

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية  
الفرع: حقوق  
التخصص: قانون إداري

إعداد الطالبين:  
دنيا عمرانني  
بثينة عمراوي

## النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري

### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة بسكرة	رتبة	ححو رمزي
مشرفا ومقرا	جامعة بسكرة	أستاذ	لمعيني محمد
مناقشا	جامعة بسكرة	رتبة	حسن عبد الرزاق

السنة الجامعية : 2020 - 2021

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
"نرفع درجات من نشاء وفوق كل ذي علم عليم"

الآية 67 سورة يوسف

كلمة شكر وعرفان

بعد شكر الله عز و جل على فضل كرمه لتوفيقى في انجاز هذا العمل

المتواضع

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر و التقدير و الاحترام للأستاذ الدكتور

"المعيني محمد"

الذي أشرف على إنجاز هذا العمل و على كل ما أسداه لي من توجيهات

و نصائح بهدف انجاحه ،الذي كان بمثابة السراج المنير لي

طيلة فترة دراستي ،فلك مني أستاذي ألف تحية

و جزاك الله بكل خير

الإهداء

أولا إلى روح والدي ألف رحمة ونور عليه  
إلى من أحت على مواصلة مشوار دراستي  
"والدتي أطال الله في عمرها و دامت تاجا على رأسي"  
إلى كل أفراد عائلتي

## قائمة المختصرات

ج ر ج ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ص : صفحة

د س ن : دون سنة النشر

ط: طبعة

## مقدمة

عرفت الوظيفة العمومية الجزائرية تطورا كبيرا من حيث محتواها و مضمونها القانوني الذي ادى بها الى الوقوف تحت الهامش الوطني التي كانت واقعة عليه و الان اصبحت تحاول مواكبة حركة تجديد التي تكتسبها من اجل النهوض لبناء جهاز اداري جديد تركز عليه الدولة و هذا بفضل التضحيات التي قدمها الموظف في اطار عمله ،وخلال هذه المرحلة عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر عدو تحولات جاءت كبديل عن تجارب الماضي الاستعماري حيث شهدت الجزائر عند الاستقلال فراغات عدة أرغمتها على إصدار قوانين،منها القانون الاساسي العام للعامل رقم 78 / 12 المؤرخ في 05/08/1978 و الذي وحد عالم الشغل بتطبيقه على جميع

العمال مهما كانت طبيعة نشاطهم الاقتصادي، أما إداريا فهو ما تجلى في المادة الاولى منه التي نصت على انه يحدد حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي اليه، الا ان هذا القانون جاء في مضمونه تصورين متناقضين لعلاقات العمل و هذا ما أدى الى استحالة تطبيقه في الوظيفة العمومية. فالتناقض الاول تمثل في كون نظام الوظيفة مغلق و الثاني تمثل في تطبيق نظام الأجور متكيف احتياطات النشاط الاقتصادي و التجاري على الموظفين و كنتيجة حتمية لهذه الوضعية المتناقضة صدر المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية بعد مخاض طويل ورغم إسناده كمرجع للقانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 بموجب مادته الثانية حيث اعتمد في مضمونه على نفس المبادئ الناجمة من الامر 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 2006/07/15 الساري المفعول التي جاء في بيان أسبابه بتحديث دولة جديدة و إعادة الاعتبار للحقائق الجيدة السائدة في الإدارة العمومية، وجميع التحولات التي عرفتھا البلاد في السنوات الأخيرة كما نظم أيضا المبادئ العصرية المتكيفة مع محيطها و التي تكفل إعادة الاعتبار لمكانة الوظيفة العمومية في المجتمع و من جهة أخرى أما من جهة علاقات العمل فقد استولى أرباب العمل في تاريخ ذلك الصراع التي مرت به هذه العلاقات للحصول من العامل على أكبر جهد ممكن من العمل خلال فترة زمنية ممكنة دون مراعاة الجوانب الاجتماعية له، فكان اعتقادهم ببقاء العامل لمدة طويلة في العمل يؤدي الى أكبر قدر من الإنتاج ولو كان ذلك على حساب راحة العامل و هذا ما أدى بالموظف على مر العصور بالنضال بكل ما يملك من قوة فكرية و جسدية لينال جميع حقوقه المهضومة خاصة ما يتعلق في حقه بالعطل و الإجازات و التي أصبحت من أهم الحقوق التي يتمتع بها اليوم الى جانب الحقوق الأخرى و بعد ان 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 أعطي أيضا الفقهاء لهذا الجانب بعض الاهتمام الكبير للإحكام و التنظيمات التي تحرص على هذا الحق من خلال إشارتهم الى العطل إشارة طفيفة لا ترقى إلى مستوى الدراسة المرجوة و التي تجعل الموظف في مكان أحسن و أفضل لما يصبو اليه .

لذا فان الوظيفة العمومية تتميز بالعمل المستقر الذي يتصف بالدوام و الاستقرار حيث يكون فيها الموظف العام متفرغا للوظيفة و يكرس لها كافة حياته و يتمتع من خلالها بحقوق و مزايا تختلف عن ما هو مقرر في قطاعات أخرى و لهذا فان الموظف العام في ظل هذا النظام يكون في مركز قانوني و تنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية يتمتع من خلالها بمجموعة من الحقوق و الضمانات و يلتزم بمجموعة من الأعباء و الواجبات و هذا ما يجعله في مركز لا يختلف عن المركز القانوني للعاملين في قطاعات النشاطات الأخرى و من بين هذه الحقوق الحق في العطل و الإجازات وفقا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

### الإشكالية:

\_ إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيمه للعطل ؟

الأسئلة الفرعية:

\_ ماهي أنواع العطل التي اقرها المشرع الجزائري ؟

\_ كيف تم تجسيد نظام العطل في التشريع الجزائري؟

### أهمية الموضوع :

إن من أهم دواعي إقرار مبدأ الحق في العطل وفي التشريع الجزائري يكمن في ان الموظف العام الذي يباشر عمله طيلة السنة يحتاج للراحة و ذلك من اجل تجديد نشاطه كما نجد هناك نصوص قانونية غامضة تحتاج إلى توضيح أكثر لهذا النظام، لكي يتسنى للموظف مكانة أحسن و أرقى لتحقيق نتائج مرضية و ايجابية في ميدان عمله.

### هيكلية وتقسيم البحث:

- لقد تم تقسيم المذكرة انطلاقا من ماهية العطل في التشريع الجزائري وصولا الى أنواعها من خلال قيامنا بتقسيم المذكرة إلى فصلين: الفصل الأول تضمن ماهية العطل في التشريع الجزائري و الفصل الثاني تضمن أنواع العطل في التشريع الجزائري ،حسب الخطة التالية:

مقدمة

الفصل الأول: ماهية العطل في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: مفهوم العطل في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: تعريف العطل في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: تعريف العطل لغة

الفرع الأول: تعريف العطل اصطلاحا

الفرع الثالث: التعريف الفقهي للعطل

المطلب الثاني: أهداف العطل في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: الهدف الانساني و الاقتصادي و الاجتماعي

الفرع الثاني: الهدف الديني و التربوي و العلمي

المبحث الثاني: مصادر العطل في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: المصادر الرسمية

الفرع الأول: الدستور

الفرع الثاني: القوانين

الفرع الثالث: التنظيمات

المطلب الثاني: المصادر الغير رسمية

الفرع الأول: القضاء

الفرع الثاني: العرف

الفرع الثالث: الفقه

المبحث الثالث: العطل و بعض الوضعيات القانونية المشابهة لها

المطلب الأول: العطل ووضعيي الانتداب و خارج الإطار

الفرع الأول: العطل ووضعيي الانتداب

الفرع الثاني: العطل ووضعية خارج الاطار

المطلب الثاني: العطل ووضعيي الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية

الفرع الأول: العطل ووضعية الاحالة على الاستيداع

الفرع الثاني: العطل ووضعية الخدمة الوطنية

الفصل الثاني: التنظيم القانوني للعطل في التشريع الجزائري

المبحث الأول: العطل العامة

المطلب الأول: العطل السنوية

الفرع الأول: حق الموظف في العطلة السنوية

الفرع الثاني: تحديد مدة العطل السنوية  
الفرع الثالث: وقف و ارجاء العطلة السنوية وتجزئتها  
الفرع الرابع: تمديد العطل السنوية  
المطلب الثاني: العطل الأسبوعية  
الفرع الاول: مبدا منح الراحة الاسبوعية  
الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الاسبوعية  
المطلب الثالث: عطل الأعياد الرسمية  
الفرع الاول: الاعياد الوطنية و الدولية  
الفرع الثاني: الاعياد الدينية  
المبحث الثاني: العطل الخاصة  
المطلب الأول: عطلة الأمومة  
الفرع الاول: حق الموظفة في عطلة الامومة  
الفرع الثاني: مدة عطلة الامومة  
الفرع الثالث: التعويض عن عطلة الامومة  
المطلب الثاني: العطل المرضية  
الفرع الاول: حق الموظف في العطلة المرضية  
الفرع الثاني: في حالة الامراض المزمنة و طويلة الامد  
الفرع الثالث: مدة العطلة المرضية  
المطلب الثالث: العطل الاستثنائية و العارضة.  
الفرع الاول: العطل الاستثنائية  
الفرع الثاني: العطل العارضة  
خاتمة



تعتبر العطل من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف إذ لا يمكن له العمل بصفة مستمرة و دون انقطاع، فتختلف هذه الحقوق عن الحقوق الأخرى من حيث الطبيعة و الخصائص و النظام، كونها تمس بعض مصالح و معيشة الموظف في جوانب عدة فمنها ما يتعلق بحاجته الى الراحة و استعادة نشاطه.

