

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص قانون إداري

تحت إشراف الأستاذة

بوقرة أم الخير

من إعداد الطالب

فرحاتي حسان

السنة الجامعية : 2015/2014

## شكر و عرفان

الشكر و الحمد لله وحده لا شريك، له الفضل دائما فهو الذي شرح لي صدري، و يسر أمري، و خفف عني وزري و أحل عقدة من لساني، و أفقه قولي، ووفقني في إتمام هذا العمل المتواضع، ملك الملوك به استعنت و عليه توكلت فهو المعين والرحيم بعباده .

ثم أشكر أستاذتي الفاضلة بوقرة أم الخير التي أشرفت علي و أعانتني على إنجاز مذكرتي ، و لم تبخل علي بالنصح و الإرشاد و التوجيه .

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتي وإلى كل من ساهم بمدي بالمساعدة و العون، و لو بالكلمة الطيبة من قريب أو من بعيد في سبيل إنجاز هذا العمل المتواضع.

# الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بمغفرتك، ولا تطيب الأعمال إلا برضاك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا بروئيتك.

فنحمدك اللهم ونشكرك كما ينبغي وجهك.

وصلى اللهم على سيدنا محمد أفضل الصلاة وأزكى السلام .

تحية عطرة أهدي بها ثمار قطافي وحصاد جهدي وصنيع عملي الدراسي في الجامعة إلى:

من احترقت لتتير لي درب العلم إلى القلب الكبير الذي احتواني بكل صدق إلى جوهرة حياتي " أمي الغالية".

إلى من علمني أن الطموح أساس النجاح على رمز العزة والشموخ والكبرياء إلى سندي الأول في الحياة "أبي العزيز" .

إلى من كابدت معي مشقة البحث وكانت لي نعم السند إلى رمز المحبة والوفاء "زوجتي".

إلى من شاركوني بسمة الحياة وأفراحها ومساراتها إخواني وأخواتي إلى من أكن لهم المحبة والتقدير والإحترام" .

إلى كل أفراد العائلة كبير وصغير

إلى كل من ذكرهم القلب ونسيهم القلم .

## المقدمة

لم يصل الموظف إلى أن يكون في هذه المكانة المرموقة و يهنأ بحياة كريمة في مجال وظيفته لولا التضحيات التي قدمها في إطار عمله من كفاح ونضال مستميت طوال عهود التاريخ الطويلة ، فقد كان ما يسمى بالحقوق منحة أو هبة يمنحها رب العمل أو السيد لعامله وقت ما يشاء وبمنعها عنه متى يشاء ، وذلك لمجرد نزوة عابرة أو هوى يبرز به سلطته و عظمته على الموظف الذي لم يكن له اعتبار أو قيمة في المجتمع آنذاك .

فقد كان يعمل طوال النهار منذ بزوغ الفجر إلى أن تتوارى الشمس ، ورغم هذا الإرهاق و العناء الكبيرين ، قد يستدعى لأعمال أخرى أكثر جهدا و إرهاقا قد تؤدي بحياته أو إلى إعاقته لأن هم رب العمل هو استنفاد طاقته إلى أقصى حد ممكن بغية حصوله على ربح فاحش و تحقيق حاجته مهما كان الثمن ، و إن راحة الموظف يجعلها في آخر قائمة حساباته . وعليه فإن الموظف على مر العصور ناضل بكل ما يملك من قوة فكرية و جسدية لينال حقوقه المهضومة . خاصة ما تعلق بحقه في العطلة والتي أصبحت من أهم الحقوق التي يتمتع بها اليوم إلى جانب الحقوق الأخرى .

وبعد أن أصبح هذا الحق مكسبا أساسيا للموظف ، شرع رجال القانون في إرساء نظام قانوني خاص بها ، وفق أسس و مبادئ منظمة بحيث تضمن حق الموظف في هذه العطل ، كما أعطى الفقهاء لهذا الجانب بعض الاهتمام للأحكام والتنظيمات التي تحرص على هذا الحق من خلال إشارتهم إلى العطل إشارات طفيفة لا ترقى إلى مستوى الدراسة المرجوة التي تجعل الموظف في مكان أحسن و أفضل لما يصبو إليه .

ورغم ذلك ما زال هناك اختلاف في تطبيق هذه التنظيمات والقوانين المتعلقة بالعطل بصفة شاملة ومحكمة و هذا راجع للنظام الوظيفي في كل بلد على حدى ، ونظرا لأهمية هذا الموضوع الذي هو بحاجة إلى دراسة أكثر فعالية لأن النصوص الخاصة بهذا النظام الوظيفي ما زال بها بعض الغموض ولم تبلغ المستوى المطلوب الذي يتماشى وطموح الموظفين ، لذا

سنخصص هذا البحث لدراسة حق الموظف في الراحة ، وذلك من خلال التطرق لنظامها القانوني في مجال الوظيفة العمومية .

**أسباب اختيار الموضوع :** تتنوع بين الذاتية والموضوعية .

- **أسباب ذاتية :** وقع اختياري لهذا الموضوع بالذات على اعتبار أن العطل كانت و لا تزال مطلبا إنسانيا ساميا وحقا من الحقوق التي تطالب بها جميع النقابات المختلفة خاصة منها المتعلقة بالوظيفة العمومية التي تعتبر مرآة لنضال الطبقة الشغيلة ووسيلة لنيل هذه الحقوق ذلك لأنها تمكن الموظف من استعادة توازنه الصحي بدنيا و نفسيا وفكريا تجعله يكون مؤهلا للقيام بعمله على أحسن وجه كما يحق له أن يتحصل على راحة لنفسه و أولاده تجعله يعيش حياة سعيدة مثله مثل باقي البشر .

- **أسباب موضوعية :** عدم التطرق إليه من قبل المختصين من رجال القانون، والفقهاء بالشكل اللازم و الكافي ولم يكتبوا كثيرا في موضوع العطل كتابة مفصلة ودقيقة بل كانت دراستهم دراسة سطحية و قليلة ومنه فدراسة هذا الموضوع بشكل مفصل و دقيق من شأنه إثراء المكتبة الجامعية .

**أهمية الموضوع :** إن أهمية العطل كانت دافعا الأساسي إلى دراسة هذا الموضوع الحيوي الذي هو بحاجة إلى دراسة أعمق لأن النصوص القانونية الخاصة بهذا النظام لا تزال غامضة و تحتاج إلى توضيح أكثر يرقى إلى درجة تتلاءم و تطلعات الموظفين و أهدافهم و بذلك الوصول إلى مكانة أحسن و أرقى للموظف . بتحقيق نتائج إيجابية في ميدان عمله .

**أهداف الدراسة :**

- التعرف على النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية وذلك من خلال التطرق لجميع النصوص القانونية الخاصة به و ابراز مدى دور المشرع في تنظيمه .

- توضيح الكيفيات و الإجراءات المتبعة لاستفادة الموظف من جميع أنواع العطل وفق الشروط المحددة قانونا

- الوصول إلى نتائج من شأنها أن تفيد القارئ فتعطيه انطلاقة محفزة للبحث و التوسع أكثر في مجال العطل .

### الإشكالية الرئيسية المطروحة هي :

مدى تمتع الموظف بحق العطل في مجال الوظيفة العمومية ؟

و إشكاليتين فرعيتين وهما :

• هل يستفيد الموظف من العطل متى شاء أم للإدارة الحق في تنظيم الاستفادة منها ؟

• هل وفق المشرع الجزائري في تنظيم هذه العطل ؟

### المنهج المتبع في الدراسة :

نعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي مع استخدام بعض المقارنة فنحلل النصوص القانونية ونستخرج منها القواعد التي جاء بها المشرع الجزائري والخاصة بالعطل في مجال الوظيفة العمومية ثم نقارنها في حالات ضيقة بتشريع بعض قوانين الدول وهذا لإظهار الاختلاف بينهما و المنهج الذي سار عليه المشرع الجزائري في ميدان قانون الوظيفة العمومية إذ أنه قد تأثر إلى حد بعيد بقانون الوظيف العمومي الفرنسي فقد أخذ عنه جملة من الأحكام و التي تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وفق المنهج المتبع نقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول ، نخصص الفصل الأول لدراسة مفهوم العطلة و أهدافها ومصادرها وفي الفصل الثاني ، نتطرق إلى أنواع العطل بما فيها العامة و الخاصة أما الفصل الثالث فنخصصه لدراسة بعض الوضعيات القانونية ومقارنتها بالعطلة ودور الإدارة في تنظيم حق الموظف أثناءها .

## الفصل الأول : مفهوم العطل وأهدافها

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

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

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

ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي :

المبحث الأول : مفهوم العطل وأهدافها .

المبحث الثاني : مصادر العطل .

## المبحث الأول : مفهوم العطل وأهدافها:

إن التوصل لمفهوم العطل لا بد من وضع تعريف دقيق لها وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية ذلك أن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريفها ، كما هو الشأن بالنسبة للفقهاء الذي لم يولي إهتماماً بها<sup>1</sup>.

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

### المطلب الأول : تعريف العطل

لا بد أن نتطرق في تعريف العطل إلى التعريف اللغوي و الإصطلاحي من حيث مايلي :

**تعريف العطل لغة:**

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

كما نقله اللغويان الجوهري والصاغاني وقال الراغب أن العطل هو فقدان الزينة والشغل فإذا ما عريت المرأة من الزينة فهي عاطل، وعن قول عائشة رضي الله عنها " كرهت أن تصلي المرأة عطلا ليس في جديها قلادة"<sup>2</sup>.

والمرأة هي عاطل وعاطلة جمع عاطلات وعواطل وعطل وإعطال إذا كانت بلا حلي وعطل الرجل من المال أو الأدب والقوس من الوتر والفرس من الرسن إذا خلا منه وعطلت الحدود إذا كانت بلا حماية وتعطل الرجل بقي بلا عمل والعطلة البقاء بلا عمل والعطل هي العتق ويقال لشخص ما أحسن عطلة أي قوامه<sup>3</sup>.

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

<sup>1</sup> - هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للإجازات - دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية - دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص18.

<sup>2</sup> - المرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، ج8، دار مكتبة الحياة، لبنان، 1982، ص 105.

<sup>3</sup> - المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق ، لبنان، الطبعة 26، 1986، ص 513.



ويمكن أن نشير إلى أنه في بلدان المشرق العربي تستعمل كلمة الحق في الإجازة<sup>1</sup> بدل العطلة وكأن الإدارة أجازت للموظف ترك العمل فترة زمنية معينة، وهو معني يختلط مع العطلة.

### تعريف العطل إصطلاحا

إن المشرع لم يهتم بتعريف العطل إلا في حدود معينة ومحصورة جدا ولذلك نحاول أولا أن نستقري النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية ثم نسترشد بالقانون الاساسي العام للعامل وبعض القوانين الأجنبية بالإضافة إلى آراء الكتاب والفقهاء قصد إستخراج تعريف قانوني للعطل.

لقد نص الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 36 منه بأن "الموظف الذي في حالة نشاط، له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين يوما قضاها في العمل"<sup>2</sup> وعليه يفهم من هذا الأمر بأن العطلة عبارة عن حالة نشاط الموظف، وبذلك إكتفت المادة ببيان ثلاثة أحكام للعطلة وهي:

- إن العطلة هي حالة نشاط الموظف.
  - إن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية.
  - إن الموظف يستفيد من ثلاثين يوما عطلة سنوية إذا قضى سنة كاملة في العمل.
- ومنه نلاحظ أن هذه المادة لم تشر إلى طبيعة هذه العطلة ولا إلى تنظيمها وخصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة .

ثم جاء الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص في مادته 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 225.

<sup>2</sup> - (الجريدة الرسمية، العدد "46"، الصادرة بتاريخ 8 جوان سنة 1966)، ص 550.

و العطل المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به "1 ونصت المادة 03/55 من تعديل الدستور 2008 على أن " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كيفية ممارسته "2 .  
يفهم من مضمون هاتين المادتين أن العطلة راحة مضمونة مدفوعة الأجر يستريح فيها الموظف ويحدد القانون كيفية ممارستها لكن هذا المفهوم لا يعطي أيضا تعريفا شاملا للعطل وإنما يستخلص منه.

- إن العطلة هي عبارة عن فترة راحة .
  - إن العطلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية.
  - يمارس هذا الحق ويستفيد منه المواطن حسب الإجراءات و الكيفيات القانونية و الشكليات المتبعة وفقا لتنظيم قانوني محدد ولنصوص قانونية خاصة بالعمل.
- أما بالرجوع للقانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 و المتضمن القانون الأساسي العام للعامل نجد أثناء نصه على العطلة وتقريرها للعامل لم يأت بتعريف لها، لكن يمكن أن نسترشد بالمادة 79 منه عندما تعرضت للعطلة الأسبوعية فنصت على أنه " يستحق للعامل يوما كاملا للراحة في الأسبوع... "3 يستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع يستريح فيها.

