 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27/91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر العدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

4- قانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، صادرة بتاريخ 25 افريل 1990.

5- قانون رقم 06/05، المؤرخ في 26 يونيو 2005، يعدل القانون رقم 278/63، المؤرخ في 26 يونيو 1963، يحدد قائمة الاعياد الرسمية، ج ر العدد 30، صادرة بتاريخ 27 افريل 2005.

6- قانون رقم 06/14، المؤرخ في 9 اوت 2014، يتعلق بالخدمة الوطنية، ج ر العدد 48، صادرة بتاريخ 10 اوت 2014.

(3) - الاوامر.

1- الامر رقم 133/66، المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، صادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

2- امر رقم 419/68، المؤرخ في 26 يونيو 1968، يعدل بموجبه الامر رقم 278/63، المؤرخ في 26 يونيو 1963، المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر العدد 56، صادرة بتاريخ 27 يونيو 1968.

3- الامر رقم 17/96، المؤرخ في 6 يوليو 1996 يعدل ويتم القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 42، صادرة بتاريخ 7 يوليو 1996.

4- الامر رقم 03/06، مؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

(4) - المراسيم.

1- المرسوم التنفيذي رقم 27/84، مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83، المؤرخ في 2 يوليو 1983، يتعلق بتأمينات الاجتماعية، ج ر العدد 7، صادرة بتاريخ 14 فبراير 1984.

2- مرسوم رقم 59/85، مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، ج ر العدد 13، صادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

3- المرسوم التنفيذي رقم 28/95، مؤرخ في 12 جانفي 1995، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات: ادرار وتمنراست وتندوف وإليزي، ج ر العدد 4 الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995.

4- المرسوم التنفيذي رقم 300/95، المؤرخ في 4 اكتوبر 1995، يحدد الامتيازات الخاصة بالموظفين المؤهلين التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية

العاملين في ولايات: بشار والبيض وورقلة وغرداية و النعامة والاغواط و الوادي وبعض البلديات التابعة لولايتي الجلفة ويسكرة، ج ر العدد 58، الصادرة بتاريخ 7 اكتوبر 1995.  
5-مرسوم تنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر العدد 15، الصادرة بتاريخ 21 مارس 2020.

#### 5- المراسلات.

1-المراسلة رقم 841، المؤرخة في فيفري 2013، المتضمنة استفسار حول العطلة المرضية طويلة المدى، الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية والاصلاح الاداري.

2-المرسلة رقم 9595، المؤرخة في 23 سبتمبر 2013، تتضمن الاجراءات الواجب اتخاذها لإحالة موظف على عطلة مرضية طويلة المدى، الصادرة عن م.ع.و.ع.ا.ا.

3-مراسلة رقم 2132، المؤرخة في 26 فيفري 2017، المتضمنة استفسار حول الاحالة على الاستيداع، صادرة عن م.ع.و.ع.ا.ا.

4-المراسلة رقم 3913، المؤرخة في 15 افريل 2017، المتضمنة الاستفاداة من العطلة السنوية، الصادرة من م.ع.و.ع.ا.ا.

5-مراسلة رقم 7700، المؤرخة في 12 جويلية 2018، تتضمن مدى صحة احالة على الاستيداع من اجل تربية طفل سيفوق خمس (5) سنوات اثناء فترة الاستيداع صادرة عن م.ع.و.ع.ا.ا.

#### ثانيا: قائمة المراجع باللغة العربية.

#### ا. الكتب.

1. ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب واثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2012.

2. احسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، طبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.

3. احمد سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2016.
4. احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية، 2003/2002.
5. أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة والتجريم(دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل(علاقة العمل الجماعية)، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
7. بلورنة احسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
8. تامر محمد صالح، الاضراب بين المشروعية والتجريم(دراسة مقارنة)، طبعة الاولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية، 2016.
9. جلال الدين المحلي، جلال الدين اليوطي، تفسير الجلالين، الطبعة الثانية، دار الشامية للمعارف، دمشق، 1995.
10. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي للوظيفة العمومية احكام لأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 31 جويلية 2016، دار الهدى لنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
11. سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجبته، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، 2008.
12. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
13. سمير الشوبكي، المعجم الاداري، الطبعة الاولى، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.
14. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الاولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
15. فاطمة الزهراء جدو، ايمان العيداني، سلطنة سكلفاني، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2019.

16. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
17. كمال زمر، تسيير المستخدمين في الإدارة العمومية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017.
18. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري (طبيعة القانون الإداري - التنظيم الإداري - الموظفون العموميون - أموال الإدارة العامة)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009.
19. محمد يوسف العداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
20. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
21. ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016.
22. ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستورية التجارية، عمان، 1985.
23. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائري، 2010.
24. هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات (دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية)، الطبعة الاولى، دار قنديل للنشر، عمان، 2011.
25. يعيش تمام شوقي، سعيدة لعموري، التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري (دراسة تحليلية مقانة)، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2020.

II. الرسائل الجامعية.

- 1- بوسعدية دليلة، الاضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، (اطروحة لنيل شهادة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.
- 2- بوشيبة طاهر، أنماط التوظيف وانهاء العلاقة الوظيفية في القانون الوظيفة العامة الجزائري، ( مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2017/2016.
- 3- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الامر 03/06، (اطروحة نيل شهادة الدكتوراه)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2013.
- 4- بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، (رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير)، كلية الحقوق، جامعة حلب، 2015.
- 5- رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، ( مذكرة لنيل شهادة الماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2007/2006.
- 6- رحوي فؤاد، وضعية العمال المتغيب داخل المؤسسة، ( مذكرة لنيل شهادة دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014/2013.
- 7- سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
- 8- شايب الراس حياة، حق الاضراب في القانون الجزائري، (مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2016.
- 9- عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، ( مذكرة لنيل شهادة الماستر)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2017/2016.

III. المقالات العلمية.

- 1-أيوب لصفير، نبيل محمد بوحمودي، عبد المهيم حمزة، (الدولة والقانون في زمن جائحة كورونا(مؤلف جماعي))، مجلة دولية علمية محكمة، عدد ماي 2020.
- 2-بن عمور عائشة، (عطلة الامومة بين النص والواقع)، مجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والادارية، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي، تسمسلت، العدد5، جوان 2018.
- 3-راشدي حدوهم دليلة، مزوان اسمهان، (قراءة في مفهوم العجز كشرط الاستفادة من العطلة المرضية)، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران-2 احمد بن احمد، العدد الاول، ديسمبر 2019.
- 4-رحوي فؤاد، (احكام عطلة الامومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-)، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران-2، العدد الثالث، 31 ديسمبر 2013.
- 5-رشا خليل عبد، (مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري)، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، جامعة تكريت، المجلد 4، العدد13، 2012.
- 6-سكينة زهرة، (الحالات المرضية المرتبطة بالحمل والوضع، (بين تأمين الأمومة والتأمين على المرض))، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران-2، العدد الأول، 31 ديسمبر 2019.
- 7-صالح بنشوري، خلود كلاش، (تدبير العطلة الإستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا والإشكالات المترتبة عليه)، مجلة قانون العمل والتشغيل صنف C، عدد خاص / تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، اوت 2020.
- 8-عتيقة معاوي، رؤوف بوسعيدة، (قيود ضرورة المصلحة الواردة على وضعية الإحالة على الاستيداع (دراسة مقارنة بين تشريعات الوظيفة العمومية الجزائرية))، مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني، اكتوبر 2019.

9- عياش حمزة، (الاثار القانونية المترتبة على العمال و الموظفين خلال العطلة الاستثنائية في ظل جائحة كورونا كوفيد19)، مجلة قانون العمل والتشغيل صنف C، عدد خاص / تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، اوت 2020.

10- مهدي بخدة، (الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري)، مجلة القانون، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي احمد زبانة، غليزان، العدد7، 16 جوان 2019.

11- محمد سليم محمد امين، نوزاد احمد ياسين، (النظام القانوني للإضراب الموظف في العراق (دراسة مقارنة))، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والعلوم السياسية، جامعة كركوك، المجلد5، العدد17، 2016.