و منه سنقوم بتخصيص هذا الفصل بدراسة العطل من حيث تحديد تعريفها و أهدافها و مصادرها و بعض الوضعيات المشابهة لها، حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية العطلة و أولوية تقريرها و اعتبارها حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها لتسيير موظفي الدولة و جميع الإدارات و المؤسسات.

و لهذا قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الاول: مفهوم العطل

المبحث الثاني: مصادر العطل

المبحث الثالث: العطل و بعض الوضعيات القانونية المشابهة لها

## المبحث الأول: مفهوم العطل في التشريع الجزائري

لتحديدنا لمفهوم العطل لا بد من وضع تعريف دقيق وبيان طبيعتها من الوجهة القانونية والفقهية ذلك أن المشرع الجزائري لم يهتم بتعريفها ، كما هو الشأن بالنسبة للفقهاء الذي لم يولي إهتماما 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

للتوصل إلى اعطاء تعريف دقيق و شامل للعطل لا بد من اختيار التعريف اللغوي و الاصطلاحي من حيث مايلي:

### الفرع الأول 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 والصاغانى وقال الراغب أن العطل هو فقدان الزينة والشغل .إذا ما عريت المرأة من الزينة فهي عاطل، وعن قول عائشة رضي الله عنها " كرهت أن تصلي المرأة عطلا ليس في جيدها قلادة" <sup>2</sup> ،و المرأة هي عاطل و عاطلة جمع عاطلات و عواطل و عطل و اعطال إذا كانت بلا حلي و عطل الرجل من المال أو الأدب والقوس من الوتر والفرس من الرسن إذا خلا منه و عطلت الحدود إذا كانت بلا حماية وتعطل الرجل بقي بلا عمل و العطله البقاء بلا عمل و العطل هي العتق و يقال لشخص ما أحسن عطلة أي قوامه <sup>1</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 ويمكن

<sup>1</sup> \_ هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجارات\_ دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية\_ دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 18.

<sup>2</sup> \_ مرتضى الزبيدي، جواهر القاموس، الجزء 8، دار مكتبة الحياة، لبنان، 1982، ص 105.

أن نشير إلى أنه في بلدان المشرق العربي تستعمل كلمة الحق في الإجازة<sup>2</sup> بدل العطلة وكأن الإدارة أجازت للموظف ترك العمل فترة زمنية معينة، وهو معنى يختلط مع العطلة .

### الفرع الثاني: تعريف العطل اصطلاحا

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف العطل الا على سبيل الحصر ذلك سنحاول استقراء النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العمومية و القانون العام الخاص بالعامل و القوانين الاجنبية الاخرى و آراء الكتاب و الفقهاء من اجل استخراج 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 3"

1\_ المنجد في اللغة و الاعلام. دار المشرق، لبنان، الطبعة 26، 1986، ص 513  
2\_ ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، الازاربطة، الاسكندرية، القاهرة، 2008، ص 225  
3\_ الامر 133/66 المؤرخ بتاريخ 1966/06/02 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966، ص 555.

و علبه بفهم 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 و منه نلاحظ ان هذه المادة لم تشر الى طبيعة هذه العطلة و لا الى تنظيمها و خصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة.

ثم جاء الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي نص في مادته 192 منه على أن " للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحدد في التشريع به 1 " ونصت المادة 03/55 من تعديل الدستور 2008 على أن " الحق في الراحة مضمون يحدد القانون كيفيات ممارسته . 2 " بفهم 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.

1\_ الامر رقم 03/06 المؤرخ بتاريخ 2006/07/15 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة، جريدة رسمية عدد 46، الصادرة  
بتاريخ 2006/07/16، ص 17  
2\_ مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008، دار بلقيس الجزائر، دون  
سنة نشر، ص 20.

- إن العطلة هي عبارة عن فترة راحة .
- إن العطلة مبدأ دستوري منصوص عليه في الدستور الجزائرية.
- يمارس هذا الحق ويستفيد منه المواطن حسب الاجراءات 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  
للعمال 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....1 يستخلص من نص هذه المادة بأن العامل له الحق في يوم راحة في الأسبوع  
يستريح فيها.

- أما إذا استرشدنا ببعض القوانين الأجنبية فنجد القانون الفرنسي رقم 244 المؤرخ في فيفري  
1959 المتعلق بنظام التوظيف و الوظيفة العامة في فرنسا خاصة للقرار رقم 59/ 310 الخاص  
باللياقة الطبية و تنظيم الاجازات لم يشير إلى تعريف العطل سواء الخاصة منها بالتوظيف  
العمومي أو العمل و كيفية ممارستها و تحديد إجراءات الاستفادة منه . 2

1\_ القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة سنة  
1978/08/08، 730.  
2\_ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 2، 1989، ص 123.

أما بالنسبة للقانون المصري بمقتضى المادة 62 من القانون رقم 47 لسنة 1978 نجد بأنه

"تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع و بمراقبته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة و لا يجوز العامل أن ينقطع عن عمله الا إجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بالقانون و طبقا للضوابط و الإجراءات التي تضعها السلطة المختصة"<sup>1</sup>

و نستخلص من هذا النصوص أن العطلة المسماة "إجازة" في عبارة عن انقطاع مرخص عن العمل الذي يخضع لتنظيم مقرر قانونا و من ثمة يمكن ان نستنتج العناصر التالية :

• أن العطلة في القانون المصري في حالة انقطاع مرخص عن العمل

• أنها رخصة تمنحها الادارة الموظفة

• إن هذه العطلة محددة قانونا و مضبوطة بضوابط محدودة

ومنه يمكن القول أن القانون المصري لم ينص صراحة على تعريف العطل على قرار باقي التشريعات العربية إذا قد أشارت إليها إشارات غير مباشرة دون الاهتمام بجوانبها، الامر الذي يساعد للباحث التعرف عليها و تحليل عناصرها .

---

1\_ شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة 2، 1989، ص 159.

## الفرع الثاني: التعريف الفقهي للعطل

لقد عرفها الاستاد ميسوم صبيح المدير السابق للمدرية 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>1</sup>.

و نستنتج من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة الا أنه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته، و لكن ما يؤخذ من هذا التعريف أنه ناقص لانه لم يثبت إن كان هذا الانقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الادارة لينقطع عن العمل فترة زمنية معينة.

وقد جاء في تعريف الأستاذ هيثم حامد المصاروة نقلا عن الأستاذ عبد الواحد عبد الكريم

"بأنها رخصة تجيز للعامل الإنقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون. 2 "

فلعل ما يلاحظ من هذا التعريف هو تكييفها على أنها رخصة وأن إستخدامها بعد أمرا جازيا بالنسبة للعامل وعلبه يؤخذ على هذا التعريف أنه لم بشر 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 مؤقتا دون أن تنتهي العلاقة القانونية التي تربط الإدارة والموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين بما

1\_ ميسون صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985، ص 221.

2\_ هيثم حامد المصاورة، المرجع السابق، ص 19.