أما إذا استرشدنا ببعض القوانين الأجنبية، فنجد أن القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري 1959 المتعلق بنظام التوظيف والوظيفة العامة في فرنسا خاصة القرار رقم 310/59 الخاص باللياقة الطبية وتنظيم الإجازات لم يشر إلى تعريف العطلة سواء الخاصة منها بالتوظيف العمومي أو العمل وكيفية ممارستها وتحديد إجراءات الإستفادة منها<sup>4</sup>، أما بالنسبة للقانون المصري فبمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد بأنه " تحدد السلطة

1- (الجريدة الرسمية، العدد "46" الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006)، ص 17.  
2- مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية- حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008- دار بلقيس الجزائر، دون سنة نشر، ص 20.  
3- (الجريدة الرسمية، عدد 32 الصادرة سنة 1978)، ص 730.  
4- محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989، ص 123.

المختصة أيام العمل في الأسبوع وبمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالقانون وطبقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة"<sup>1</sup>.

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

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

ومنه يمكن القول أن القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على غرار باقي التشريعات العربية إذ قد أشارت إليها إشارات خفيفة دون أن تلم بجوانبها، الأمر الذي يساعد الباحث على التعرف عليها وتحليل عناصرها.

تعريف الفقه للعطل : لقد عرفها الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للتوظيف العمومي بعد أن تكلم عن نشاط الموظفين بأنها " حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه"<sup>2</sup> .

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

وقد جاء في تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاروة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم " بأنها رخصة تجيز للعامل الإنقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، (2006-2007)، ص159.

<sup>2</sup> - ميسوم صبيح، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص221.

<sup>3</sup> - هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 19.

فلعل ما يلاحظ من هذا التعريف هو تكييفها على أنها رخصة وأن إستخدامها يعد أمراً جوازياً بالنسبة للعامل وعليه يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يشر إلى العلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أم لا وهي حق أم رخصة تتفضل بها الإدارة على مستخدميها وقد عرفها الأستاذ بيكار في مؤلفه القانون الإداري بأن العطلة هي ترك الموظف وظيفته مؤقتاً دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة والموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب الشهري " <sup>1</sup> فيظهر من هذا التعريف العناصر التالية:

- إن العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف.
- إن ترك الوظيفة يكون مؤقتاً ولمدة معينة.
- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة أثناء هذه المدة.
- تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما في ذلك المرتب .

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

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

العطلة حق دستوري <sup>2</sup> إن حق الموظف في العطلة من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين وبذلك أصبحت حقاً ثابتاً ومقرراً.

<sup>1</sup> - Piquenard: **le droit administratif**, edition 2, Paris, 1970, P143.

<sup>2</sup> - لقد تم الإعتراف بالحق في الراحة صراحة بموجب نص المادة رقم 63 من دستور سنة 1973، أنظر الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976. (الجريدة الرسمية عدد "94" الصادرة بتاريخ 1976)، ص 1304.

إن العطلة هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية<sup>1</sup>.  
التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتاً: إن هذه الوضعية تخول للموظف أن يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن .

بقاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة: إن القول ان الموظف في عطلة يقتضي أن تبقى العلاقة القانونية التي تربط الموظف والإدارة قائمة<sup>2</sup>.

تمتع الموظف بالمرتب: إن الموظف المستفيد من العطلة من حقه أن يتمتع بمرتبه كاملاً رغم أنه لا يعمل في هذه الفترة وإن العطلة ذات مدة معينة أي أن ترك الموظف لعمله يكون لمدة معينة ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونياً كما أشرنا إليها سابقاً.

### المطلب الثاني : أهداف العطلة :

سنخصص هذا المطلب لدراسة الأهداف التي ترمي إليها العطلة وما يترتب عنها من آثار على الموظف والإدارة معا وعليه سنتعرض لذلك من خلال الفرعين الآتيين:

### الفرع الأول : الهدف الإنساني والاجتماعي والإقتصادي

**الهدف الإنساني:** إن الموظف الذي يقضي مدة زمنية في العمل ويستمر ذلك دون انقطاع وبدون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل وتبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طول أيام السنة فتتأثر نفسيته وتسوء حالته وتصيبه الأمراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة إذ يقول الله تعالى: " لا يكلف الله نفساً إلا وسعها"<sup>3</sup>، ولهذا الأسباب قرر القانون محافظة منه على صالح الموظف باعتباره رأس مال هام للدولة بحيث أجاز للإدارة الترخيص له لأخذ عطلة يستريح فيها ويغير جو العمل بجو الراحة ليستعيد نشاطه فيعود إلى عمله نشيطاً متمتعاً بقواه العقلية والجسدية وبمعنويات جد مرتفعة وهذا ما أكدته المادة الثانية من قانون العطل رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 حيث نصت على أن

<sup>1</sup> - نص المادة 129 من الأمر 03/06 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص12.

<sup>2</sup> - نص المادة 200 من نفس الأمر، نفس المصدر ، ص18.

<sup>3</sup> - سورة البقرة الآية 286.

" تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الإستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل" <sup>1</sup>.

فلا يعقل مثلا تكلف الموظفة خلال فترة الحمل والولادة بالعمل دون إنقطاع.

ومنه نستنتج أن منح الموظف العطلة من أجل رفع المشقة عنه وعدم تكليفه بما لا يطيق وكذلك الحفاظ على صحته لكي لا يلحقه ضرر وتخور قواه الجسدية و النفسية والعقلية.

**الهدف الإجتماعي:** يكمن في ترخيص الإدارة للموظف براحة لفترة معينة يقوم فيها بشؤونه الإجتماعية كتحضير لحفل زفاف مثلا أو فرح يلم فيه عائلته أو أحبائه وليتفرغ لهذا الشأن العائلي يلزمه فترة من الوقت لتحضير حاجاته وشؤونه المتعددة فلا يعقل أن يقوم الموظف بإجراءات التحضير لحفل زواجه في يوم واحد من الراحة في الأسبوع <sup>2</sup> فقد تستدعي الحاجة إلى أكثر من ذلك لكي لا تتأثر حالته النفسية و التي تؤثر بدورها على خدمات الإدارة وعليه يحتاج الموظف لرعاية أكثر من طرف إدارته من خلال الترخيص له بالإنقطاع عن العمل حتى لا يكون مضطرب النفس ومشغول البال عند قيامه بعمله وبذلك يعود بالنفع على الإدارة.

**الهدف الإقتصادي :** ويتمثل هذا الهدف في أن الموظف الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد عن ذلك ويكون بذلك قد استعاد عافيته ويصبح متمتعا بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود نشيطا يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة به إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية <sup>3</sup> كما يقول علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب المرهق هامة في الإحتفاظ بصلاحية العمل وفي تحسين الكفاية الإنتاجية كما يلاحظ في الميدان أن بعض الموظفين يستعيدون نشاطهم ويعودون إلى عملهم وكلهم إجتهد وحيوية وبذلك يندفعون إلى

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

<sup>2</sup> - المادة رقم 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، مصدر سابق، ص17.

<sup>3</sup> - جينفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، دار المعارف، مصر، ط3، 1969، ص 856.

تحسين الإنتاج والإبداع والعمل الجاد ذلك أنهم إستفادوا من الراحة ويكون العكس في حالة إقصائهم من الراحة.

وبذلك فإن كل ما يبعث السأم والملل من جراء تكرار ومواصلة العمل في المؤسسة ومزاولته أحد عشر شهرا، لأن الموظف إذا سئم العمل تبدلت نفسه وتعب عقله وفشلت أعضاؤه ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو حاضر في منصب عمله، كأنه جسد بلا روح أو غيابه أو وجوده سواء<sup>1</sup>.

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

### الفرع الثاني : الهدف الديني والتربوي و العلمي :

**الهدف الديني :** يتجلى الهدف الديني للعطلة أن الموظف في الإدارة وخاصة في الدول الإسلامية له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه شروط الحج من قدرة مالية وجسدية ونفسية مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر إمتثالا لقوله تعالى: " والله على الناس حج البيت لمن إستطاع إليه سبيلا"<sup>2</sup> ومن ثم فإن منح الموظف عطلة مدتها شهرا لأداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره يحقق المبتغى والمقصد الديني للموظف ويشعر أن إدارته تحافظ على ديانته وترعى إهتماماته الإسلامية كما هو الأمر أيضا في عطلة العيدين: الفطر و عيد الأضحى فقد فعلها رسول الله صلى الله عليه وسلم وواظب عليها وأمر بها، وأخرج لها حتى النساء والصبيان، وهي شعيرة من شعائر الإسلام ومظهر من مظاهره التي يتجلى فيها الإيمان والتقوى ومن قول أنس بن مالك قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: " قد أيدكم الله تعالى خيرا منهما، يوم الفطر ويوم الأضحى"<sup>3</sup>.

1 - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر 1975، ص470.

2 - سورة آل عمران الآية 97.

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

وكذلك الأمر بالنسبة لعطلة الإزدياد فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص فقد ثبت أن النبي صلى الله عليه وسلم في حديث رواه الترمذي أن الرسول صلى الله عليه وسلم ذبح عن الحسن كبشين" وقال صلى الله عليه وسلم: " كل غلام رهينة بعقيقة تذبح عنه يوم سابعه ويسمى فيه ويحلق رأسه" <sup>1</sup>.

فإن إمتثال الموظف لإقامة السنن الشرعية يقتضي منه أن يتغيب عن عمله فترة من الزمن للتفرغ لاستكمال هذه الشعيرة ومن ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها من المحافظة على إقامة الأركان الإسلامية و السنن وكذلك الأمر بالنسبة للأعياد الدينية <sup>2</sup> فيشعر بذلك الموظف بانتمائه الديني لاسيما المتمسك به وبذلك يبقى محافظا على مبادئه الإسلامية .

**الهدف التربوي:** يتجلى في العطل المدرسية للموظف الذي يمارس مهام تعليمية وتربوية<sup>3</sup> كالمعلم أو الأستاذ الذي يستعمل في تحضير وإلقاء الدروس كل جهده الفكري والعقلي لتوصيل المعلومة للمتعلم بصورة مستمرة دون أن يأخذ راحة أو فترة زمنية يستريح فيها ويستعيد نشاطه لأنه إذا إستمر بدون إنقطاع أدركه الملل ونقص تركيزه ومن ثم قل مردوده العلمي وكذلك الأمر بالنسبة للمتعلم إذ لا يمكنه مواصلة دراسته دون أخذ راحة أو عطلة يستريح فيها من عناء الدروس والتحضيرات اليومية لها، فقد ثبت من الدراسات النفسية عند تطرقنا لموضوع علم النفس التربوي أن الأستاذ أو المتعلم لا يمكنه أن يتجاوز فترات معينة في تلقي العلم بل لابد من وقت ليرتاح فيه ومنه فالعطلة بالنسبة له تعد أمرا ضروريا وحاجة ملحة يستعيد فيها قدرته على مواصلة نشر العلم ونفع الطلاب بطريقة أفضل وأحسن وبالتالي تحقيق تحصيل علمي جيد.

<sup>1</sup> - ابو بكر جابر الجزائري، مرجع سابق، ص 323.

<sup>2</sup> - نص المادة (1) من الأمر رقم 419/68 المؤرخ سنة 1968 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الدينية الرسمية ( الجريدة الرسمية عدد" 56" الصادرة في 12/07/1968)، ص 1254.

<sup>3</sup> - عبد الرحمن بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 87.



**الهدف العلمي :** إن العطلة التي تمنح لبعض الموظفين كالأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين لحضور الندوات العلمية الثقافية والمؤتمرات<sup>1</sup> تحقق هدفا علميا ولذلك وجب على الإدارة منحه الراحة الكافية واللازمة من أجل ممارسة نشاطه العلمي على أكمل وجه وذلك لأنها وظائف شاقة وحساسة تقتضي العناية الفائقة والإهتمام الكبير بالموظف ومنحه عطلا متنوعة تجعله أكثر قدرة في الإبداع والتحضير والبحث العلمي و الذي سوف يعود بالنفع على الإدارة والمجتمع على حد سواء ومنه يمكن القول أن العطلة تعبد الطريق للموظف من أجل تحقيق أهداف علمية والوصول إلى نتائج باهرة تعود بالنفع على الدولة .

<sup>1</sup> - نص المادة 209 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مصدر سابق، ص18.

## المبحث الثاني : مصادر العطل

إن للعطل مصادر يستند إليها الرئيس الإداري ليقوم بإجراءات إستفادة الموظف من العطلة وتقديرها حسب مصلحة الإدارة ومقتضيات العمل ونلاحظ أنها تتنوع بين التشريع بأنواعه المختلفة بالإضافة إلى القضاء والفقهاء والعرف .

### المطلب الأول : المصادر الرسمية :

وتتمثل في التشريع بأنواعه بحيث نجد الدستور و القوانين والتنظيمات و التي سنتطرق إليها في الفرعين التاليين :

#### الفرع الأول الدستور:

كانت الجزائر تستند في تقرير العطل للموظفين بعد الحكم الإستعماري الفرنسي إلى القانون الفرنسي الصادر في 1959/02/04 والخاص بالوظيفة العمومية الفرنسية وتعتبر مصدرا لتشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم يتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 182/62 المؤرخ في 1962/12/31<sup>1</sup> إلى أن صدر في سنة 1962 أول دستور في الجزائر نظم أجهزة الدولة ولم تنص مواده على المبدأ العام للعطل، ثم صدر دستور 1976 الصادر بالأمر 76-77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 منه على أن " الحق في الراحة مضمون" ويفهم من هذه المادة أن المشرع الجزائري قد ضمن حق الموظف في الراحة ولا بد أن يراعي ويتقيد بهذا المبدأ وقد أكد على ذلك دستور 1989 تم تعديل دستور 1996 وأكدته كذلك تعديل دستور 2008<sup>2</sup> من خلال قوانينه ومراسيمه التي إهتمت بحقوق الموظف في الراحة والعطل .