#### IV. المواقع الالكترونية.

1- اسامة الخديري، مبدأ استمرارية المرفق العام في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة العلوم القانونية، 22 ماي 2020.  
<https://www.marocdroit.com>

2- بن مزوزية عبد القادر، الاستبداع الوضعيات القانونية الاساسية من الامر رقم 03/06 المتضمن ق.ا.و.ع، منتديات ملتقى الموظف الجزائري، ص7، تم الإطلاع عليه بتاريخ 7 ماي 2020.  
<https://www.slideshare.net/ssuserf37a36/ss-82135131>

3- فشيبت أبو بكر، الوضعيات الاستثنائية للموظف مدونة الموظف الجزائري، ص6 تم الإطلاع عليه بتاريخ 15 ابريل 2020.  
[https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post\\_35.html?m=1](https://www.mouwazaf-dz.info/2017/12/blog-post_35.html?m=1)

4- موقع منظمة الصحة العالمية ، مرض فيروس كورونا (كوفيد 19)، تم الاطلاع عليه بتاريخ 28 اوت 2020.



<https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

ثالثا: المراجع باللغة الاجنبية.

1-fabrice melleray,**droit de la fonctoin publique**,2eme  
edition,paris,2010

2- piquemard,**le droit administratif**, édition 2eme, paris, 1970.

# الفهرس

## الفهرس

أ	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار الناظم للعطل والغيابات
6	المبحث الأول: الإطار الناظم للعطل.
6	المطلب الأول : تعريف العطل.
7	الفرع الأول : التعريف التشريعي.
7	أولا : من الدستور .
7	ثانيا : من قوانين الخاصة بالوظيفة العمومية.
8	الفرع الثاني: تعريف الفقه القانوني.
9	المطلب الثاني : أنواع العطل .
9	الفرع الأول : العطل العامة.
9	أولا : العطلة السنوية.
11	ثانيا : عطلة نهاية الأسبوع .
12	ثالثا : العطلة الرسمية.
13	الفرع الثاني : العطل الخاصة.
14	أولا : العطلة المرضية.
19	ثانيا : العطلة الاستثنائية.
21	المطلب الثالث : تمييز العطلة عن الوضعيات القانونية الأخرى.

- 21 \_\_\_\_\_ الفرع الأول : العطلة ووضعية الانتداب.
- 22 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني : العطلة ووضعية الخدمة الوطنية.
- 23 \_\_\_\_\_ المبحث الثاني : الإطار الناظم للغيابات.
- 23 \_\_\_\_\_ المطلب الأول : تعريف الغيابات .
- 24 \_\_\_\_\_ الفرع الأول : التعريف الفقهي للغيابات.
- 24 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني : التعريف التشريعي للغيابات.
- 25 \_\_\_\_\_ المطلب الثاني : أنواع الغيابات .
- 25 \_\_\_\_\_ الفرع الأول : الغيابات المبررة لأغراض خاصة.
- 25 \_\_\_\_\_ أولاً : الغيابات المبررة بسبب عطلة الأمومة.
- 28 \_\_\_\_\_ ثانيا : الغياب المبرر بسبب عطلة الحج.
- 29 \_\_\_\_\_ ثالثا : الغيابات المبررة لأغراض أخرى.
- 29 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني: الغيابات لأسباب عائلية .
- 29 \_\_\_\_\_ أولاً: الغيابات المبررة لأغراض عائلية في الحالات العادية.
- 30 \_\_\_\_\_ ثانيا : الغيابات المبررة لأغراض عائلية في الحالات غير العادية.
- 33 \_\_\_\_\_ الفصل الثاني الاطار الناظم للإحالة على الاستيداع والاضرابات.
- 34 \_\_\_\_\_ المبحث الأول : الاطار الناظم للإحالة على الاستيداع.
- 34 \_\_\_\_\_ المطلب الأول : تعريف الإحالة على الإستيداع.
- 34 \_\_\_\_\_ الفرع الأول : التعريف الفقهي القانوني لإحالة على الإستيداع.
- 36 \_\_\_\_\_ الفرع الثاني : التعريف التشريعي للإحالة على الاستيداع.
- 37 \_\_\_\_\_ المطلب الثاني : أنواع الإحالة على الاستيداع.