في ذلك المرتب الشهري 1 "

فيظهر من هذا التعريف العناصر التالية:

- إن العطلة هي ترك العمل المكلف به الموظف
- إن ترك الوظيفة يكون مؤقتا 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 سابقا في التعاريف القانونية أو تعاريف الفقه ولهذا فهي تفتقر إلى بعض العناصر الأساسية التي يرتكز عليها مفهوم العطل، لذا سنحاول أن نساهم بتعريف العطلة ونقترحه في حدود علمنا وذلك من خلال لم جميع العناصر التي يفترض أن تتضمنها 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 قانونا، 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 1 إن حق الموظف في العطلة من الحقوق التي تنص عليها الدساتير و القوانين و بذلك اصبحت حقا مقررًا و ثابتًا .
- ❖ إن العطلة هي حق قانوني تدخل في وضعية الخدمة الفعلية 2 التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتًا: إن هذه الوضعية تحول 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 3
- ❖ تمتع الموظف بالمرتب: إن الموظف المستفيد من العطلة من حقه أن يتمتع بمرتبه كاملا رغم أنه لا يعمل في هذه الفترة وان العطلة ذات مدة معينة أي أن ترك الموظف لعمله يكون لمدة معينة. ولذلك توصف بأنها مدة محددة قانونيا كما أشرنا إليها سابقا.

### المطلب الثاني: أهداف العطل

سنخصص هذا المطلب لدراسة الأهداف التي ترمي إليها العطل و لذلك قمنا بتقسيم المطلب الى فرعين الاول نتطرق فيه الى الهدف الاقتصادي و الانساني و الاجتماعي اما الفرع الثاني نتطرق فيه الى الهدف الديني و التربوي و العلمي .

- 1\_ الامر رقم 97/76 المؤرخ بتاريخ 1976/11/22 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية عدد 94 الصادرة بتاريخ 1976 ،ص 1304.
- 2\_ نص المادة 129 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ،مصدر سابق،ص 12.
- 3\_ نص المادة 200 من نفس الامر، نفس المصدر،ص 18.

### الفرع الاول: الهدف الانساني و الاقتصادي و الاجتماعي للعطل

#### ■ 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 وتساء حالته وتصيبه الامراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة، إذ يقول الله تعالى: " لا يكلف الله نفسا إلا وسعها 1 "، 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 نشيطا متمتعًا بقواه

العقلية والجسدية وبمعنويات جد مرتفعة وهذا ما أكدته المادة الثانية من قانون العطل رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 حيث نصت على أن "تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الإستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل . 2 "فلا يعقل مثلا تكليف 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.

1\_سورة البقرة ، الآية 286.

2\_القانون رقم 08/81 المؤرخ في 1981/06/27 المتعلق بالعطل السنوية،جريدة رسمية عدد 26 ،الصادرة بتاريخ 1981/06/30، ص 887.

## ■ الهدف الإقتصادي:

ويتمثل هذا الهدف في أن الموظف الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد عن ذلك ويكون بذلك قد استعاد عافيته ويصبح متمتعاً بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود نشيطاً يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة به إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية<sup>1</sup> كما يقول علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب المرهق هامة في الإحتفاظ بصلاحية العمل وفي تحسين الكفاءة الإنتاجية كما يلاحظ في الميدان أن بعض الموظفين يستعيدون نشاطهم ويعودون إلى عملهم وكلهم إجتهد وحيوية وبذلك يندفعون إلى 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 شهراً، لأن الموظف إذا سئم العمل تبدلت نفسه وتعب عقله وفشلت أعضاؤه ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو حاضر في منصب عمله، كأنه جسد بلا روح أو غيابه أو وجوده سواء<sup>2</sup> لذا ييمكن القول أن الإدارة تستفيد من عطلة الموظف من خلال تحصيلها على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه، ومنه تبين أهمية العطلة في الجانب الإقتصادي

1\_ جيلفورد، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، الجزء 2، دار المعارف، مصر، الطبعة 3، 1969، ص 856

2\_ سليمان طماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي ، بيروت ، 2007 ، ص 470



## ■ الهدف الإجتماعي:

يكن 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 1 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 .

## الفرع الثاني : الهدف الديني و التربوي و العلمي للعطل

### ■ 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 1" ومن ثم فإن منح الموظف عطلة مدتها شهرا لاداء مناسك الحج و التفرغ لشعائره و يحقق المبتغى و المقصد

1\_سورة ال عمران، الاية 97.

والمقصد الديني للموظف وبشعر 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. 1 "

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 . 2 "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>3</sup> فيشعر بذلك الموظف بانتمائه الديني لاسيما المتمسك به وبذلك يبقى محافظا على مبادئه الإسلامية.

1\_ ابو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002، ص 247\_248.

2\_ ابو بكر جابر الجزائري، مفس المرجع، ص 323.

3\_ نص المادة الاولى من الامر رقم 419/68، المؤرخ سنة 1968 المعدل بموجب الامر رقم 278/63، المؤرخ في 1963/06/26 و المتضمن تحديد قائمة الاعياد الدينية الرسمية، جريدة رسمية عدد 56 الصادرة بتاريخ: 1968/07/12، ص 1254

## ■ الهدف التربوي:

يتجلى في العطل المدرسية للموظف الذي يمارس مهام تعليمية وتربوية 1 كالمعلم او الاستاد الذي يستعمل في القاء الدروس كل جهده الفكري والعقلي لتوصيل المعلومة للمتعلم بصورة مستمرة دون أن يأخذ راحة أو فترة زمنية يستريح فيها ويستعيد نشاطه لأنه إذا استمر بدون إنقطاع أدركه الملل ونقص تركيزه ومن ثم قل مردوده العلمي وكذلك الأمر بالنسبة للمتعلم إذ لا يمكنه مواصلة دارسته 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 امرا ضروريا وحاجة ملحة يستعيد فيها قدرته على مواصلة نشر العلم ونفع الطلاب بطريقة أفضل وأحسن وبالتالي تحقيق تحصيل علمي جيد.

## ■ الهدف العلمي :

إن العطلة التي تمنح لبعض الموظفين كالأطباء الأخصائيين أو الأساتذة الجامعيين أو الباحثين لحضور الندوات العلمية الثقافية و المؤتمرات<sup>2</sup> تحقق هدفا علميا ولذلك وجب على الإدارة منحه الراحة الكافية واللازمة من أجل ممارسة نشاطه العلمي على أكمل وجه وذلك لأنها وظائف شاقة

- 1\_ عبد الرحمان بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 87
- 2\_ نص المادة 209 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة مصدر سابق، ص 18.

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.

### **المبحث الثاني: مصادر العطل في التشريع الجزائري**

إن للعطل مصادر يستند إليها الاداري ليقوم بإجراءات إستمادة الموظفة أو منصب أو حصوله على عطلة و ذلك حسب مقتضيات العمل و إحتياجه منه طرف المنظمة الادارية التي يعمل فيها إلا أنها تسوغ و تختلف من حيث مصادر تشريعها منها المصادر الرسمية و المصادر الغير الرسمية.

### **المطلب الاول: المصادر الرسمية**

يندرج ضمن المصادر الرسمية مصدرين الاول الدستور اما المصدر الثاني فهو التنظيمات

### **الفرع الاول: الدستور**

كانت معظم العطل التي تستند الجزائر في تعريفها بعد الحكم الاستعماري الفرنسي إلى القانون 04\_02\_1959 المتعلق بالوظيفة العمومية الفرنسية و كانت معظم القوانين المعمول بها فرنسية مصدر التشريع العمل و تنظيمها بشرط ألا تتعارض مع السياحة الوطنية وفقا للأمر 182/62

المؤرخ 1962/12/31 ، 1 و كان أول الدستور في الجزائر 1962 نظم أجهزة الدولة و لم تنص موارد على المبدأ العام للعطل، ثم يليها دستور 1972 الصادر بأمر 76-77 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن نص المادة 63 " الحق في الراحة مضمون" و يفهم منه أن المشرع الجزائري قد ضمن حتى الراحة الموظفة ثم يليه دستور 1989 ثم تعديل الدستور 1996 ، و كذلك

تعديل دستور 2008 ، 2 من خلال قوانين و دراسته التي أصبحت يحتوي الموظف في الراحة و العطل .

## الفرع الثاني: 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 3 في :

- 1\_ محمد انس قاسم ،مرجع سابق،ص 146.
- 1\_ نصت عليها دساتير الجمهورية الجزائرية(1976\_1989\_1996\_2008)،ماعدا دستور 1963
- 1\_ نص المادة 36 من الامر رقم 66/133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،مصدر سابق،ص 550.

- 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 1 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 و المراسيم التنظيمية والذي كان يعتبر بمثابة قانون عام لجميع العمال، و استنادا لهذا القانون صدر قانون العطل السنوية 08/81 الصادر في 27 جوان 1981 ،2 هذا القانون قد تكفل بكيفيات اجراءات تقرير العطل السنوية وكل ما يتعلق بها من حقوق للموظف والإدارة على السواء.