ويلاحظ أن أغلب الدساتير في العالم قد نصت على هذا المبدأ المتمثل الحق في الراحة وهذا الحق جاء مطلقا يؤخذ على إطلاقه فيتضمن العطلة السنوية والمرضية والاسبوعية

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم، المرجع السابق، ص 146.

<sup>2</sup> - نصت عليها دساتير الجمهورية الجزائرية (76 - 89 - 96 - 2008)، ما عدا دستور 1963.

والخاصة ويلاحظ أن المشرع له كامل الصلاحية في أن يستند إلى هذا المبدأ بل يتقيد به ويصدر القوانين والأنظمة الخاصة بالعطل .

### الفرع الثاني : القوانين

1) القوانين: تعتبر القوانين من مصادر العطل التي تكفلت بها من خلال القوانين الأساسية المنفصلة الخاصة بالعطل فتوالت في الصدور ونشير أن الجزائر إلى غاية 1966 كانت تعتبر القانون الفرنسي مصدرا لتشريع العطل وتنظيمها والمشار إليها سابقا إلى أن صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالأمر رقم 66-133 الصادر في 02 جوان 1966 فنصت المادة 36 منه على أن " الموظف القائم بالخدمة الحق في <sup>1</sup> :

الحق في عطلة مرضية قصيرة الأجل.

الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

الحق في عطلة مرضية طويلة الأمد في حالة مرض.

فنص هذا الأمر على تقرير حق العطلة وفصل هذه الحقوق أي صنف العطل إلى سنوية ومرضية وعطلة أمومة... الخ.

ثم جاء الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup> بحيث قرر للموظف الحق في العطلة السنوية مدفوعة الأجر ونظم جميع الحقوق الأخرى المتعلقة بالعطل.

وبعد ذلك جاء القانون الذي كان مرجعا للحكومة في إصدار القوانين الأساسية والمراسيم التنظيمية والذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال، وإستنادا لهذا القانون صدر قانون

<sup>1</sup> - نص المادة 36 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 550.

<sup>2</sup> - نص المادة 02 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 17- 19.

العطل السنوية 08/81 الصادر في 27 جوان 1981<sup>1</sup>، هذا القانون قد تكفل بكيفيات إجراءات تقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف والإدارة على السواء. و صدر القانون 11/83 المؤرخ في 02 جوان 1983 و المتعلق بالتأمينات الإجتماعية فنص على العطل المرضية وعطلة الأمومة<sup>2</sup> لا سيما في المواد 14، 23، 28، 31 منه. وكذلك القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جوان 1983 و المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35 وما بعدها<sup>3</sup>.

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

### الفرع الثالث التنظيمات :

بالإضافة إلى القوانين نجد المراسيم التي تعتبر هي الأخرى مصدرا للعطل وتندرج ضمن القوانين وهي في الأصل مراسيم رئاسية ومراسيم تنفيذية نذكر منها: صدور المرسوم رقم 64-289 المؤرخ في 20/09/1964 المتضمن العطل الإستثنائية المدفوعة الأجر لفائدة البارزين أو الفرق الرياضية وقد تكفل هذا المرسوم ببيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا وحدد كيفيات منح العطل لهم<sup>4</sup>. تم صدور المرسوم 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والإستثنائية<sup>5</sup> فاحتوى هذا المرسوم على (30) مادة كلها تناولت هذا النوع من العطل من ثبات الحق وبيان إجراءات الإستفادة منها.

ثم صدور المرسوم 69-13 المؤرخ في 02/08/1969 و المتعلق بالعطل الإستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية<sup>6</sup> لتحضير المقابلات الرياضية وقد إحتوى على

<sup>1</sup> - قانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية، مصدر السابق، ص 887.

<sup>2</sup> - (الجريدة الرسمية عدد "28" الصادرة بتاريخ 5 يوليو 1983)، ص 1794-1795.

<sup>3</sup> - نفس المصدر، ص 1813.

<sup>4</sup> - (الجريدة الرسمية عدد "39" الصادرة في 09 أكتوبر 1964)، ص 611.

<sup>5</sup> - (الجريدة الرسمية عدد "46" بتاريخ 08 جوان 1966)، ص 555.

<sup>6</sup> - (الجريدة الرسمية عدد "13" الصادرة في 11 فبراير سنة 1969)، ص 138.

مواد تضمنت تنظيم هذا النوع الخاص من العطل ويعد أن عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف والعامل، وأصبح لكل منهما نظامه القانوني، فصدر المرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 1985/03/23 و المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية<sup>1</sup>.

فأكد في المادة 16 منه على الحقوق المقررة للموظف نذكر منها:

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

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

### المطلب الثاني : المصادر الغير الرسمية

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

### الفرع الأول : القضاء :

رغم أن القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم المطروحة عليه وهيئته ترسي الاجتهاد القضائي لاسيما في مجال القضاء الإداري إلا أنه كان مصدرا ثريا بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام خاصة مجلس الدولة الفرنسي فقد ساهم في إثراء القانون الإداري<sup>2</sup> ولذلك يتميز

<sup>1</sup> - (الجريدة الرسمية عدد "13" الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985)، ص353.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 17.

القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء إنشائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية معيناً هاما تستسقى منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضا لمعرفة كيف تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ولذا فقلما تخلوا دراسة إدارية من الإشارة إلى الأحكام الإدارية<sup>1</sup>، إذ قد يسترشد بها المشرع عند تشريع القوانين واللوائح المتعلقة بالعطل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها أخطاءها ويرسم لها المعالم التي تنطلق منها والمنابع التي تستقى بها حتى تعود إلى صوابها وبذلك لا يظلم أحد من الموظفين في حالة تصرف قانوني تعسفي، لذلك نجد في القانون المصري أنه قد أخضع منح الإجازة المفتوحة لبعض موظفي الدولة من طرف الإدارة إلى رقابة القضاء الإداري<sup>2</sup> ومنه يمكن القول أن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدرا إحتياطيا واستثنائيا لقانون العطل .

ويتجلى ذلك في أن المشرع قد يسترشد من بعض أحكامه الإدارية وكذلك بالنسبة للإدارة التي تستقي بها بطريقة غير مباشرة .

### الفرع الثاني : العرف :

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

<sup>1</sup> - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص29.

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

<sup>3</sup> - ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص 47.

كما أن الإدارة التي إعتادت إتباع أداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط وتستمر فتصبح ملزمة بها، أو كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على إتباعه في مزاوله نشاط معين وتعد مخالفته مخالفة المشروعية وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانونا<sup>1</sup>.

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

### الفرع الثالث: الفقه:

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

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

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

<sup>1</sup> - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 27.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، مرجع السابق، ص30.

## الفصل الثاني : أنواع العطل

يحتاج الموظف الذي يمارس واجباته الوظيفية إلى بعض الفترات للراحة ليستعيد فيها عافيته ونشاطه في العمل غير أنه لا يستطيع أن يتمتع بها إلا وفق شروط وإجراءات معينة حددها المشرع .

وعليه سنقوم في هذا الفصل بدراسة أنواع العطل المختلفة التي يتمتع بها الموظف و نبين مدى مشاركة الإدارة في منحها، فكل نوع له مميزاته و خصائصه ينفرد بها عن غيره من العطل ومن ثم كان المشرع حريصا على تنظيم كل نوع بنصوص قانونية خاصة وأحكام محددة ولذا سنعرض كل منها على حدى وذلك من خلال مبحثين :

المبحث الأول : العطل العامة

المبحث الثاني : العطل الخاصة



**المبحث الأول : العطل العامة**

إن الموظف الذي تتوفر فيه الشروط المحددة قانونا من حقه أن يستفيد من عطلة ينقطع فيها عن عمله ليستريح من عناء العمل أو ليقضيها في الراحة و الاستجمام مع عائلته أو الإحتفال بالأيام الوطنية و الدينية ، لذلك خصص المشرع عطلا عامة يستفيد منها كل الموظفين حيث تتنوع هذه العطل بين العطلة السنوية وعطلة نهاية الأسبوع وعطلة الأعياد الرسمية ومن ثم نقوم بدراسة كل نوع منها من خلال التطرق لأحكامها و إجراءاتها ونبين مدتها وكيفية تنظيمها وذلك من أجل معرفة مميزاتها وخصائصها وما مدى سلطة الإدارة في تنظيمها. ولذا سوف نتناول هذا المبحث في ثلاثة مطالب على النحو التالي :

**المطلب الأول : العطلة السنوية**

المطلب الثاني : عطلة نهاية الأسبوع .

المطلب الثالث : عطلة الأعياد الرسمية

**المطلب الأول : العطلة السنوية**

إن الموظف الذي يمضي مدة سنة كاملة في العمل متحملا العناء و التعب قد خصه المشرع بعطلة سنوية يستريح فيها من مشقة العمل تكون وفق كفيات و إجراءات نظمها القانون وعليه سنتناول كل ما يخص هذه العطلة من حيث أساسها القانوني ومدتها و إمكانية وقفها أو تجزئتها أو إرجائها إلى غير ذلك من الأحكام المتعلقة بها .

1) حق الموظف في العطلة السنوية: إن المشرع الجزائري قد أشار إلى حق الموظف في العطلة السنوية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه "بأن للموظف القائم بالخدمة لحق في عطلة سنوية مع الاجرة لمدة ثلاثين يوما متتالية قائم خلالها بالخدمة"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - نص المادة 39 من الامر رقم 133/66 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 550.

كما أن المرسوم رقم 66/135 المتعلق بالعطل نص في مادته الأولى على أن " لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة"<sup>1</sup>  
 كما نجد أيضا في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أشارت المادة 94 منه على أن "للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر"<sup>2</sup>  
 كما نشير إلى أن الموظف الفرنسي يستحق عطلة سنوية بمرتب لمدة ثلاثون يوما متتالية بعد إتمام عام كامل من الخدمة<sup>3</sup>

وعليه يفهم من خلال ما أشار إليه المشرع الجزائري و الفرنسي بأن العطلة السنوية هي :

- عطلة للقيام بالخدمة مدة سنة كاملة

- عطلة مدتها ثلاثون يوما .

- عطلة مدفوعة الأجر

ومنه نستخلص أن كل موظف و موظفة في وضعية قائم بالخدمة وقضيا سنة كاملة من

الخدمة لهما حق الإستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما

2- تحديد مدة العطلة السنوية : تمنح العطل السنوية حسب المادة 192 من الأمر

03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أساس العمل المحقق خلال

الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثين جوان من سنة

العطلة الحالية<sup>4</sup>.

كما أن القانون رقم 81/08 المتعلق بالعطل السنوية نجد في مادته الخامسة بأنه " تقاس

العطلة مدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز

هذه المدة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة<sup>5</sup>

1 - نص المادة الأولى من المرسوم رقم 66/135 المتعلق بالعطل، مصدر سابق ص 555.

2 - نص المادة 194 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 17

3 - محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ص 138

4 - نص المادة 196 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 17.

5 - نص المادة الخامسة من القانون رقم 81/08 المتعلق بالعطل السنوية، مصدر سابق ، ص 887 .

يفهم من نصي هاتين المادتين أن :

- الفترة المرجعية تتمثل في أن بداية الحق في هذه العطلة يبدأ من أول جوبلية إلى غاية 30 جوان من السنة الجارية .

- تقتصر هذه العطلة على الموظفين الذين وظفوا خلال الفترة المرجعية أي بعد سنة كاملة من النشاط .

- تحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل .

- أن لا تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة للعمل.

أما بالرجوع للمادة 02/196 و المادة 02/198 على التوالي نجد أن الموظفين حديثي العهد تحتسب مدة العطلة السنوية لهم بحصة نسبية توافق مدة العمل المؤداة وتعتبر كل فترة عمل تتعدى 15 يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد<sup>1</sup> و بذلك تكون العطلة السنوية الممنوحة لهم هي 15 يوما بعد سنة من العمل .

أما بالنسبة للمشروع المصري فنجد في القانون رقم 46 لسنة 1946 أن مدة العطلة السنوية أو الدورية تكون كالتالي :

- في الستة الأشهر الأولى لا تعطى للموظف أي عطلة .

- خلال الستة الأشهر الثانية يستحق العامل (15) يوما إجازة .

- خلال السنوات التالية للسنة الأولى وقبل بلوغ الموظف سن الخمسين

يستحق الموظف إجازة لمدة شهر واحد .

- عند بلوغ سن الخمسين يستحق الموظف إجازة لمدة شهرين<sup>2</sup>

ما يلاحظ أن المشرع الجزائري قد ساير المشرع المصري في تحديد مدة العطلة السنوية للموظف سواء الذي له أقدمية أو حديث التوظيف و لكن لم يتمشى معه في تحديد مدة العطلة

<sup>1</sup> - نص المادة 02/196 و 02/198 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص 18

<sup>2</sup> - شفيق إمام ، نظام العاملين وفقا لقانون رقم 46/64 بتاريخ 1964 ، مكتبة القاهرة ، مصر ، ص 231

السببية للموظف الذي تجاوز الخمسين وعليه أملنا أن يحذو المشرع الجزائري حذو المشرع المصري في الجانب المتعلق بالموظفين المتقدمين في السن الذين أفنوا حياتهم في الخدمة وذلك مراعاة للجانب الإنساني لهذه الفئة من خلال تمديد عطلتهم السنوية لتتماشى مع كبر سنهم أو عدد سنوات الخدمة المؤداة .