- ثانيا: الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع بقوة القانون. \_\_\_\_\_ 39
- الفرع الثاني: الاستيداع بطلب من الموظف او الاستيداع الارادي. \_\_\_\_\_ 40
- أولا: مدة الإحالة على الإستيداع بطلب من الموظف أو الإستيداع الإرادي. \_\_\_\_\_ 40
- ثانيا: الوثائق الثبوتية للإحالة على الاستيداع بطلب من الموظف أو الاستيداع الإرادي. \_\_\_\_\_ 40
- المطلب الثالث: آثار الإحالة على الاستيداع و انهاءه. \_\_\_\_\_ 40
- الفرع الأول: آثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع. \_\_\_\_\_ 41
- أولا: الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف العمومي. \_\_\_\_\_ 41
- ثانيا: الآثار المترتبة عن وضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للمرفق العمومي. \_\_\_\_\_ 42
- الفرع الثاني: نهاية الإحالة على الاستيداع. \_\_\_\_\_ 42
- أولا: اسباب نهاية الاستيداع. \_\_\_\_\_ 42
- ثانيا : آثار القانونية لنهاية الاستيداع. \_\_\_\_\_ 43
- المبحث الثاني : الإطار الناظم للإضراب. \_\_\_\_\_ 44
- المطلب الأول : تعريف الإضراب. \_\_\_\_\_ 44
- الفرع الأوع : التعريف اللغوي للإضراب \_\_\_\_\_ 45
- الفرع الثاني : التعريف الفقهي للإضراب. \_\_\_\_\_ 45
- أولا : التعريف الإضراب في الفقه المصري. \_\_\_\_\_ 45
- ثانيا : التعريف الإضراب في الفقه الفرنسي. \_\_\_\_\_ 46
- ثالثا: التعريف الإضراب في الفقه الجزائري. \_\_\_\_\_ 46
- المطلب الثاني : أنواع الإضراب. \_\_\_\_\_ 47

47	الفرع الأول : الإضراب التقليدي أو العادي.
47	الفرع الثاني : الإضراب المتكرر والقصير.
48	الفرع الثالث : الإضراب البطيء.
48	الفرع الرابع : الإضراب السياسي.
49	الفرع الخامس : الإضراب بالتناوب.
49	المطلب الثالث : شروط الإضراب.
49	الفرع الأول : استنفاد إجراءات التسوية الودية.
50	الفرع الثاني : موافقة جماعة الموظفين.
51	الفرع الثالث : الإشعار المسبق للإضراب.
51	المطلب الأول : القيود التي تحد من حق الإضراب.
51	الفرع الأول : القيود القانونية.
52	الفرع الثاني : القيود التنظيمية.
52	الفرع الثالث : القيود القضائية.
54	الخاتمة
57	قائمة المصادر والمراجع
66	الفهرس
70	ملخص

ملخص

## ملخص

تطرقنا من خلال هذا الموضوع الى دراسة شاملة وتحليلية لمختلف الحقوق التي يحتاجها الموظف العام خلال مساره الوظيفي، وتتمثل هذه الحقوق في العطل و الغيابات و الاحالة على الاستيداع و الاضراب.

حيث نظم المشرع الجزائري هذه الحقوق ومعالجة المسائل المرتبطة بها من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام من جهة و مصلحة الادارة من جهة اخرى.

غير انه يجب إعادة النظر الى صياغة بعض المصطلحات القانونية من حيث تفصيلها و تدقيقها، بالإضافة الى اعفاء الموظف العام من بعض الشروط والقيود في حصوله على هذه الحقوق التي تعتبر توقف مؤقتة عن ممارسة النشاط الوظيفي.



## **Résumé**

Nous avons abordé à travers ce sujet une étude analytique des différents droits que le fonctionnaire public en a besoin au cours de son parcours professionnel, ces droits sont les vacances et les absences, la mise en disponibilité et la grève.

Le législateur algérien a organisé ces droits et abordé les questions qui sont liées afin de parvenir à un équilibre entre l'intérêt du fonctionnaire d'une part et les intérêts de l'administration d'autre part.

Cependant, certains termes juridiques doivent être réexaminés, en plus, il faut exempter le fonctionnaire public de certaines conditions et restrictions pour l'obtention de ces droits, qui sont considérés comme une suspension temporaire de l'exercice de son activité professionnelle.