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

- 1\_ نص المادة 2 من الامر رقم 03/06 المؤرخ بتاريخ 2006/07/15 المضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 17\_19
- 2\_ القانون رقم 81/ 08 المتعلق بالعطل السنوية، صدر سابق، ص 887
- 3\_ القانون رقم 11/83 مؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 28 الصادرة في 1983/07/05، ص 1794\_1795.

وكذلك القانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 جوان 1983 و المتعلق بحوادث العمل المرضية لا سيما المادة 35 وما بعدها 1 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.

### ثانيا: التنظيمات

تعتبر المراسم هي الأخرى مصدرا للعطل و تندرج ضمن القوانين و هي في الاصل مراسم رئاسية و مراسيم تنفيذية نذكر منها :

❖ صدور المرسوم 64 – 289 المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الاجر لفائدة البارزين

أو الفرق الرياضية وقت تكفل هذا المرسوم سيان كل ما يتعلق بهذا النوع من الموظفين الذين يمارسون نشاطا رياضيا و حدد كيفية ممارسه هذا الحق .

ثم صدور المرسوم 135/66 المؤرخ في : 1966/6/2 المتضمن العطل السنوية و المرضية و الاستثنائية 2 فاحتوى هذا المرسوم على ثلاثين مادة كلها تناولت ها النوع من العطل في ثبات الحق و بيان اجراءات الاستفادة منه.

- 1\_ نفس المصدر، ص 1813
- 2\_ الامر رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة، مصدر سابق، ص 555

❖ ثم صدور المرسوم 69 – 13 المؤرخ في 1969/08/02 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية حيث تضمن مولد أشارت إلى هذا النوع الخاص منه للعطل و

بعد أن كاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين الموظف و العامل. و أصبح لعمل منها نظام القانون، فصدر المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ 1985/03/23 و المتعلق بالقانوني النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية.1

### **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 2 ولذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء إنشائي يبتدع الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة والموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية معينة هاما تستسقى منه مبادئ القانون الإداري بل هي لازمة أيضا لمعرفة كيف

1\_ المرسوم التنفيذي رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 ،الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 ،ص 353.

2\_ سليمان الطماوي، مبادئ القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة ، ص 17.

تفسر هذه المحاكم الإدارية لنصوص القوانين واللوائح وتبين مواطن التشابه والاختلاف ولذا فكلمنا تخلوا دراسة إدارية من الإشارة إلى الأحكام الإدارية 1، إذ قد يسترشد بها المشرع عند تشريع القوانين واللوائح المتعلقة بالعطل كما تستفيد الإدارة من أحكامه الإدارية في هذا المجال فيوضح لها 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 2ومنه يمكن القول أن القضاء وخاصة الإداري يعتبر مصدرا احتياطيا 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 و رأى فيهم القليل بأنه معدل 3 وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديل لتساير تغير الظروف قد يسترشد المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض أو تكملته.

1\_ سليمان الطماوي، نفس المرجع، ص، 29.

2\_ اشرف محمد انيس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2011، ص 332

3\_ ماجد راغب الطلو، مرجع سابق، 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 1 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 الحقيقة ليس مصدرا للقانون لأن الفقيه أيا كانت مكانته ليس بالمشرع، ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية و التعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة، من مجموع ما لديه من نصوص تشريعية وأحكام قضائية وهو يستعرض المادة بدرس حالتها القانونية ويقارنها بما هو في الخارج ليتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه لها من علاج، وهو بهذا يقدم نوعا من الإرشاد لكل من المشرع والقاضي 2 ولذا يمكن القول أن دور الفقهاء هو التعليق على أحكام القضاء وشرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها وخلفياتها كما يبينون نقاط الخطأ والصواب ويقترحون الملائمة تماشيا مع الواقع ومقتضيات ظروف العمل والتطورات الإدارية، ومن ثم يسترشد المشرع بهذه الآراء الفقهية سواء كانت قانونية أو إجتماعية أو فلسفية قصد تفادي النقص الملاحظ في النصوص وإنما تعد مصدر

1\_ علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 27

2\_ سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 30

القانونية ، ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل وإنما مصدر إحتياطي لها. إن عند تطرقنا لكل من القضاء والعرف والفقه وجدنا فيهم المصدر الإحتياطي للعطل رغم أنهم لم يشيروا إليها بدقة واضحة ومفصلة.

### **المبحث الثالث: العطل و بعض الوضعيات القانونية المشابهة لها**

إن العطل حق تقرر للموظف وأصبح حقا ثابتا بمقتضى القوانين والأنظمة وهي تختلف عن الوضعيات القانونية من حيث نظامها الخاص وعناصرها المتميزة ، و من خلال دارستنا للعطل إتضح 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 على حدى ومن ثم التمييز بين كل وضعية والعطلة.

إرتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الاول خصص لدراسة العطل ووضعيته الانتداب و خارج الاطار أما الثاني فقد خصصناه لدراسة العطل ووضعيته الاحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية.

### **المطلب الاول: العطل ووضعيته الانتداب و خارج الاطار**

نخصص هذا المطلب لدراسة وضعيتين الاولى في الفرع الاول و الخاصة بالعطل ووضعية الانتداب أما الثانية العطل ووضعية خارج الاطار.

### **الفرع الاول:العطل ووضعية الانتداب**

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 . 1 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 للإدارة سلطة تقديرية للقيام بإجراءات هذه الإستفادة أو عدم إجرائها إلا في حالات خاصة والتي تمنح تلقائيا للموظف في حالة الضرورة القصوى للمصلحة العامة 2، في حين أن العطلة 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

---

1\_ نص المادة 131 من الامر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 12  
2\_ المرسوم التنفيذي رقم 59/85 مؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية، جريدة رسمية عدد 13 الصادرة بتاريخ 1995/03/24، ص 351.

كما أشرنا إلى ذلك سابقا، وأن الموظف المنتدب يستفيد من مرتب يتقاضاه من المؤسسة المستقبلية يساوي على الأقل أو أجر المنصب لرتبته الأصلية 1 في حين أن الموظف في العطلة يتلقى مرتبه المحدد من إدارته فلا ينقص أو يزيد.

### الفرع الثاني: العطل ووضع خارج الاطار

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. 2 وتكرس وضعية "خارج الإطار" بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لها صلاحيات إن كان زائدا على التعيين، ويعاد إدماجه بقوة القانون في رتبته بعد إنقضاء المدة المقررة وا العدد 3 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 او فردية 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.

---

1\_ عبد الرحمان بن سالم، مرجع سابق، ص 68

2\_ نص المادتين 140\_ 141 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق، ص 13  
3\_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 179

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: العطل ووضعتي الاحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية**

نخصص هذا المطلب لدراسة وضعيتين الاولى في الفرع الاول و الخاصة بالعطل ووضعية الاحالة على الاستيداع أما الثانية العطل ووضعة الخدمة الوطنية.

#### **الفرع الاول: العطل ووضعية الاحالة على الاستيداع**

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 . 1

1-نص المادة 145 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،مصدر سابق،ص 13

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

-إن الإحالة على الإستيداع يفقد فيها الموظف مرتبه ويتوقف فيها حساب أقدميته وترقيته ولا تحسب هذه المدة من مدة التقاعد في حين أن 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 1 في حين أن العطلة لا يشترط فيها هذا الشرط كم أرينا سابقا .

\_إن الإحالة على الإستيداع يستفيد منها الموظف بمقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ أري لجنة الموظفين .

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

\* لمتابعة د ارسات أو القيام ببحوث ذات طابع متصل بالصالح العام

\* لأغراض شخصية شريطة أن يثبت سنتين من الأقدمية في الرتبة . 2

أما الحالة الثانية تتمثل في :

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

1\_ سليمان الطماوي ،مرجع سابق،ص 743

2\_ هاشمي خرفي ،مرجع سابق،ص 176

\*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 1

وإن الإحالة على الاستيداع يعد 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 الاجراء 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 2

1\_ نفس المرجع ،،ص 176

2\_ نص المادة 148 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العمومية،مصدر سابق،ص 14

\_ 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 1 ، 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 2 " 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:  
\*إن الموظف المستدعى للخدمة الوطنية لا يحتفظ بمرتبته خلافا للعطلة التي يبقى الموظف يستفيد من مرتبه .