3- وقف و إرجاء العطلة السنوية و تجزئتها : إذا كنا قد أسلفنا القول بأن المشرع قد كفل للموظف عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما متتالية فإن تمتع الموظف بهذا الحق لا يمنع الإدارة من إتخاذ إجراء توقيف العطلة السنوية للموظف وهذا ما جاء في الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 199 منه <sup>1</sup>

كما نطلع من نفس الأمر في المادة 206 منه على أنه يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى غير أنه يمكن للإدارة إذا إستدعت الضرورة أو المصلحة لذلك أو سمحت به أن تؤجلها أو تجزئها في حدود سنتين <sup>2</sup>.

يفهم من هاتين المادتين أنه :

- يمكن وقف العطلة السنوية للموظف لضرورة المصلحة  
 - يمنع إرجاء العطلة أو تجزئتها إلا في الحالات الاستثنائية .  
 ما يلاحظ أن المشرع لم يحدد هذه الحالات الاستثنائية وترك للإدارة الحرية في تحديدها وفقا لضرورة المصلحة .

ومنه نستخلص أنه رغم أن العطلة السنوية حقا للموظف إلا أنها ليست حقا مطلقا فقد ترك المشرع جانبا منها لسلطة الإدارة التقديرية وفقا للمصلحة العامة .

4- تمديد العطلة السنوية : الأصل أن الموظف حسب ما بيناه سابقا له عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما مقابل سنة عمل فعلي ، ولكن لإعتبارات معينة .

<sup>1</sup> - نص المادة 199 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 18.

<sup>2</sup> - نص المادة 206 من نفس الأمر، نفس المصدر، ص18.

منح المشرع الجزائري للإدارة حق تمديد هذه العطلة و ذلك أن بعض القطاعات ذات النشاطات المرهقة خاصة في قطاع التعليم بمختلف مراحلها ، وكذلك مناطق العمل التي تتميز بجو مؤثر على نشاط الموظف و كذلك الموظفين في ولايات الجنوب أو الأماكن المعزولة أو المحرومة ، إذ أصبح هذا التمديد وفقا لقانون العطل السنوية رقم 08/81 في المادة السابعة منه <sup>1</sup> عاما للموظفين متى توفرت الأسباب الداعية إلى ذلك بعد أن كان مقصورا على فئة معينة فقط في ولايات الجنوب وقد خول لهم المشرع ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 28/95<sup>2</sup> و المتضمن الإستفادة من عطلة إضافية تساوي 20 يوما و تصبح بذلك العطلة السنوية لهم 50 يوما .

ما يلاحظ من كل ذلك أن المشرع الجزائري قد وفق حينما راع هذه الإعتبارات و إهتم بطبيعة النشاط الممارس لأن ذلك سوف يعود بالنفع في أداء العمل .

### المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية .

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه (للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك ) <sup>3</sup>.

كما نجد في نص القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه وما بعدها إلى المادة 52 ما مجمله أن " للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع وتكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك <sup>4</sup> وباستقراء نصي هاتين المادتين نلاحظ ما يلي :

<sup>1</sup> - نص المادة السابعة من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية، مصدر سابق، ص 887 .

<sup>2</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 28/95 مؤرخ بتاريخ 1995 ، يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية العاملين بولايات أدرار و تامنغست و تندوف و إليزي(الجريدة الرسمية عدد"04"الصادرة بتاريخ 95/01/29) ، ص 7 .

<sup>3</sup> - نص المادة 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 17.

<sup>4</sup> - عبد الرحمن بن سالم ، مرجع سابق ، ص 88

- أن للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا .
- أن هذه الراحة تكون يوم الجمعة<sup>1</sup>.
- يمكن أن تؤجل هذه الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر في إطار تنظيم العمل أو إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك .

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

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

كما تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارة العمومية الذي نص في مادته الثالثة على أنه " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس " <sup>2</sup> .

ما يفهم من نص هذه المادة هو أن المشرع الجزائري قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة و السبت أصبحا يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة هذا الأمر لم ينص عليه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقا الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع و بالتالي نستطيع القول أن هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع

<sup>1</sup> - نص المادة الأولى من الأمر ، رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 ، و المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة (الجريدة الرسمية عدد'66' الصادرة بتاريخ 17/08/1976 )، ص 1016.

<sup>2</sup> - (الجريدة الرسمية عدد"44" الصادرة بتاريخ 26 جويلية سنة 2009 )، ص28- 29 .

الجزائري من شأنه أن يكون للموظف حافظا مهما ودافعا قويا من خلال استرجاع قواه العقلية وحيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة و متقنة في أيام النشاط العملي .

### المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية .

لقد اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في الراحة وبعيدا عن ممارسة أي نشاط وظيفي بمناسبة عطل الأعياد الرسمية وذلك بموجب المادة الأولى من القانون رقم 278/63 المؤرخ بتاريخ 1963/07/26 المعدل و المتمم<sup>1</sup> المحدد لقائمة الأعياد الرسمية و الذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية و الأعياد الدينية بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في :

- أول ماي عيد العمال العالمي يوم واحد
- أول يناير رأس السنة الميلادية يوم واحد
- 05 يونيو عيد الاستقلال يوم واحد
- أول نوفمبر عيد الثورة يوم واحد

أما عن قائمة الأعياد الدينية فتكون :

- أول محرم ( رأس السنة الهجرية ) يوم واحد
- عاشوراء يوم واحد
- المولد النبوي الشريف يوم واحد
- عيد الفطر يومان الأول منه والثاني
- عيد الأضحى يومان الأول منه والثاني

و أما بالنسبة للأمر 133/66 و الأمر 03/06 والمتضمنان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يشر في موادهما إلى هذا النوع من العطل .

ومن باب مقارنتها مع عطل المواسم و الأعياد في جمهورية مصر العربية نجد :

- عيد الجلاء 18 يونيو

<sup>1</sup> (الجريدة الرسمية عدد"53" الصادرة بتاريخ 1963/08/02)، ص776.

- عيد الثورة 13 يونيو

- عيد الفطر

- عيد الأضحى المبارك

- المولد النبوي الشريف

- رأس السنة الهجرية

- عيد شم النسيم مع الإشارة أن هناك أعياد خاصة بالمسيحيين و أعياد خاصة باليهود

في مصر<sup>1</sup>

أما فيما يخص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول سواء كانت دولة عربية أو

إسلامية أم دول غربية نذكر منها :

- رأس السنة الميلادية الموافق للفاصح من شهر جانفي

- عيد العمال الموافق للفاصح من شهر ماي .

تمنح لهما عطلة ليوم واحد لكل منهما<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة أن ما يسري من أحكام بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع يسري على هذا النوع

من العطل ( الأعياد الرسمية )<sup>3</sup>

ما يلاحظ أن أغلب قوانين العالم أقرت عطلا للموظف بمناسبة الأعياد الرسمية بحيث

تختلف هذه الأعياد من دولة لأخرى حسب ما إن كانت دول عربية أو إسلامية أم دولة غربية .

كما تشترك في بعض الأعياد و المناسبات العالمية : وتخضع لنفس الأحكام التي تسري على

عطلة نهاية الأسبوع .

<sup>1</sup> - شفيق امام، مرجع سابق ، ص 231-232

<sup>2</sup> - نص المادة الأولى من الأمر رقم 419/68 المؤرخ بتاريخ 15 ديسمبر سنة 1970 المعدل و المتمم القانون رقم 278/63 المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية (الجريدة الرسمية عدد "56" الصادرة بتاريخ 12 جويلية سنة 1968)، ص1254 .

<sup>3</sup> - ماجد راغب الطلو ، مرجع سابق ، ص230.



## المبحث الثاني : العطل الخاصة .

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

ولذلك خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين حيث تتنوع بين العطلة المرضية وعطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية و العارضة بحيث حددها وفق شروط مضبوطة قانونا ومن ثم نقوم بدراسة مميزاتها و خصائصها وما مدى مشاركة الإدارة في تنظيم هذا النوع من العطل وبناءا عليه سنعرض هذا المبحث في ثلاثة مطالب تكون على النحو التالي :

المطلب الأول : عطلة الأمومة .

المطلب الثاني : العطلة المرضية .

المطلب الثالث : العطلة الاستثنائية و العارضة .

المطلب الأول : عطلة الأمومة .

سيخصص هذا المطلب لدراسة عطلة الأمومة باعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على ولادة وهي تمنح لها متى توفرت أسبابها و أتبعته الإجراءات القانونية الخاصة بذلك .

1/ حق الموظفة في عطلة الأمومة :لقد أصبحت عطلة الأمومة حقا قرره القانون للموظفة المقبلة على الولادة أو التي وضعت مولودها حيث أن المرسوم 27/84 قد نص على ذلك ، في مادته 16<sup>1</sup> .

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

شرط أن تكون الموظفة قائمة بالخدمة فإن لم تكن كذلك فلا حق لها في طلب هذه العطلة و الخدمة تدخل فيها العطلة السنوية و المرضية و أيام الراحة و العمل وذلك بالنظر للمادة 32 من المرسوم 27/84 المشار إليه سابقا .

كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة<sup>1</sup> .

ونجد في ذلك أنه لم يختلف عن الأمر 133/66 في المادة 4/39 منه<sup>2</sup> .  
بحيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة .

(2) مدة عطلة الأمومة : لقد حدد المشرع مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث "أن الموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة أمومة لمدة شهرين مع إستحقاق المرتب ..."<sup>3</sup> .

ولكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة من 60 يوما إلى 98 يوما و ذلك في القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 1/29 منه بحيث تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط الوظيفي<sup>4</sup> .

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

كما نجد في نص المادة ، 02/29 من نفس القانون رقم 11/83 على انه تنقطع الموظفة وجوبا عن العمل لفترة قبل التاريخ المحتمل للوضع بناء على شهادة طبية على أن لا

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو ، مرجع سابق، ص 234 .

<sup>2</sup> - نص المادة 04/39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 551

<sup>3</sup> - نص المادة 04/39 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 551 .

<sup>4</sup> - نص المادة 01/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ، ص 1795 .

تقل هذه المدة عن أسبوع<sup>1</sup> وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع<sup>2</sup>.

ومنه يتبين لنا أن المشرع الجزائري كان منصفا لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها قانونيا بالإستفادة من الإنقطاع عن العمل لفترة معينة قبل التاريخ المحتمل للوضع ، عكس المشرع المصري الذي لم يقر لهذه الموظفة بهذا الحق .

وبالرجوع للمادة 02/29 ، المشار إليها أعلاه نجد أن المشرع لم يحدد هذه المدة إن هي أسبوعين أو ثلاثة أو ترك الحرية للطبيب المعالج الذي تعود له كامل الصلاحية في تحديد هذه المدة والتي ألزم الإدارة من خلالها بأن تمنح عطلة مدتها لا تقل عن أسبوع قبل تاريخ الوضع المحتمل .

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

### (3) التعويض عن عطلة الأمومة :

إن انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتبا عن فترة لم تعمل خلالها<sup>3</sup> لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلا لراتبها الموقوف .

<sup>1</sup> - نص المادة 2/29 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ، ص 1795 .

<sup>2</sup> - ماجد راغب الطلو، مرجع سابق، ص 234

<sup>3</sup> - نص المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ بتاريخ 6 جويلية سنة 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ( الجريدة الرسمية عدد "42" الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1996 ) ، ص 7 .

وعليه يكون للموظفة التي تضطر للتوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويض يومي بنسبة 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة<sup>1</sup>. ولكي تتحصل الموظفة على تعويض عطلة الأمومة يجب عليها أن تقوم بجملة من الإجراءات الإدارية القانونية .

- يجب أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها ، أثناء المدة التي تتراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل و تاريخ الوضع .<sup>2</sup>

- يجب أن تعلم بحالة الحمل المعاينة الطبية هيئة الضمان الاجتماعي المعنية قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع<sup>3</sup> و الثاني بعد 8 أسابيع من الوضع في أبعد الحالات.

- يجب على المؤمن لها أن تكون قد عملت ، إما خمسة عشر (15) يوما أو مائة (100) ساعة أثناء الثلاثة (3) أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى ، و إما ستين (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الأثني عشر (12) شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للعمل<sup>4</sup>.

ويجب على الموظفة المعنية التي تطلب الاستفادة من التعويضات اليومية بمقتضى التأمين على الأمومة أن تقدم شهادة من المستخدم تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواتب الأخيرة التي تعتمد أساسا في حساب التعويض اليومي<sup>5</sup> .

<sup>1</sup> - نص المادة 11 من نفس الأمر 17/96 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مصدر سابق ، ص7

<sup>2</sup> - نص المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 الذي يحدد كليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ، ص 217

<sup>3</sup> - نص المادة 33 من نفس المرسوم ، نفس المصدر ، ص 217 .

<sup>4</sup> - نص المادة 22 من الأمر رقم 17/96 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ص 8

<sup>5</sup> - نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المحدد لكليات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، مصدر سابق ، ص 218 .

أنظر أيضا سعيدة لعموري، حرية الموظف بالتوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2012-2013، ص 27.

ما يفهم أن الموظفة عند انقطاعها عن العمل بسبب عطلة الأمومة يتوقف راتبها في هذه المدة على أن تحصل عليه كاملا من هيئة الضمان الاجتماعي وفقا لإجراءات حددها القانون و بالتالي فكل موظفة في عطلة أمومة لها الحق في الاستفادة من أجرها كاملا من صندوق الضمان الاجتماعي وبذلك نستخلص أن المشرع قد راع ظروف الموظفة المقبلة على ولادة بحيث منحها تعويض نقدي يعادل أجرها كاملا عن مدة عطلة الأمومة إلا أن دفع هذا التعويض يكون متأخرا من صندوق الضمان الاجتماعي إذ قد يؤثر ماديا و معنويا على هذه الموظفة لذا كان من الأحسن التسييق في منح هذا التعويض .

### المطلب الثاني : العطلة المرضية :

إن العطلة المرضية تعتبر مكسبا هاما بالنسبة للموظف حيث يستفيد منها إثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق إجراءات حددها القانون و نظمها المشرع تنظيميا محكما راعي فيها ظروف و مصلحة الموظف المريض ، وعليه سندرس كل ما يخص العطلة المرضية في هذا المطلب .

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

ولم يختلف عنه الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي اعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها ، بحيث نجد في نص المادة 201 منه على " أنه توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر و يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به " <sup>2</sup> .

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

<sup>2</sup> - نص المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص18

كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة و الحصول على عطلة مرضية لمدة كافية للشفاء تكون في الحدود المعقولة وذلك رعاية لصحته إلى أن يعود لحالته الطبيعية<sup>1</sup>.

ما يفهم أن المشرع الجزائري أعترف للموظف القائم بالخدمة الحق في الحصول على عطلة مرضية بالإضافة إلى اعتراف القوانين كالقانون المصري بحق الموظف المريض في الحصول على راحة و عطلة مرضية تكون كافية لشفائه و استعادة صحته و نشاطه في مدة معقولة و محددة قانونا .

ومنه يستخلص ، اعتراف القوانين كالقانون الجزائري و المصري بحق الموظف المصاب بمرض الحصول على راحة و عطلة مرضية تكون مدتها معقولة وكافية لشفائه .

(2) في حالة الأمراض المزمنة و العطل طويلة الأمد يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها وزير الصحة إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه فإذا تبين عجزه كاملا عن القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد إن كانت مدة خدمته تزيد عن عشر (10) سنوات وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أنه أصيب بمرض أو حادث ناشئ عن طبيعة عمله في أثناء قيامه بواجباته الوظيفية دون إهمال منه<sup>2</sup>

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

1 - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 231.

2 - علي خطار سنطاوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة 1، 2003 ، ص 470

وتصبح خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات، إذا كان الموظف الذي حصل على عطلة طويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه بعد انقضائها فيحال إلى التقاعد تلقائيا أو بناء على طلبه كما يحال على الاستيداع تلقائيا إذا كانت قدرته على العمل محل شك وفي كل الحالات لا يجوز منح عطل طويلة الأمد لمدة تقل عن ثلاثة أشهر أو تزيد عن ستة أشهر<sup>1</sup> و لمنح هذه العطل هناك شروط يجب إتباعها و هي :

أن يقدم الموظف أو ممثله القانوني طلبا إلى رئيس المصلحة مؤيدا بشهادة طبية تبين بأنه مريض بأحد الأمراض سألقة الذكر .

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

يقوم رئيس هذه اللجنة الطبية بعد تقديم هذه الوثائق يفحص صاحب الطلب من جديد بواسطة طبيب مقبول اختصاصي في معالجة ذلك المرض ، إلى الوزير ، وفي خلال العطل الطويلة الأمد يحظر على الموظف القيام بأي عمل مدفوع الأجرة باستثناء الأعمال المأمورة بها و المراقبة طبيا من أجل إعادة التأهيل<sup>2</sup> .

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

(3) مدة العطلة المرضية : إن الموظف له الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل منتالية لمدة اثني عشر شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة

<sup>1</sup> - محمد أنس قاسم ، مرجع سابق ، ص184

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص190

ثلاثة أشهر الأولى ويخفض راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 / فقرة ثانية<sup>1</sup> من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .  
وبالنظر للفقرة الثالثة من نفس المادة نجد أنه في حالة عطله مرضية لأمراض مستعصية طويلة الأمد يحتفظ الموظف في ثلاث سنوات الأولى بكامل أجرته و تخفض إلى النصف في السنتين الموالتين لها ، أما إذا كان المرض قد حدث أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس سنوات عوض الثلاثة سنوات و ثلاث سنوات عوض سنتين و أما عند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16 منه<sup>2</sup> .

وبالنظر إلى المشرع المصري فقد حدد العطله المرضية كل ثلاث سنوات تكون على النحو التالي:

ثلاثة أشهر بأجر كامل.

سنة أشهر بأجر يعادل 75 % من الأجر الأساسي.

سنة أشهر أخرى بأجر يعادل 50 % من أجره الأساسي و 75 % من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين<sup>3</sup> .

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

<sup>1</sup> - نص المادة 02/39 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ، ص 550

<sup>2</sup> - نص المادة 3/39 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 650 .

<sup>3</sup> - يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص 164.



كما نجد أن المشرع المصري في هذه الحالة أي حالة الأمراض المزمنة قد منح الموظف عطلة إستثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى وتستقر حالته تمكنه من العودة إلى عمله<sup>1</sup>.  
 ما يستخلص أن المشرع المصري كان أفضل من نظيره الجزائري والفرنسي في الإهتمام بمصلحة وصحة الموظف من خلال توفير الرعاية الصحية اللازمة له، بما فيها المدة الكافية للشفاء والأجر الكامل، ولذا نأمل في أن ينظر المشرع الجزائري في هذا الجانب بكل إنسانية وذلك بمراعاة لحالة المريض وخاصة المتقدم في السن.

### المطلب الثالث : العطل الإستثنائية و العارضة :

1) العطل الإستثنائية : إن العطل الاستثنائية حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص تشريعية نستعرضها فيما يلي :

حسب الأمر 133/66 المؤرخ في 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 من " بأن الموظف الجزائري يتمتع بالعطل الإستثنائية التالية:

- لممثلي الحزب والنقابات في الإتحادات الوطنية والدولية.
- الموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة المحددة للدورة .
- الحج لبيت الله لمرة واحدة في العمر .
- لممثلي الجزائر في المباريات الرياضية والدولية .
- الظروف العائلية التي تتسم بالطابع الخطر في حدود عشرة أيام .
- لموظفي الجنوب في حدود عشرون يوما من كل سنة .
- للموظفين العاملين في خارج البلاد في حدود عشرون يوما .

في حدود ثلاثة أشهر بأجر العامل للموظف الذي مارس مهامها عليا ثم أنهيت مهامه ولم تستند إليه مهمة بشرط أن يكون قد مارس هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة أشهر إن لم يسوي وضعيته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - يوسف حلمي خاطر، مرجع سابق، ص165.

<sup>2</sup> - طالع نص المادة 39 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص550.

حسب المرسوم 135/66 المؤرخ في 1966 حيث أشار هذا المرسوم إلى العطل الإستثنائية التي يتمتع بها الموظف والتي تكون على النحو التالي :

وفاة أحد الزوجين والأصول أو الفروع المباشرة للموظف أو الحواشي لمدة ثلاثة أيام .

ولادة طفل لأحد الموظفين لمدة ثلاثة أيام .

زواج الموظف عطلة لمدة ثلاثة أيام .

المشاركة في الإمتحان أو مسابقة وذلك وفقا للمدة المحددة لهذا الإمتحان على أن لا تتجاوز هذه المدة عشرة أيام.

خطورة تقدرها الإدارة في حدود ثلاثة أيام<sup>1</sup>.

وبالنظر إلى المشرع المصري نجد القانون 46/64 أنه قد قسم هذه العطل إلى أربعة أقسام وهي :

إجازة العامل المخالط لمريض بمرض معدي .

إجازة العامل الذي يصاب بجرح أو بمرض بسبب تأدية وظيفته .

إجازة الحج وتمنح مرة واحدة في العمر .

إجازة الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى خارج البلاد<sup>2</sup>.

إجازة الزوجة الموظفة لمدة شهر كامل عند الولادة وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات خلال الحياة المهنية للزوجة الموظفة .

إجازة لأسباب تقدرها الإدارة لمدة ثلاث أيام وبدون أجر<sup>3</sup>.

مما سبق يتضح أن المشرع الجزائري أعطى إهتماما كبيرا بالنسبة للعطل الإستثنائية من خلال تنوع هذه العطل سواء في الجانب العائلي أو المهني أو الديني مقارنة بالمشرع المصري

1 - نص المادة 04 من المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل ، مصدر سابق، ص555.

2 - شفيق إمام، مرجع سابق، ص 240.

3 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10 عن صفحة الأمم المتحدة  
أنظر أيضا هاجر بن ثامر ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري والتشريع المقارن في ظل الأمر 03/06،  
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي  
2010-2011، ص 102.

الذي إقتصر على بعض الحالات فقط ولم يراعي المدة المناسبة والراتب المستحق للموظف بمناسبة الإستفادة من هذه العطل، منها عطلة الحج فنرى أنها لا تكفي الموظف للقيام بهذه الشعيرة إذا ما أظفنا إليها فترات التحضير للسفر و الرجوع منه فهي تستلزم مدة إضافية لذا وجب على المشرع الجزائري تغيير المدة وجعلها مناسبة وكافية لأداء مناسك الحج في أفضل الأحوال .

**(2) العطل العارضة:** يقصد بالعطل العارضة إنقطاع الموظف عن مكان العمل بظرف طارئ بحيث لا يتمكن من إخبار جهة عمله مسبقا بهذا الإنقطاع والحصول على موافقتها وحدد المشرع المصري مدة العطلة العارضة في المادة 64 من قانون العاملين المدنيين بالدولة بسبعة أيام في السنة<sup>1</sup>.

لكن بالنسبة للمشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى هذا النوع من العطل ولكن يمكن إدخال هذا النوع في عدد العطل الإستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري والتي أشرنا إليها سابقا ولهذا لا نستطيع القول بأن المشرع الجزائري قد أدخل هذه العطل في النص العام بحيث أقر بهذا النوع من العطل تحت إسم العطل الإستثنائية وذلك عند قيام ظروف إستثنائية وخطيرة لكن لم يبين ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها في المادة 87 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 وإنما حدد مدتها بعشرة أيام<sup>2</sup>.

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

يفاجأ الموظف بمرض أحد أفراد عائلته بمرض شديد لا يحتمل الإنتظار .

<sup>1</sup> - يوسف حلمي خاطر ، مرجع سابق، ص160.

<sup>2</sup> - طالع نص المادة 89 من المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، مصدر سابق، ص 349.

وفاة أحد أقارب الموظف فجأة فينسى نفسه وعمله من هول ما لم به.  
قد يقع خلاف بين الزوجين فتترك الزوجة بيتها لمسؤولية الزوج فيحتاج لبعض الوقت لتدبير شؤون بيته<sup>1</sup>.  
ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعطي أهمية بالغة للعطل العارضة بحيث أدرجها ضمن العطل الإستثنائية لذا كان من الأفضل أن يحدد هذا النوع من العطل ويبين طبيعتها حتى يتسنى للموظف معرفتها وتمييزها عن العطل الإستثنائية على غرار بعض التشريعات كالقانون المصري مثلا .

<sup>1</sup> - ماجد راغب، مرجع سابق، ص326.

## الفصل الثالث : مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

إن العطل حق تقرر للموظف وأصبح حقا ثابتا بمقتضى القوانين والأنظمة وهي تختلف عن الوضعيات القانونية من حيث نظامها الخاص وعناصرها المتميزة إلا أن بعض قوانين الدول أطلقت على هذه الأخيرة إسم العطل بدون مرتب في حين أنها لا تدخل في مفهوم العطل.

وبناء عليه سنتطرق في هذا الفصل لدراسة مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية الخاصة بالموظف وذلك من حيث تشابههما واختلافهما من خلال توقف الموظف عن أداء وظيفته، ثم نتطرق إلى السلطات الإدارية التي منحها المشرع للرئيس الإداري لتمكينه من تنظيم إستفادة الموظف من عطلته والمحافظة على السير الحسن للمصالح الإدارية، كما نتطرق إلى التكلم عن دور الإدارة في منح وتأديب وترقية الموظف أثناء العطلة، وما هي الإجراءات التي تتخذها الإدارة في ذلك، ولهذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين يكونا على النحو الآتي :

المبحث الأول: مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية :

المبحث الثاني : دور الإدارة في إقرار وترقية وتأديب الموظف بمناسبة العطلة:

## المبحث الأول: مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية :

من خلال دراستنا للعطل للعدل يبدو أن هناك تشابها بينها وبين بعض الوضعيات القانونية لذلك نجري مقارنة وجيزة بينهما لنبين الفرق الموجود بين هذه الوضعيات القانونية والعطلة حتى يتبين لنا خصائص كل وضعية ومن ثم التمييز بين كل وضعية والعطلة .