---

1\_ هاشمي خرفي ،مرجع سابق،،مرجع سابق،ص 177  
2\_ نص المادتين 154 / 1\_2 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية،مصدر سابق،ص 14

\*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 .



الفصل الثاني

الجزء الثاني  
السرعة  
الظلال  
القانوني  
الظلال

قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين الاول تطرقنا فيه الى العطل العامة اما المبحث الثاني خصصناه للعطل الخاصة.

**المبحث الاول : 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 و عطلة نهاية الأسبوع و عطلة الأعياد الرسمية و من ثم نقوم بدراسة كل نوع منها من خلال التطرق لأحكامها و إجراءاتها و نبين مدتها و كيفية تنظيمها و ذلك من أجل معرفة مميزات و خصائصها و ما مدى سلطة الإدارة في تنظيمها . ولذا سوف نتناول هذا المبحث في ثلاثة مطالب على النحو التالي :

**المطلب الأول : العطل السنوية.**

**المطلب الثاني : عطل الأسبوعية.**

**المطلب الثالث : عطل الأعياد الرسمية.**

**المطلب الاول : العطل 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 كفاءات و إجراءات نظمها القانون و عليه سنتناول كل ما يخص هذه العطلة من حيث أساسها القانوني و مدتها و إمكانية وقفها أو تجزئتها أو إرجائها إلى غير ذلك من الأحكام المتعلقة بها .<sup>1</sup>

**الفرع الأول : 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 30 يوما متتالية قائم<sup>2</sup> خلالها بالخدمة"<sup>3</sup>

كما أن المرسوم رقم 135/66 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>4</sup>

1- فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، الموسم الدراسي 2014/2015، ص 22.

2- نص المادة 39 من الأمر رقم 133/66 مؤرخ بتاريخ 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ، مصدر سابق ، ص 550.

3- نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 135/66 مؤرخ بتاريخ 02 جوان 1966 و المتعلق بالعطل "ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966" ص 555.

: نص المادة 192 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، صدر سابق ص 42 .

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 كما نشير إلى أن الموظف الفرنسي يستحق عطلة سنوية بمرتب لمدة ثلاثون يوما متتالية بعد إتمام عام كامل من الخدمة 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 الاستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما

## الفرع الثاني : تحديد مدة العطل 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>1</sup>

كما أن القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية نجد في مادته الخامسة بأنه " تقاس العطلة مدفوعة الأجر على أساس يوميين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة<sup>2</sup>

يفهم من نصي هاتين المادتين أن :

- الفترة المرجعية تتمثل في أن بداية الحق في هذه العطلة يبدأ من أول جويلية 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 يوميين ونصف عن الشهر الواحد من العمل.

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



- 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 للمشرع 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 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 يتماشى معه في تحديد مدة العطلة السنوية 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.

### **الفرع الثالث : 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 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 199 منه 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 يفهم من هاتين المادتين أنه :

- يمكن وقف العطلة السنوية للموظف لضرورة المصلحة

- يمنع إرجاء العطلة أو تجزئتها إلا في الحالات الاستثنائية.

<sup>1</sup> - نص المادة 02/196 و 02/198 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق ص18.

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 .

### الفرع الرابع : تمديد العطلة السنوية.

الأصل أن الموظف حسب ما بيناه سابقا له عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما مقابل سنة عمل فعلي ولكن لاعتبارات معينة .

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 : العطل الاسبوعية.

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>.

### الفرع الاول : مبدأ منح الراحة الاسبوعية.

1 - نص المادة السابعة من القانون رقم 08/81 المتعلق بالعطل السنوية ، مصدر سابق ، ص 887 .  
2 - 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"، ص7.  
3 - نص المادة 191 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مصدر سابق، ص 17

كرست الراحة الأسبوعية كمبدأ لأول مرة على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية سنة 1921 بموجب الاتفاقية رقم 14 التي تضمنت منح هذه الراحة في المشاريع الصناعية ، كي يتسنى للعمال أن يسترجعوا بعض قواهم ، فمن غير المعقول أن نرى العامل يعمل لمدة أسبوع بأكمله ، لأن استمراره للعمل طيلة أيام الأسبوع قد يؤدي إلى خفض قدرته على الإنتاج وتعرضه إلى الإرهاق، وهذا يتنافى مع المبادئ الإنسانية. لذلك أوجبت التشريعات الدولية هذه الراحة مع احتفاظ كل تشريع بخصوصيته، والتي تخضع لعادات وتقاليد الدول وديانها.

لقد كرس المشرع الجزائري هذه الراحة الأسبوعية في عدة نصوص قانونية ، حيث نصت عليها المادة 70 من القانون 12/78 أو المادة 20 المرسوم رقم 82-184 أو المادة 33 من القانون 11/90 وهذا تماشيا مع المعطيات لدولية.

حيث يستفيد جميع العمال مهما كانت طبيعة عملهم ومهما كانت مدة عقد العمل الذي يربطهم بهذه الراحة<sup>1</sup>.

بمعنى آخر كل عامل سواء كان متربص - أي في حالة تجريب - أو عامل مثبت أو عامل يعمل بموجب عقد غير محدد المدة أو عقد محدد المدة يستفيد منها كذلك.

إن الراحة الأسبوعية هي راحة قانونية<sup>1</sup> وينتج عنها جميع الآثار من حيث الالتزام بها وهذا مأكده قانون رقم 11/90 ، والذي يلزم صاحب العمل أن يمنح هذه الراحة للعامل ، وعلى هذا الأخير أن لا يتنازل عنها مهما كان السبب.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو: ما هي المدة المحددة لهذه الراحة؟ وهل المشرع حدد يوم لمنح هذه الراحة؟ وهل هذا اليوم الذي نص عليه المشرع هو على وجه الوجوب أم الاختيار؟

لكي نجيب على هذه التساؤلات ، لابد من معرفة أن الراحة الأسبوعية تحكمها ثلاثة قواعد اجبارية<sup>2</sup> وهي:

## أولا : توزيع العمل ومدة الراحة

سنتناول شرطين أساسيين متعلقين بالراحة الأسبوعية وهما توزيع العمل على أيام الأسبوع ، ومدة الراحة.

## 1 - توزيع العمل على أيام الأسبوع

2 - المادة 33 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلقة بعلاقات العمل .  
!- رحوي فؤاد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران كلية الحقوق،الموسم الدراسي 2006 /2007 ص30 - 31

باستقراء بعض المواد نجد أن هناك قاعدة اجبارية ، وهي أن الراحة الأسبوعية تمنح للعمال الذين يتم توزيع عملهم على خمسة أيام على الأقل<sup>1</sup> ، على عكس المشرع الفرنسي الذي جعل توزيع العمل يكون موزعا على ستة أيام.<sup>2</sup>

من خلال هذا الشرط نرى أن الراحة الأسبوعية يستفيد منها العامل الذي يعمل طوال الأسبوع ، ويكون عمله موزع على خمسة أيام على الأقل أي أن المشرع عندما اشترط قضية التوزيع العمل لى أيام معينة حددها بالحد الأدنى و هي خمسة أيام ، ونعلم أن أيام الأسبوع هي سبعة ومن ثم يكون لصاحب العمل أن يوزع على خمسة أيام ، أو ستة أيام في الأسبوع ، جاز له ذلك فتوزيع العمل على خمسة أيام هو من النظام العام ، فلا يمكن للاتفاقية الجماعية ان تخالفه ، و اذا وزع العمل مثلا على أربعة أيام أو على ثلاثة أيام فهنا قد خالف القانون بالرغم أن العامل في هذه الحالة يستفيد من الراحة أكثر ، إلا أنه مخالف للقانون ، لأنه حق العامل في العمل و تقاضي الأجر عليه أهم من الراحة ، ففي هذا المجال يجب على العامل الذي يعمل في ظرف عادي ، أن يكون عمله موزع على طيلة أيام الأسبوع كقاعدة عامة كي يستحق هذه الراحة ، إلا أن هناك استثناءات على ذلك مثل العمل بالتناوب ، و العمل بالتوقيت الجزئي.<sup>3</sup>

## 2 - مدة الراحة

ان المشرع الجزائري في القانون رقم 11/90 حدد مدة الراحة الأسبوعية بيوم كامل في الأسبوع وهذا ما أكدته المادة 33 منه<sup>4</sup>، و الملاحظ أن هذه المدة المحددة هي مدة دنيا ، بمعنى أنه يمكن للعامل أن يستفيد يومين من الراحة الأسبوعية على الأكثر .

وما يميز المادة 33 من القانون رقم 11/90 أنها حددت مدة الراحة الأسبوعية بالأيام على عكس ما جاء في المادة 02 من المرسوم رقم 184/82<sup>5</sup> و التي حددتها 24 ساعة ، أي حددتها بالساعات .

والغاية التي حددت بها الراحة الأسبوعية هي بالأيام وليست بالساعات في القانون رقم 11/90 ، لأن تحديدها بالساعات تثير صعوبة معرفة أية الساعة التي نبدأ الحساب منها.

إن الراحة الأسبوعية عند المشرع الجزائري غير محددة في يوم واحد فقط ، بل تتعدى ذلك ، فإذا وزع العمل على خمسة أيام ، فالمتبقي من سائر أيام الأسبوع تعتبر راحة أسبوعية.

أما إذا وزع العمل على ستة أيام ، فهنا تكون الراحة الأسبوعية يوم واحد ، وبطريقة الحساب على أساس أن اليوم يقدر بـ 24 ساعة ، نجد أن العامل يستفيد من الراحة حسب المدة التي تكون ما بين

2 - المادة 2 من الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11/01/1997 محدد المدة القانونية للعمل.

<sup>3</sup> - المادة 02/221 قانون العمل الفرنسي.

- إن توقيت العمل الجزئي لقد نص عليه المشرع في المرسوم التنفيذي 473/97 المؤرخ في 08/12/1997 ج ر عدد 82 لسنة 1997 <sup>3</sup>

- المادة 33 من القانون 11/90.

- المادة 02 من المرسوم 184/82.

24سا - 48 سا ، 24 سا هي المدة الدنيا، أما 48 سا فهي المدة القصوى، على عكس المشرع الفرنسي الذي حددها على الأقل 35 ساعة متتالية.<sup>1</sup>

وهذا ما ذهب إليه المشرع اللبناني حيث نص على وجوب منح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ست وثلاثين ساعة متتالية.<sup>2</sup>

إن الحد الأدنى الذي أقره المشرع للراحة الأسبوعية هو من النظام العام لا بد للاتفاقية الجماعية احترامه ، وأية مخالفة تعتبر خرقا للقانون . والشرط الأساسي في هذه الراحة أن يكون الاستفادة منها على الوجه الكامل ، وذلك بأن تمنح جملة واحدة ، أي راحة متتالية دون تجزئتها في الحالة العادية.

### ثانيا : تحديد يوم للراحة الأسبوعية

لقد سائرت بعض التشريعات في تحديد يوم معين للراحة الأسبوعية ، معتمدة في تحديدها على عاداتها ودياناتها. إن المشرع الجزائري في القوانين السابقة لم يحدد يوم معين للراحة الأسبوعية، بل جعل تحديد هذا اليوم يخضع للأحكام القانونية المعمول بها، وكان اليوم المحدد وفق هذه الأحكام القانونية هو يوم الأحد ، الذي يعتبر موروث استعماري، أبقاه المشرع نظرا لظروف معينة ، واستمر هذا الحال إلى غاية سنة 1976 ، تاريخ استبدال يوم الأحد بيوم الجمعة، وجعله يوم للراحة الأسبوعية في جميع التراب الوطني وهذا ما أكده القانون 11/90 ولقد أحسن المشرع الجزائري عندما حددها بيوم الجمعة، لأن هذه الراحة في أغلب الأحيان تحدد حسب القيم والأعراف، فمثلا الديانة اليهودية يجعلون راحتهم بيوم السبت، وهذا نظرا لوجود اعتقادات دينية محضة، أما الديانة المسيحية يجعلون راحتهم بيوم الأحد ، وهذا نظرا لوجود اعتقادات كذلك دينية محضة.

أما يوم الجمعة كذلك له بعد ديني ، لذلك بعض البلدان الإسلامية تجعل يوم الجمعة كراحة أسبوعية ومنها الجزائر، كي يتفرغ العامل لأداء شعائره الدينية والمتمثلة في صلاة الجمعة ، نظرا للميزة التي يتميز بها هذا اليوم عند المسلمين .

إن هذا التحديد للراحة الأسبوعية بيوم الجمعة ، لم يسلم من بعض الانتقادات على أساس أن التوقف عن العمل في هذا اليوم يضر بالاقتصاد الوطني ، خاصة في التعاملات الخارجية.

لكن بالرجوع إلى التشريعات لبعض البلدان الإسلامية، نرى أنها حددت الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة بالرغم أن لها تعاملات واسعة مع الغرب، ولم يحصل أي إشكال لها في ذلك هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا بد أن نفرق بين الراحة الأسبوعية التي تتبناها الدولة، وبين الراحة التي يستحقها العامل فهي تخضع لظروف المؤسسة، فيمكن للعامل أن يعمل في هذا اليوم إذا استدعت الضرورة الاقتصادية لذلك، لأن العمل في يوم الجمعة من الناحية الشرعية غير منهي عنه، وإنما النهي محصور إلا في وقت صلاة الجمعة.

- المادة 4/221 من قانون العمل الفرنسي.<sup>1</sup>

- المادة 36 من قانون العمل اللبناني.<sup>2</sup>

إن المشرع قد عالج إشكالية تحديد الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة، وذلك بجعل ذلك اليوم لا يكون للراحة الأسبوعية إلا في حالة الظروف العادية للعمل.<sup>1</sup>

إن الراحة الأسبوعية يمكن أن تكون يومين في الأسبوع، لكن المشرع الجزائري في قانون 11/90 لم يحدد اليوم الثاني للراحة الأسبوعية، وبالرجوع إلى القوانين السابقة نراها أنها حددت اليوم الثاني على النحو التالي

- يحدد يوم الخميس كالיום الثاني للراحة الأسبوعية في المصالح الإدارية المفتوحة للجمهور.<sup>2</sup>

- يحدد يوم السبت كالיום الثاني للراحة الأسبوعية في الوحدات الاقتصادية المنتجة.

## الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الأسبوعية.

إن الراحة الأسبوعية إلزامية ، لا بد لصاحب العمل أن يمنحها للعامل، دون أن يكون هناك تنازل من الطرفين ، لأنها من النظام العام ، وهذا نظرا لأهميتها البالغة على العامل ، سواء من الجوانب الصحية أو الإجتماعية أو الثقافية ، خاصة وأن العامل الذي يعمل طوال الأسبوع لا بد عليه أن يستريح يوم أو يومين حسب المؤسسة التي ينتمي إليها ، وهذا كله يعود إيجابا على المؤسسة .

إن الحق في الراحة الأسبوعية لم تحميه الدساتير و القوانين الداخلية فحسب ، وإنما جاء منصوص عليه في القوانين و الإتفاقيات الإقليمية ، فلقد نصت المادة 47 من الإتفاقية العربية لمستويات العمل ، على أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع و عشرين ساعة متوالية ، وتتفق الراحة الأسبوعية بقدر الإمكان بما يتناسب مع ظروف كل بلد وتقاليد و شعائره الدينية.

بالرغم أن المشرع نص على منح الراحة الأسبوعية للعامل ، إلا أن هذا المبدأ قد يتخلله بعض الاستثناءات ، بمعنى آخر قد يعمل العامل أثناء راحته الأسبوعية ، وهذا راجع لعدة أسباب .

إن الأسباب التي تجعل العامل يعمل أثناء راحته الأسبوعية المختلفة، فمنها من تعود الى طبيعة النشاط مثل العمل التناوبي، ومنها من تعود الى الظروف المتعلقة بضرورة إقتصادية و بضرورة

- رحوي فواد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص33 34 35<sup>1</sup>  
- وهذا ما نصت عليه المادة 04 من المرسوم 184/82 المؤرخ في 15/05/1982 المتعلق بالراحات القانونية.<sup>2</sup>

تنظيم إنتاج، ومنها من تعود الى قرار الولي، ومن هنا لابد من معرفة ماذا نقصد بهذه الأسباب، وماهي حقوق العمال الذين يعملون أثناء يوم الراحة الأسبوعية؟.

## أولاً: أسباب تأجيل الراحة الأسبوعية.

هناك عدة أسباب من أجلها تأجل الراحة الأسبوعية، فمنها ما يعود الى الضرورة إقتصادية أو ضرورة تنظيم إنتاج، ومنها مايعود إلى طبيعة النشاط ومصالح المواطنين.