### المطلب الأول : العطلة ووضعية الإنتداب وخارج الإطار : نخصه لدراسة الوضعيتين

التاليتين:

(1) العطلة ووضعية الإنتداب: إن الإنتداب هو حالة الموظف الذي خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة إستفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد عن المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها وفي بقاء إستفادته من مرتبه كاملا<sup>1</sup>.

فمن خلال مفهوم الإنتداب يمكن أن نميز بينه وبين العطلة ما يلي:

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

إن الإنتداب يتم بقرار من الإدارة المستخدمة ويخضع لرأي لجنة الموظفين في بعض الحالات في حين أن العطلة السنوية غير معنية بذلك.

إن للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراء هذه الإستفادة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة والتي تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة<sup>2</sup>، في حين أن العطلة

<sup>1</sup> - نص المادة 131 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 12.

<sup>2</sup> - المادة 97 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية مصدر سابق، ص 351.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

هي حق ثابت للموظف لا تملك الإدارة أية سلطة عليها إلا في حالات تنظيم جدول الإستفادة وتحديد تاريخها حسب مقتضيات العمل.

يجب أن يكون الموظف المراد إنتدابه مثبتا خلافا للعطلة كما أشرنا إلى ذلك سابقا. وإن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الأقل أجر المنصب لرتبته الأصلية<sup>1</sup> في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من إدارته فلا ينقص أو يزيد .

(2) العطلة ووضعية خارج الإطار : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد إستنفاد حقوقه في الإنتداب في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي ولا يستفيد الموظف في هذه الوضعية التي لا يمكن أن تتجاوز مدتها خمس سنوات من أي حق في الترقية في الدرجات<sup>2</sup>.

وتكرس وضعية "خارج الإطار" بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد إنقضاء المدة المقررة وإن كان زائدا على العدد<sup>3</sup>.

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

إن هذه الوضعية ليست تلقائية وإنما يعبر عنها بطلب مكتوب وتتم الإستفادة منها بقرار فردي من السلطة المخولة قانونا.

وضعية تنقيد بمجموعة من الشروط لا تتوفر إلا في قلة من الموظفين ، هذا ما لم نجده في العطلة فشروطها سهلة وتخص كافة الموظفين.

<sup>1</sup> - عبد الرحمن سالم، مرجع سابق، ص68.

<sup>2</sup> - نصي المادتين 140- 141 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص13.

<sup>3</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 179.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

إن هذه الوضعية ليس لها مدة معينة في حين أن العطلة لها مدة معينة قانونا. إن الموظف في هذه الوضعية يفقد حقه في المرتب والترقية والتقاعد وجميع الإمتيازات خلافا للعطل التي يبقى فيها الموظف مستفيدا من الحقوق المقررة للموظفين. إن الموظف خارج الإطار لا يبقى خاضعا لرئيسه الإداري أو إدارته خلافا للعطل التي يبقى فيها الموظف خاضعا لإدارته ويمكن للموظف الموضوع خارج الإطار أن يعود إلى وظيفته عند أول شغور للمنصب في حين أن الموظف المستفيد من العطلة أن يستأنف عمله بمجرد إنتهائها.

### **المطلب الثاني: العطلة ووضعتي الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية**

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

### **الفرع الأول : العطلة ووضعية الإحالة على الإستيداع:**

لقد نصت المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 16 جويلية سنة 2006 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن الإحالة على الإستيداع هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات والتقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي إكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الإستيداع<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> - نص المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص13.



## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

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

- إن الإحالة على الإستيداع تمنح بشرط أن يكون الموظف مثبت في رتبته<sup>1</sup> في حين أن العطلة لا يشترط فيها هذا الشرط كما رأينا سابقا.

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

\* الإحالة بطلب الموظف: بإمكان الموظف أن يتحصل على هذه الحالة في الأوضاع الآتية:

\* لمتابعة دراسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام.

\* لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة<sup>2</sup>.

أما الحالة الثانية تتمثل في : الإحالة القانونية: في هذه الحالة تكون الإحالة على الإستيداع حقا قانونيا ( بقوة القانون أو تلقائي) في الحالات الآتية :

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

\* لتمكين الموظف من تربية ولده أقل من خمس سنوات أو أصيب بعاهة تستلزم علاجاً مستمرا.

\* عند مرض خطير أو حادث أصاب زوج الموظف أو أحد أقاربه.

\* لصالح الموظف الذي يضطر لاتباع زوجه بحكم تغيير هذا الأخير لمقر سكنه لأسباب مهنية ولمكان بعيد عن المكان الذي يمارس فيه وظائفه<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص743.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 176.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 176.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

وإن الإحالة على الاستيداع تعد حقا للموظف في بعض الحالات ذات الأهمية القصوى أما في الحالات الأخرى فترجع للجنة الموظفين التي لها كامل السلطة التقديرية في تقرير إستفادة الموظف من هذا الإجراء أو عدم إستفادته منه خلافا للعطلة التي تعد حقا ثابتا للموظف ولا يتقيد إلا بشرط القيام بالخدمة في المؤسسة.

إن مدة العطلة حددت في حالة العطل السنوية عند إتمام سنة كاملة من الخدمة بثلاثين يوما هذا ما أشرنا إليه سابقا أما الإحالة على الإستيداع فتحدد بسنة قابلة للتجديد أربع مرات في نفس المدة إلا عندما تبررها أغراض شخصية حيث لا يمكن تجديدها إلا في حدود سنتين<sup>1</sup>. إن الموظف المحال على الإستيداع حتى تستطيع إدارته أو مؤسسته إدماجه لابد أن يقدم طلب إعادته إلى منصبه الأصلي أو تحديد المدة المنقضية شهرا على الأقل قبل إنقضاء الإحالة على الإستيداع<sup>2</sup>، في حين أن الموظف في العطلة يعود إلى عمله بمجرد إنتهاء عطلته من دون قيد أو شرط.

### **الفرع الثاني : العطلة ووضعية الخدمة الوطنية:**

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

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

<sup>1</sup> - المادة 148 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 14.

<sup>2</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 177.

<sup>3</sup> - نص المادة 154 / 1-2 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 14.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

إن الموظف المستدعى للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبه خلافا للعطلة التي يبقى الموظف يستفيد من مرتبه.

تختلف وضعية الخدمة الوطنية عن العطلة من حيث المدة.

إن الموظف المستفيد من العطلة لا يمارس أي نشاط وظيفي في حين أن الموظف في وضعية الخدمة الوطنية يستدعى ليقوم بأعمال لصالح المؤسسة العسكرية .

### **المطلب الثالث: العطلة وبعض الوضعيات في القانون المصري:**

لقد نص القانون المصري على بعض الوضعيات القانونية التي يستطيع الموظف أن يغيب فيها عن عمله وبدون أجر لذا سنختار وضعيتين قانونيتين ونقوم بدراستهما ومقارنتهما بالعطلة لمعرفة أوجه الشبه والاختلاف بينهما .

### **الفرع الأول: العطلة ووضعية لرعاية الطفل :**

لقد نص على هذه الوضعية قانون العاملين المصري في المادة 70 منه حيث قضت من أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها، وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية"<sup>1</sup>.

فقد تتشابه هذه الوضعية مع العطلة على إعتبار أن كلا الوضعيتين يغيب فيهما الموظف عن عمله بتغيب مرخص ولكنهما يختلفان من حيث ما يلي:

إن الموظف في هذه الوضعية يفقد جميع حقوقه في المرتب والتقاعد خلافا للعطلة التي يبقى الموظف مستفيدا من جميع الحقوق المقررة للموظفين .

العطلة تختلف مدتها حسب أنواعها في حين أن هذه الوضعية مدتها سنتان وتمنح ثلاث مرات في الحياة الوظيفية .

إن هدف هذه الوضعية يكمن في رعاية طفل في حين أن العطلة كما رأينا سابقا لها أهداف إقتصادية وإجتماعية وإنسانية وتربوية ودينية وعلمية..

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 240.

**الفرع الثاني : العطلة والوضعية المستندة إلى سبب مقبول:**

لقد نصت المادة 69 فقرة ثانية من قانون العاملين المصري على أنه " يجوز للسلطة المختصة منح العامل إجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها العامل وتقدرها السلطة المختصة ووفقا للقواعد التي تتبعها".

ولما كانت الإجازة الخاصة بدون مرتب تتميز عن غيرها من الإجازات التي يحصل عليها الموظف فإن مدتها يمكن أن تطول فتصل إلى سنوات وتكون بغير أجر، فإن القوانين تجيز غالبا بشأنها بعض الأمور التي لا تجيزها بالنسبة للإجازات الأخرى. فيجوز للموظف أن يعمل خلال هذه الإجازة لدى الغير بأجر أو بغير أجر وأن يعمل لحسابه الخاص.

يجوز للإدارة شغل وظيفة الموظف الذي يمنح إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل - في العادة- عن سنة ودرجة الموظف في هذه الحالة خالية ولا يدفع لشاغلها الأصلي<sup>1</sup>. نلاحظ أن هذه الوضعية تتشابه مع العطلة في أن كلاهما يغيب فيها الموظف عن عمله بغياب مرخص ولكنهما تختلفان من حيث:

إن الموظف في هذه الحالة يفقد مرتبه وحقه في الترقية والتقاعد.

إن هذه العطلة تختلف حسب أنواعها في حين أن هذه الحالة مدتها لا تقل عن سنة.

يجوز للموظف في هذه الحالة العمل بأجر أو بدون أجر في حين لا يجوز له في العطل الأخرى.

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

<sup>1</sup> - ماجد راغب الحلو، مرجع سابق، ص 242.

## المبحث الثاني : دور الإدارة في إقرار وترقية وتأديب الموظف بمناسبة

### العطلة:

نخصص هذا المبحث لدراسة السلطات التي قررها المشرع للرئيس الإداري في مجال الوظيفة العمومية لتكييف الأوضاع حسبما يظهر له لأنه يتصل بالموظفين إتصالا مباشرا ومن ثم يصدر قراراته بالقبول أو الرفض، ثم نتكلم عن تأديب الموظف ومدى سلطة الإدارة في إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف وهو في عطلة وأخيرا نتكلم عن ترقية الموظف أثناء العطلة، وعن مدى مشاركة الإدارة للموظف حتى ولو كان متمتعا بعطلته، وبناءا عليه سنقسم هذا المبحث فيما يلي :

### المطلب الأول : سلطات الإدارة في إقرار العطلة للموظف :

قرر المشرع الجزائري سلطات واسعة في مجال إعطاء الموظفين عطلة سنوية من حيث إمكانية تقسيطها أو إرجائها أو إعداد جدول سنوي للعطل مستندا في ذلك لمعيار المصلحة العامة وضرورة العمل وهذا ما أشرنا إليه سابقا، ومن ثم يمكن للإدارة أن تتعسف في إستعمال هذا الحق وتقف بالمرصاد لهذا الموظف خاصة إذا كان هناك نزاع بينه وبين الإدارة كما أن الإدارة لها سلطة التقدير في حالة العطل الإستثنائية وعليه سنتناول ما يلي :

### سلطات الإدارة في منح الموظف العطلة السنوية :

لقد أشارت المادة 39 فقرة واحد وإثنان من الأمر رقم 133/66 الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "بأن القائم بالخدمة له الحق في عطلة سنوية مدتها ثلاثين يوما متتابعة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطلة السنوية أو إرجائها إذا إقتضت المصلحة ذلك" <sup>1</sup> .

هذا النص يظهر لنا أن المشرع وإن كان قد كفل للموظف حقه في عطلة سنوية بناء على العمل المؤدي فإنه لم يخول له حق التصرف المطلق في هذا الحق يتصرف فيه كيفما ووقتما

<sup>1</sup> - نص المادة 1/39 - 2 من الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 550.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

شاء وإنما منح الإدارة ممثلة المصلحة العامة سلطة تنظيم هذا الحق ولها كامل الصلاحية في هذا الشأن لأن المشرع أستعمل عبارة " مطلق الحرية" على إعتبار أن الإدارة أعلم بالصالح العام وأن الرئيس الإداري حريص كل الحرص على أن يسير إدارته بانتظام وإحكام وهو المسئول الأول على التسيير كما أن النص يبين أن الإدارة لها سلطة تقسيط العطلة ولا تعطي إلا وفقا للمصلحة العامة لا سيما إذا رأت أن الموظف إذا إستمتع بعطلة كاملة سيؤثر ذلك على المصلحة العامة ويخل بنظام سير العمل ويسبب مشاكل لها، لكن إستعمال الإدارة لهذا الحق يجب أن يكون بتبرير كافي من خلال بيان كل الوسائل التي دعت إلى هذا التصرف وإلا أصبحت متعسفة، إن لم يكن لها أي مبرر يدعو إلى ذلك، ولكن في أغلب الأحيان يكون التبرير لغير صالح الموظف كما أن الإدارة لها سلطة إستدعاء الموظف وهو في عطلة لضرورة مصلحة الخدمة<sup>1</sup>.