### 1- تأجيل الراحة الأسبوعية لضرورة الإقتصادية أو ضرورة تنظيم الإنتاج.

يقصد بالضرورة في اللغة هي شدة الحال، و الضرورة في الإصطلاح الشرعي هي الحالة الملجأة لتناول الممنوع شرعاً، أي ان الضرورة تبيح الممنوع وهذا مانص عليه المشرع في المادة 01/37 من القانون 11/90، تأجل الراحة إذا وجدت ضرورة إقتصادية تجبر المؤسسة على العمل في يوم الراحة الأسبوعية.

### 2 - طبيعة النشاط "العمل التناوبي".

إن المقصود بالعمل بالتناوب هو ذلك العمل الذي ينظم داخل المؤسسة على أساس فرق أو أفواج متعاقبة فما بينها في العمل التي تؤديه، وذلك حسب ما تطلبه الضرورة و الطبيعة الإنتاج أو خدمة خاصة في المؤسسات الإنتاجية أو مؤسسات الأشغال العمومية، بمعنى هناك حتمية إقتصادية تجعل المؤسسة تعمل بهذا النظام فمثلاً: في المجال السكن ، من المعلوم ان الجزائر تعاني من أزمة السكن، فلكي يرفع الخناق على المواطنين، تقوم الدولة بأشغال بناء من<sup>1</sup>

أجل توفير السكنات، ولكي تكون جاهزة في أقرب الأجل تعمل بالنظام التناوب لكي يكون العمل دائماً، ونجد هذا النظام كثيراً في مجال الأمن، فالعمال الذين يعملون أعوان الأمن في المؤسسات المعنية، فطبيعة عملهم تستدعي مناوبة فيها بينهم.

### ثانياً - حقوق العمال العاملين أثناء الراحة الأسبوعية

إن من أهم الحقوق التي يستحقها العمال الذين يعملون أثناء الراحة الأسبوعية هو أن العمل الذي يقومون به من باب أداء الساعات الإضافية، وكان بإستطاعة المشرع الإكتشاف بهذا الحق فقط، وبالرغم من ذلك أضاف لذلك العامل

1- رحوي فؤاد، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 40

الحق الآخر ويتمثل في تعويض براحة أخرى وهي راحة تعويضية<sup>1</sup>، وهذا إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع.

## 1 - تعويض العامل عن العمل الذي أداه على أساس الساعات الإضافية.

رأينا فيما سبق أنه يمكن أن يعمل العامل أثناء الراحة الإيوعية، ففي هذه الحالة لا بد من أن ينتفع العامل في زيادة الساعات الإضافية.

إن الحجم الذي يمكن للعامل أن يعمل في هذه الحالة لا بد أن لا يتجاوز 20 % من المدة الأسبوعية القانونية<sup>2</sup>.

إن الساعات الإضافية لا تتجاوز ثمان ساعات من المدة الأسبوعية، بينما الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي هو إثني عشرة ساعة.

## 1-1 الحجم العادي المرخص به قانونا.

هو عدد من الساعات الإضافية التي يجوز لصاحب العمل استعمالها عند الضرورة. وتتمثل في ثماني ساعات في الأسبوع وذلك دون ترخيص من مفتش العمل ودون استشارة الشركاء الاجتماعيين.

## 2-1 الحجم الخاضع للتصريح و الموافقة.

وهو عدد الساعات الإضافية التي تفوق ثماني ساعات من المدة الأسبوعية، ويجوز استعماله مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية، ففي هذه الحالة لا بد من استشارة ممثلي العمال، ومفتش العمل في نفس الوقت.

## 2 - استحقاق راحة تعويضية

إن المشرع إهتم بالعامل الذي يعمل أثناء الراحة الأسبوعية، بحيث رتب له حكما ذو ميزة كبيرة و المتمثل في منح يوما آخر بدلا عن اليوم الذي عمل فيه خلال أيام الأسبوع، والذي يطلق عليه بالراحة التعويضية<sup>3</sup>، وهذا الإجراء إن كان يدل فهو يدل على أهمية الراحة عند المشرع، فلا يمكن للعامل أن يخير بين التعويض المادي و بين الراحة التعويضية، حتى ولو كلف له المستخدم عمله على أساس أنه

- المادة 36 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقة العمل<sup>1</sup>.

- المادة 31 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقة العمل<sup>2</sup>.

- المادة 36 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل<sup>3</sup>.



يندرج في الساعات الإضافية، ويستحق عليه تعويضا، فلا بد عليه أن يمنح له راحة تعويضية مماثلة، وهذا يتماشى مع العدل و المنطق.

### المطلب الثالث : عطل الاعياد الرسمية.

جرى العرف عند الأمم المختلفة أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعيادا وقد يتعلق الأمر بيوم انتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة .

و أيام الأعياد تتفاوت الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تتفق في أنها أيام عطلة.

ويمكن تعريف عطلة العيد الرسمي بأنها راحة قانونية يستفيد منها العامل أو الموظف في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع.<sup>1</sup>

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

### الفرع الأول : الأعياد الوطنية و الدولية.

نتناول في هذا المطلب نوعين من الأعياد الرسمية التي تبناها المشرع الجزائري في القانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 وهي الأعياد الوطنية و الدولية.

#### أولا : الأعياد الوطنية

إن التاريخ الجزائري حافل بأيام متميزة وذلك لوقوع بها أحداث هامة، مما جعلتها في ذاكرة الشعب، ومن بين هذه الأيام الهامة هناك أيام جعلها المشرع الجزائري ضمن قائمة الأعياد الرسمية ، وهذا ما أكده قانون 278/63<sup>2</sup> المعدل بالقانون 06/05 ، يحتفل بها الشعب عامة والعمال بصفة خاصة، وتعتبر من أيام الراحة القانونية ، وتعرف هذه الأيام بالأعياد الوطنية.

في ظل قانون 278/63 قبل تعديله كان عدد الأعياد الوطنية ثلاثة ، عيد الثورة ، وعيد الاستقلال ، وعيد 19 جوان 1965 .

أما بموجب تعديل قانون 278/63 بالقانون 06/05 أصبح عدد هذه الأعياد الوطنية اثنان.

لقد أسقط القانون 06/05 المعدل للقانون 278/63 صفة "العيد الوطني" عن تاريخ 19 جوان ، الذي ظل طوال عقود عطلة رسمية مدفوعة الأجر، وعنوان مهذب لانقلاب عسكري وقع ضد الرئيس أحمد بن بلة عام 1965.

1 - رحوي فؤاد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 51-52.

1- القانون 278/63 المؤرخ في 26/07/1963، ج ر عدد 53 لسنة 1963 و المعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 17 ربيع الأول 1426 الموافق 26/04/2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية ج ر عدد 30 ص 05 لسنة 2005

ولقد اختلف حول هذا اليوم، فمنهم من يراه أنه انقلاب عسكري، لأن التسلم لمقاليد السلطة تم بواسطة القوة.

ومنهم من يرى هذا اليوم على أساس أنه تصحيح ثوري، بسبب للأوضاع المتردية التي أصبحت تعيشها البلاد في ذلك الوقت، وكذلك عدم الانسجام في العمل السياسي بين مختلف القيادات، فقرر الرئيس الراحل هواري بومدين رحمه الله القيام بحركة التصحيح الثوري والمتمثل في إسقاط السيد بن بلة من هرم السلطة وهو ما تم في 19 جوان 1965.

إن الأعياد الوطنية في الجزائر بموجب قانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 محددة في عيدين هما: عيد الثورة وعيد الاستقلال.

## 1- عيد الثورة

يصادف هذا اليوم أول نوفمبر عام 1954 تاريخ اندلاع الثورة التحريرية ، التي تعتبر من أعظم الثورات في القرن العشرين، حيث استيقظ الشعب الجزائري في هذا اليوم على وقع هجمات مسلحة قامت بها مجموعة من الفدائيين، فكانت إعلان على بداية الثورة التحريرية ضد الاستعمار الفرنسي.

فبعد عدة محاولات منذ 1830 من أجل إخراج الاستعمار الفرنسي من الجزائر بداية بالمقاومات الشعبية، مروراً بالمقاومة السياسية إلى أن استقر الأمر في 23 مارس 1954 على تأسيس اللجنة الثورية للوحدة والعمل بمبادرة من قدامى المنظمة السرية وبعض أعضاء اللجنة المركزية لحزب انتصار الحريات الديمقراطية، فعينوا لجنة مكونة من 22 عضواً حضرت للكفاح المسلح ، وانبثقت منها لجنة قيادية تضم ستة زعماء حددوا يوم أول نوفمبر 1954 موعداً لانطلاق الثورة التحريرية.