إن هذا الإجراء قد قرره المشرع لصالح الإدارة حتى ولو كان الموظف قد أخذ عطلته وهو في حالة إستجمام بعيدا عن العمل مستمتعا بشؤونه الخاصة إذ يمكن استدعاؤه للقيام بعمل على أن يكون هذا العمل ضروريا ومستعجلا وذا أهمية بالغة في التسيير ولا ينتظر التأخير والضرورة قائمة، إذ أن الإدارة قد يطلب منها شيء مستعجل يكون الموظف المكلف بها موجود في عطلة فتستدعيه للقيام بهذا العمل المستعجل وتقطع عطلته.

وبناء على ذلك فإن المشرع قد تكفل بصياغة نصوص محكمة ومحددة لتنظيم العطل حفاظا على مصلحة الموظفين وحتى لا تكون سلطات الإدارة واسعة قد تضر بالموظف وذلك بتحديد مفهوم المصلحة العامة لاستعمالها الصحيح من طرف الإدارة لأنها تحتاج إلى دقة وتحديد سلطات الإدارة وتقييد حرياتهما.

إذ أن المشرع قد نص في كثير من النصوص مثل النص على حق الأزواج العاملين في أخذ العطلة معا وفي تاريخ واحد وإحاطة حق الموظف في العطلة بضوابط وإن كانت غامضة.

<sup>1</sup> - نص المادة 11 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر سابق، ص 887.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

أما عن سلطات الإدارة في العطل المرضية فيلاحظ أن المشرع قد قلل من سلطة الإدارة فيها لأنها تتعلق بصحة الموظف بل خول لها حق طلب إثبات المرض<sup>1</sup>. وتعيين طبيب للتأشير والموافقة على مدة العطلة المرضية ولها سلطة في مراقبة الموظف ومدى خضوعه للإلتزامات المذكورة في القانون<sup>2</sup> مثل الخضوع للفحوصات والكشوف الطبية وكل التدابير التي تقرها هيئة الضمان الإجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج والإمتناع عن كل نشاط غير مرخص به، كما أن قائمة الأمراض الطويلة الأمد تحدد عن طريق الإدارة إما بمرسوم أو قرار وزاري مشترك، والحال نفسه بالنسبة لعطلة الولادة إذ قد أوجب المشرع على المرأة الحامل وحتى تستفيد من عطلتها أو حقوقها أن يتم ذلك على يد طبيب أو قابلة<sup>3</sup>.

ونفس الأمر بالنسبة للعطل الاستثنائية، فإن المشرع قد خول للإدارة أوسع سلطة وألزم الموظف بجملة من الشروط إذ استعمل لفظ " الجواز " في نص المادة الرابعة من المرسوم رقم 135/66 والمتضمن العطل على أنه " يجوز أن تمنح للموظفين العطل الإستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة والثلاثين فقرة خامسة من الأمر 133/66 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمشار إليها سابقاً، حيث يخول هذا النص للإدارة سلطة واسعة في تقدير هذه العطلة وإلزام الموظف بتقديم جميع الوسائل الإثباتية للإستفادة من هذه العطلة .

ولكن قد أستدرك المشرع في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية حين نص في المادة 89 منه " على أن للموظف الحق في الغيابات و العطل الشرعية والغيابات الخاصة المدفوعة الأجر " إذ قد منح للإدارة حق المراقبة بتوفر الشروط المطلوبة في هذه العطل وهي :

لابد من إثبات أن هناك أسباباً خطيرة تدعو إلى ذلك .

العاملين في مناطق الجنوب.

1 - المادة 10 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، مصدر سابق، ص 1794.

2 - المادة 19 من نفس القانون، نفس المصدر، ص 1795.

3 - المادة 24، من نفس القانون، نفس المصدر، ص 1795.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

ممارسة وظيفة تحتوي على مشقة عالية من التعب العصبي والجسدي والفكري أو الإلتساخ أو الخطر<sup>1</sup>.

وأما بالنسبة للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فنجد في نص مادته 208<sup>2</sup> أن المشرع قد إستبدل مصطلح العطل الإستثنائية برخص للتغيب دون فقدان الراتب بحيث ألزم الموظف بتقديم مبرر مسبق للإستفادة من هذه الرخصة فهذا من شأنه أن يعطي للإدارة سلطة في تقديرها ومنه يمكن القول أن سلطة الإدارة تضيق وتتسع من حال إلى آخر حسب مقتضيات العمل ووفقا لأحكام القانون.

### **المطلب الثاني : ترقية الموظف أثناء العطلة :**

إن الموظف المستفيد من العطلة أيا كان نوعها يعتبر في حالة نشاط و هذا ما أشرنا إليه سابقا ولكن السؤال المطروح: هل تستطيع الإدارة ترقية الموظف خلال عطلته سواء كانت سنوية أو مرضية أو إستثنائية من درجة إلى درجة أعلى منها أو من رتبة إلى رتبة أعلى منها. يمكن تعريف الترقية بما إستقر عليه القضاء الإداري بأنها تقليد الموظف درجة أعلى من الدرجة المستفيد منها في السلم الإداري وتترتب على هذه الترقية زيادة في المرتب ولذا فإن الترقية لها وزنها وأهميتها وتطورها فهي أكثر أهمية من المنح والمكافآت لأنها تزيد من سلطات الموظف وتبعاته وترفع مرتبه<sup>3</sup> وهي قد يتحصل عليها الموظف عن طريق أقدميته أو عن طريق مسابقة أو إمتحان مهني أو يتم عن طريق الإختبار لاجتهاد الموظف في عمله وتقانيه وإخلاصه أو الترقية عن طريق المؤهل كحصول الموظف على شهادة عليا أعلى من شهادته فيكافئ الموظف على أساس هذه الشهادة<sup>4</sup>.

1 - المادة 89 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية، مصدر سابق، ص 349.

2 - نص المادة 208 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 18.

3 - سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 470.

4 - نص المادتين 34- 35 من الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 550.



## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

إن الإدارة حفاظا على الكفاءات الممتازة وتشجيع المجتهدين العاملين فإنها تعمل على ترقية الموظف سواء الترقية في الرتبة أو منحه أية علاوة أو مكافأة تشجيعية مادامت العطلة حالة خدمة ولا يوجد ما يمنع ذلك إن كان إسم الموظف مسجلا في قائمة التأهيل الخاصة بالترقيات وتتوفر فيه الشروط المطلوبة قانونا<sup>1</sup> إذ أن ترقية الموظف يشترط فيها عدة شروط نوجزها فيما يلي :

- أن تكون الترقية للدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف .
- أن تكون الترقية لوظيفة شاغرة أي خالية .
- أن تكون ترقية الموظف لوظيفة من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تندرج فيها وظيفته.
- أن تتوفر في الموظف شروط تشغل الوظيفة الشاغرة.
- أن يجتاز الموظف بنجاح التدريب الذي تنتجه الإدارة التي يعمل بها.
- أن يكون الموظف قد أمضى الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء في الدرجة التي يشغلها قبل الترقية .
- أن يكون الموظف على مستوى لائق من الكفاءة في عمله يبرر ترقيته.
- أن يجتاز الموظف الإمتحان الذي قد تستلزمه القوانين أو اللوائح للترقية في بعض الوظائف في الدرجة الأعلى.

ألا يكون العامل في إعاره أو إجازة بدون مرتب تجاوزت مدتها أربع سنوات متصلة<sup>2</sup> ومنه فالترقية لا تتطلب حضور الموظف في إدارته أو مؤسسته إذ يمكن أن يرقى وهو في عطلة ويبلغ له عند عودته إلى العمل على ما تحصل عليه من ترقيات أو إمتيازات وقد تكون فرحته كبيرة بهذه الترقية فيستعيد نشاطه وحيويته ويتحقق الأمر كذلك بالنسبة للعطل المرضية والإستثنائية أو عندما يعود إلى عمله بعد أدائه واجبا أما إن لم يكن الموظف في خدمة فعلية

<sup>1</sup> - هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 191.

<sup>2</sup> - ماجد راغب الطلو، مرجع سابق، ص 265-267.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

كحالة الإستيداع مثلا أو العطل بدون مرتب فلا يمكن ترقيته وذلك لعدم توفر الشروط المطلوبة للترقية.

ما يلاحظ أن المشرع لم يمنع الإدارة من ترقية الموظف وهو في عطلته متى توفرت الشروط اللازمة بحيث ترك للإدارة سلطة التقدير والملائمة لإقرار هذا الحق للموظف .

### **المطلب الثالث: تأديب الموظف أثناء العطلة :**

لقد أشرنا سابقا أن الموظف المستفيد من العطلة يعتبر في حالة خدمة فعلية ويترتب عن ذلك تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين من مرتب وترقية وعلاوات ومنح ومكافآت وما إلى ذلك مما قرره القانون للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المقررة لذلك.

ولكن التساؤل المطروح مدى سلطة الإدارة في إتخاذ الإجراءات التأديبية ضد موظف وهو في عطلة عند إرتكابه خطأ مهنيا أثناء تمتعه بعطلة ما أيا كان نوعها وما هي العقوبة المطبقة عليه.

إن الوظيفة ليست مجموعة من المزايا والحقوق يتمتع بها شاغلها بل هي أيضا مجموعة من التكاليف والواجبات يلتزم بها الموظف باحترامها و العمل على تنفيذها، وهذه الواجبات الملقاة على عاتق الموظف قد تكون واجبات إيجابية كالإلتزام بالقيام بأعمال معينة وأما أن تكون واجبات سلبية كالإلتزام بعدم ممارسة بعض الأعمال المتنافية مع الوظيفة أو عدم إفشاء أسرار أو واجب التحفظ ، وهذه الإلتزامات بنوعها لا تقبل بطبيعتها حصرا ولا تحديدا ويرجع في ذلك إلى عدة إمتيازات تكمن في الوظيفة ذاتها، إذ أن لكل مجموعة من الوظائف طبيعتها التي تفرض على الموظف قدرا من اليقظة و الوعي والتصرف كذلك فإن للوظيفة وقارها الأمر الذي يفيد صاحبها في الإلتزام بسلوك حسن في تصرفاته الخاصة بالنتزام مستوى يليق بكرامة وظيفته ويتناسب قدرها <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> - ابراهيم محمد السيد، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار المعارف، مصر، طبعة 1975، ص 455.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

ومنه فإذا كان الموظف في عطلة واستدعته إدارته لضرورة تقتضيها متطلبات العمل فله أن يستجيب إلى طلب إدارته فإن رفض ذلك يمكن لإدارته أن توقع عليه عقوبة تأديبية لرفض أداء العمل المكلف به رغم استدعائه قانونا ولضرورة العمل وهذا ما أشارت إليه المادة الحادي عشر من قانون العطل السنوية رقم 08/81 حيث نصت على أنه " يمكن إستدعاء العامل وهو في عطلة لضرورة ملحة للخدمة وفقا للشروط تحدد بمرسوم"<sup>1</sup>، ولم يختلف عن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الأمر الذي يبين أن الإدارة قد قرر لها القانون إستدعاء الموظف وهو في عطلته لان من حقها ذلك فإن أبي وعصى فلا يمكنها أن تبقى مكتوفة الأيدي ، وتترك العمل لأهواء ونزوات الموظفين لأن هذه السلطة إنما أعطيت لها لضرورة المصلحة وهذا ما يخول إتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف المخالف ما شاءت من العقوبات التأديبية مثل الإنذار والتوبيخ والخصم من المرتب من يوم إلى ثلاثة أيام وهي عقوبات الدرجة الأولى أو تتخذ ضده عقوبات من الدرجة الثانية مثل الخصم من المرتب من أربعة أيام إلى ثمانية أيام والشطب من قائمة التأهيل<sup>2</sup>... الخ.

ولابد أن تكون هذه العقوبات مبررة ومسببة إبعادا للتعسف وإنصافا للموظف<sup>3</sup> وإذا كان القانون قد ألزم الإدارة بتسبيب قراراتها في حالة تأديب الموظف الذي يكون في حالة عمل فإنه يستلزم أيضا التسبيب للقرار في هذه الحالة الخاصة وهي عطلة الراحة والإستجمام لأن في الأصل أن يعاقب الموظف وهو في محيط العمل وأما في هذه الحالة فهو خارج نطاق العمل . لذا قد إستقر إجتهد المحكمة الإدارية العليا المصرية على أن الموظف الذي يرتكب خطأ يمكن تأديبه ولو كان المجال الذي ارتكبه فيه خارج نطاق العمل الوظيفي مادام أنه يكون في حد ذاته سلوكا معيناً يعكس آثاره على كرامة الوظيفة مما يقلل من هيبتها ويزعزع الإطمئنان إلى إستقامة القائم بمبادئها أو شك في نزاهة ونقاء سيرته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 11 من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية، مصدر سابق، ص 887.

<sup>2</sup> - نص المادة 163 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 15.

<sup>3</sup> - نص المادة 170 من نفس الأمر، نفس المصدر، ص 15.

<sup>4</sup> - ابراهيم محمد السيد، مرجع سابق، ص 468.

## الفصل الثالث مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف

وقد عرفت التطبيقات العملية ذلك إذ قد حدث أن إعتق أحد الموظفين الدين الإسلامي بغرض خاص لم يكن ليتحقق إلا بإتباع هذا السبيل وبعد أن زالت العوامل التي ألجأته إلى ذلك إرتد عن الإسلام وقد رأت الجهة الإدارية المختصة أن الردة أمر لا يتفق مع النظام العام في مصر التي تعتبر الدين الإسلامي دين الدولة الرسمي ، وأن تصرفات ذلك الموظف لا تتفق مع ما يجب عليه من الإحترام لدينه ولأعمال وظيفته، ولذلك اعتبرت المحكمة ما ارتكبه ذلك الموظف سلوكا خطيرا يخل بالقانون<sup>1</sup> كما عوقب مدرس لقيامه بعلاقات غير شرعية مع مدرسة حيث كان يذهب إلى مكتبها فذلك يعتبر مخالفا للقانون الذي يحكم وظيفته<sup>2</sup> .

كذلك إذا مارس الموظف نشاطا أثناء وظيفته كالتجارة أو الصناعة أو غير ذلك من الوظائف و المهن التي تدر عليه ربحا ونبه إلى ذلك الحظر ولكنه لم يتراجع عن ذلك فإن الإدارة لها أن تؤدبه إستنادا إلى حكم المادة الرابعة من قانون العطل السنوية رقم 08/81 سواء كان لنفسه خاصة أو لغيره كما أن إفشاء سر الوظيفة ولو كان هذا السر المهني يضر بالمصلحة العامة للإدارة أو المؤسسة أو يلحق أضرارا بوظيفته<sup>3</sup> .

<sup>1</sup> - ابراهيم محمد السيد، مرجع سابق، ص 499.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه ، ص500.

<sup>3</sup> - المادة الرابعة من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية، مصدر سابق، ص 887.

## خاتمة

بعد أن تعرضنا في هذه الدراسة لموضوع النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية بجميع أنواعها في التشريع الجزائري وبعض التشريع المقارن توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتي أوضحت لنا مدى أهمية العطلة بجميع أنواعها إذ أصبحت مكسبا يراعى مصلحة الموظف و الإدارة معا و استنادا إلى ذلك نستنتج ما يلي :

- بعد التحليل والمقارنة نجد أن كل من التشريع و الفقه لم يتوصلوا إلى وضع تعريف جامع للعطل ، ولكن ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يعط تعريفا للعطل و إنما أشار إليها من خلال القوانين و التنظيمات الخاصة بالعطل وخاصة ما تعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية .

- لقد تبين أن للعطلة أهدافا منها هدف اقتصادي يخدم مصلحة الإدارة وذلك عندما يستريح الموظف فترة من الزمن يستعيد فيها نشاطه و حيويته وبذلك يحقق مردودا جيدا ونتائج أفضل ، ولها كذلك هدف اجتماعي و تربوي وديني وعلمي يراعى مصلحة الموظف وشؤونه الشخصية و الاجتماعية والدينية .

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

- إن حق الموظف في العطلة بجميع أنواعها سواء العامة و الخاصة تعتبر حقا ثابتا بمقتضى القوانين و التنظيمات ، ولكنه ليس حقا خالصا يتصرف فيه كيفما شاء و إنما تشاركه الإدارة فيه بما منحها القانون من سلطة في هذا المجال ، من حيث تجزئة العطلة السنوية و إرجائها و استدعاء الموظف لضرورة المصلحة ، و المراقبة الطبية و قرارها في مجال العطل المرضية بأنواعها ، العطل الاستثنائية و العارضة وهي بذلك تحمي الموظف وتسير مصالحها حفاظا على المصلحة العامة ولكن ما يلاحظ أن المشرع قيد الإدارة بقيود في استعمال هذه

الصلاحيات من خلال مصطلح " ضرورة المصلحة " إلا أنه لم يدقق و يضبط هذا المصطلح وترك الإدارة تستعملها لصالحها و ليس لصالح الموظف

- إن العطل لها نظامها وعناصرها المتميزة التي تختلف عن بعض الوضعيات القانونية الأخرى و أن بعض الدول أطلقت اسم العطل على بعض الوضعيات القانونية و أسمتها بالإجازات بدون مرتب في حين أنها وضعية قانونية لا تدخل في مفهوم العطل .

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

وبناء على ما سبق نستطيع القول أن المشرع الجزائري قد اعتنى بالموظف إعتناء كبيرا و أقر له بجميع أنواع العطل المعروفة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية على خلاف التشريعات المقارنة و خاصة قانون الوظيف الفرنسي الذي تأثر به و سايره إلى حد كبير

رغم أن هناك فراغات قانونية كثيرة ملاحظة على التشريع الجزائري كما تطرقنا إليها سابقا  
**الإقتراحات : وتتمثل في :**

- ضبط مفهوم العطل وذلك من خلال إعطاء تعريف جامع للعطل و إعادة صياغة مصطلح " ضرورة المصلحة " بشكل تراعى فيها الظروف الصحية والطارئة التي قد تصيب الموظف ، وحتى لا تستطيع الإدارة أن تتعسف ضده .

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

## قائمة المصادر والمراجع

### المصادر

#### \* القوانين

1. القانون رقم 278/63 المؤرخ بتاريخ 1963/07/26 المعدل و المتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ( ج ر ، عدد(53)الصادرة بتاريخ 1963/08/2 ).
2. قانون رقم 12/78 المؤرخ بتاريخ 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ( ج ر عدد(32) الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 ).
3. قانون 08/81 مؤرخ في 27 جوان 1981 و المتعلق بالعتل السنوية ( ج ر عدد(26) الصادرة 30 جوان 1981 ) .
4. قانون رقم 11/83 مؤرخ بتاريخ 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ( ج ر عدد (28) الصادرة بتاريخ 5 جويلية 1983 ) .

#### \* المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 135/66 مؤرخ في 02 جوان 1966 والمتعلق بالعتل ( ج ر عدد (46) الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 ) .
2. المرسوم التنفيذي رقم 27/84 مؤرخ بتاريخ 11 فيفري 1984 يحدد كفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 11/83 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ( ج ر عدد (07) الصادرة بتاريخ 14 فيفري 1984 ) .
3. مرسوم تنفيذي رقم 59/85 مؤرخ بتاريخ 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية . ( ج ر عدد (13) الصادرة بتاريخ 24 مارس 1995 ) .
4. المرسوم التنفيذي رقم 28/95 مؤرخ في 12 جانفي 1995 يحدد امتيازات خاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين و التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و

الهيئات العمومية العاملين بولايات ( أدرار - تمنراست - تندوف - إليزي ) ( ج ر عدد (04) الصادرة بتاريخ 29 جانفي 1995 ) .

5. المرسوم التنفيذي رقم 244/09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية ( ج ر عدد (44) الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009 ) .

\* الأوامر :

1. أمر رقم 133/66 مؤرخ بتاريخ 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ( ج ر ، عدد(46) الصادرة بتاريخ 1966/06/8 ) .

2. أمر رقم 419/68 مؤرخ بتاريخ 26 جوان 1968 يعدل بموجبه الأمر رقم 278/63 المؤرخ في 26 جوان 1963 و المتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية ( ج ر عدد(56) الصادرة بتاريخ 12 جويلية 1968 ) .

3. أمر رقم 77/76 المؤرخ في 11 أوت 1976 ، و المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة (الجريدة الرسمية ، عدد(66) الصادرة بتاريخ 1976/08/17 ) .

4. الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 والمتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ( ج ر عدد (94) الصادرة بتاريخ 1976 ) .

5. أمر 17/96 مؤرخ بتاريخ 06 جويلية 1996 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ( ج ر عدد (42) الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996 ) .

6. أمر رقم 03/06 مؤرخ بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ( ج ر ، عدد(46) الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 ) .



## \* المراجع باللغة العربية

1. ابراهيم محمد السيد ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ، دار المعارف ، مصر ، طبعة 1966 .
2. أبو بكر جابر الجزائري ، منهاج المسلم ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2002 .
3. أشرف محمد أنس جعفر ، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011 .
4. جيلفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج2، دار المعارف، مصر، ط3، 1969
5. سليمان الطماوي ، الوجيز في شرح القانون الإداري ، دار الفكر العربي، بيروت ، طبعة 2007 .
6. سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2007
7. شريف حلمي خاطر ، الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ط2 ، 1989 .
8. شفيق امام ، نظام العاملين وفقا لقانون رقم 46/64 بتاريخ 1964 مكتبة القاهرة ، مصر .
9. علاء الدين عشي ، مدخل القانون الإداري ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2012 .
10. علي خاطر صنطاوي ، الوجيز في القانون الإداري دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ط1، 2003 .
11. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة، الإسكندرية، 2008.
12. محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2 ، 1989 .

13. مرتضى الزبيدي ، جواهر القاموس ج 8 ، دار مكتبة الحياة ، بيروت ، لبنان ، 1982 .
14. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق ، لبنان، الطبعة 26، 1986
15. مولود ديدان ، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، حسب آخر تعديل له نوفمبر 2008 \_ دار بلقيس ، الدار البيضاء ، الجزائر ، دون سنة نشر .
16. ميسوم صبيح ، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي ، مطابع الدستور التجارية، عمان ، 1985 .
17. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010
18. هيثم حامد المصاورة ، التنظيم القانوني للإجازات - دراسة تحليلية للعلاقات الفردية - دار قنديل للنشر ، طبعة أولى ، 2011 .

**\* المذكرات :**

1. سعيدة لعموري ، حرية الموظف في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2012/2013 .
2. هاجر بن ثامر ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري والتشريع المقارن في ظل الأمر 03/06، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الموسم الجامعي 2010-2011.

**\* المراجع باللغة الأجنبية :**

- 1- Piquenard: le droit administratif, edition 2, Paris, 1970

## فهرس الموضوعات

أ.....	مقدمة
4.....	الفصل الأول : مفهوم العطل وأهدافها
5.....	المبحث الأول : مفهوم العطل وأهدافها
6.....	المطلب الأول : تعريف العطل
10.....	المطلب الثاني : أهداف العطلة
10.....	الفرع الأول: الهدف الإنساني والاقتصادي والاجتماعي
12.....	الفرع الثاني : الهدف الديني والتربوي و العلمي
15.....	المبحث الثاني : مصادر العطل
15.....	المطلب الأول : المصادر الرسمية
15.....	الفرع الأول الدستور
16.....	الفرع الثاني : القوانين
17.....	الفرع الثالث التنظيمات
18.....	المطلب الثاني : المصادر الغير الرسمية
18.....	الفرع الأول : القضاء
19.....	الفرع الثاني : العرف
20.....	الفرع الثالث: الفقه
21.....	الفصل الثاني : أنواع العطل
22.....	المبحث الأول : العطل العامة
22.....	المطلب الأول : العطلة السنوية
26.....	المطلب الثاني : العطلة الأسبوعية
28.....	المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية
30.....	المبحث الثاني : العطل الخاصة

30.....	المطلب الأول : عطلة الأمومة.....
34.....	المطلب الثاني : العطلة المرضية.....
38.....	المطلب الثالث : العطلة الاستثنائية و العارضة.....
42	الفصل الثالث : مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية ودور الإدارة في منحها للموظف
43.....	المبحث الأول: مقارنة العطلة ببعض الوضعيات القانونية.....
43.....	المطلب الأول : العطلة ووضعية الإنتداب وخارج الإطار.....
45.....	المطلب الثاني: العطلة ووضيعتي الإحالة على الإستيداع والخدمة الوطنية.....
45.....	الفرع الأول : العطلة ووضعية الإحالة على الإستيداع.....
47.....	الفرع الثاني : العطلة ووضعية الخدمة الوطنية.....
48.....	المطلب الثالث: العطلة وبعض الوضعيات في القانون المصري.....
48.....	الفرع الأول: العطلة ووضعية لرعاية الطفل.....
49.....	الفرع الثاني : العطلة والوضعية المستتدة إلى سبب مقبول.....
50.....	المبحث الثاني : دور الإدارة في إقرار وترقية وتأديب الموظف بمناسبة العطلة.....
50.....	المطلب الأول : سلطات الإدارة في إقرار العطلة للموظف.....
53.....	المطلب الثاني : ترقية الموظف أثناء العطلة.....
55.....	المطلب الثالث: تأديب الموظف أثناء العطلة.....
58.....	خاتمة.....
60.....	قائمة الصادر والمراجع.....
64.....	فهرس الموضوعات.....

## ملخص

تحتل العطل مكانة بارزة من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف اليوم ، فهي تمسه وتؤثر عليه تأثيرا بالغا من نواح عدة، يتصل بعضها بالجوانب الشخصية والصحية والنفسية للموظف وعائلته.

لذاك فقد إلتفت المشرع إلى أهميتها فتولى تنظيمها ومعالجة المسائل المرتبطة بها من أجل تحقيق قدر من التوازن بين مصلحة الموظف والإدارة، فقرر عددا من العطل مستندا إلى إعتبرات متباينة، فبعضها تتصل بحاجات الموظف وظروفه المختلفة وبعضها الآخر تتعلق بمصلحة الإدارة وظروف العمل.

فرغم ذلك إلا أن الواقع يشير إلى أهمية إعادة النظر لكثير من الأحكام والإجراءات المتعلقة بهذه العطل، لا سيما إذا تعلق الأمر بإعادة صياغة بعض المصطلحات القانونية من حيث تفصيلها وتدقيقها بشكل تراعى فيه مصلحة الموظف، بالإضافة إلى إعفائه من بعض الشروط والقيود التي تحول دون إستكمال حقه في الحصول على بعض العطل.