بعد مضي سبع سنوات من أول نوفمبر نالت الجزائر استقلالها، فكان على المشرع أن يجعل من هذا اليوم عيداً وطنياً، نذكر فيه أمجادنا وأبطالنا الذين أسهموا بدمائهم الزكية في جلب الاستقلال لهذا البلد، وهذا كله كي نعرف مغزى عيد الثورة، لأن العامل لا يقتصر حقه في احتفال بعيد الثورة عن طريق الراحة القانونية الذي أقرها المشرع في هذا اليوم وإنما لا بد عليه معرفة معنى هذا اليوم الذي يحتفل لأجله.

## 2- عيد الإستقلال

يصادف هذا اليوم 5 جويلية 1962، تاريخ استقلال الجزائر من الإستعمار الفرنسي، بعد الكفاح المسلح لمدة سبع سنوات استطاعت الثورة أن تجبر أعظم قوة استعمارية آنذاك على التفاوض، إلى أن استقرت المفاوضات "إيفيان" بصفة رسمية على توقيع اتفاقية إيفيان مساء 18 مارس 1962 ودخل وقف القتال يوم على 19 مارس 1962 على الساعة الثانية عشرة ظهراً<sup>1</sup>.

## ثانياً: الأعياد الدولية

<sup>1</sup> - رحوي فؤاد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص53 54.

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

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

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

## 1 - عيد العمال.

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

يعزي أصل هذا العيد إلى الإضراب الكبير في مدينة شيكاغو بالولايات الأمريكية عام 1886م

في عام 1877 بدأ أول إضراب على المستوى الوطني في تاريخ أمريكا ، حيث نظم العمال مظاهرة كبيرة و إندفعوا إلى الشوارع ، مطالبين تحسين ظروف العمل ، وتقصير دوام العمل إلى ثماني ساعات يوميا ، وازداد عدد المظاهرين و المضربين بسرعة ، فاضطرت الحكومة الأمريكية التراجع عن موقفها شيئاً فشيئاً.

وفي أكتوبر عام 1884 اجتمعت ثماني نقابات كندية و أمريكية في شيكاغو الأمريكية وقررت الدخول في إضراب شامل.

واستمر النضال العمالي إلى غاية 1890 حيث بادر العمال في أمريكا و أوروبا إلى احتفال بالإنجازات التي قاموا بها ، وهكذا ولد عيد العمال الدولي.

أما في الجزائر يحتفل العمال فيها في هذا اليوم تأسيساً بإخوانهم العمال في العالم بأسره، و أن طبقة العمال في الجزائر عانت كثيراً في الفترة الاستعمارية ، فعومل العامل الجزائري بأسوء معاملة آنذاك، أما بعد الاستقلال فساهم العامل الجزائري مساهمة إيجابية في بناء دولته إلى يومنا هذا.<sup>2</sup>

## 2 - عيد السنة الميلادية

يصادف هذا العيد يوم أول جانفي من كل سنة جديدة ، وهذا العيد الدولي يحتفل به جميع شعوب العالم ، حيث يطغى عليه الجانب الديني في المجتمعات الغربية ، على أساس أنه ولد فيه سيدنا عيسى عليه السلام الذي يلي الشهر الذي ولد فيه في 25 ديسمبر.

<sup>1</sup> - القانون 278/63 المؤرخ في 26/07/1963 ، و المعدل بالقانون 06/05 المؤرخ في 26/04/2005 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية.

<sup>2</sup> - رحوي فؤاد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 55.

لكن نحن العرب المسلمون نحتفل به على أساس أن الشعوب العالم تعارفت على احتفال برأس السنة الجديدة من باب العرف الدولي ، وليس من باب إعتقادات دينية لأنها تختلف مع عقيدتنا الإسلامية.

و خير دليل على ذلك ، أن هذا الإحتفال بالسنة الميلادية ليس مقتصر عليها لوحدھا، بل هناك إحتفال بالسنة الهجرية، وكذلك بعض الشعوب تحتفل عرفيا بالسنة التي تخصھا، مثل الاحتفال في بعض المناطق في الوطن بالسنة الأمازيغية.

ففي كل سنة تحتفل بعض شعوب المغرب العربي بذكرى حلول السنة الأمازيغية الى جانب مناسبة الربيع الامزيغي.

ان المشرع الجزائري لم ينص عليها في القانون الخاص بتحديد قائمة الأعياد الرسمية، لكن هذا لايعني انه منع الاحتفال بها ، وخير دليل على ذلك ان في هذا اليوم نرى ان معظم الشعب الجزائري يحتفل بها عن طريق طهي نوع خاص من الأطعمة الى جانب بعض العادات الخاصة به.<sup>1</sup>

## الفرع الثاني: الأعياد الدينية

إلى جانب الأعياد الوطنية التي رأيناها سابقا، هناك بعض أعياد أخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها كلا من العامل والموظف راحة عليها، وتتسم هذه الأعياد بالطابع الديني.

إن الطابع الديني يخضع للدين الذي تتبناه الدولة، ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام.<sup>2</sup> وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض أيام على أساس أنها أعياد دينية.

إن المتتبع لقانون 278/63 المعدل بالقانون 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية، يرى أن المشرع في الأعياد الدينية لم يقتصر على الأعياد التي تخص المسلمين فقط، بل خص كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة، تقتصر الدارسة للمسلمين فقط: .

## أولا: عيد الفطر وعيد الأضحى

يتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كون أنهما مرتبطين بعبادة معينة، فعيد الفطر ارتبط بانتهاء صيام رمضان، ورمضان هو الذي أنزل فيه القرآن على سيد الأنام، فناسب أن يكون الذي يلي ذلك الشهر هو عيد الفطر.

1 - رحوي فؤاد ، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 56.  
- المادة 2 من الدستور 1996 : "دين الدولة هو الإسلام".<sup>2</sup>

أما عيد الأضحى ارتبط بموسم الحج، ويأتي عقب يوم عرفة والذي يسمى يوم الحج الأكبر، ويصادف يوم العاشر من شهر ذي الحجة.

ويتميز هذان العيدان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كذلك كون أن هناك نصوص شرعية أجازت الاحتفال بهما، وهو عندما هاجر رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى المدينة المنورة وجد الأنصار يحتفلون بيومين، فلما سألهم عنها قالوا: إن آباءهم كانوا يحتفلون بهما في الجاهلية، فقال: إن الله قد أبد لكم بهما خيرا منهما: يوم الفطر، ويوم الأضحى. (رواه أبو داود)<sup>1</sup>

## 2 - المولد النبوي الشريف، عاشوراء، أول المحرم .

1\_ **المولد النبوي الشريف:** يمثل هذا العيد الديني مولد الرسول محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم، حيث ولد صلى الله عليه وسلم في فجر يوم الاثنين لاثنتي عشرة ليلة مضت من شهر ربيع الأول 20 أغسطس سنة 570م.

إن الاحتفال بذكرى مولد سيد الكونين وخاتم الأنبياء والمرسلين نبي الرحمة وغوث الأمة سيدنا ومولانا محمد صلى الله عليه وآله وسلم من أفضل الأعمال وأعظم القربات، التي فيها تعظيم لشعائر الله تعالى، كما جاء في الذكر الحكيم

"ومن يعظم شعائر الله فإنها من تقوى القلوب"<sup>2</sup> وقد سلفنا الصالح منذ القرن الرابع والخامس على الاحتفال بمولد الرسول الأعظم صلوات الله عليه وسلامه بإحياء ليلة المولد بشتى أنواع القربات من إطعام الطعام وتلاوة القرآن والأذكار وإنشاد الأشعار والمدائح في رسول الله عليه الصلاة والسلام.

وهذا ما ذهب إليه غير واحد من المؤرخين مثل الحافظين ابن الجوزي وابن كثير، والحافظ ابن دحية الأندلسي، والحافظ ابن حجر، وخاتمة الحفاظ جلال الدين السيوطي رحمهم الله تعالى وألف في استحباب الاحتفال بذكرى المولد النبوي الشريف جماعة من العلماء والفقهاء بينوا بالأدلة الصحيحة استحباب هذا العمل بحيث لا يبقى لمن له عقل وفهم وفكر سليم إنكار ما سلكه سلفنا الصالح من الاحتفال بذكرى المولد النبوي الشريف، وقد أطال ابن الحاج في المدخل في ذكر المزايا المتعلقة بهذا الاحتفال، وذكر في ذلك كلاما مفيدا يشرح صدور المؤمنين. وقال في ذلك أيضا الإمام أبو شامة الشيخ النووي: ومن أحسن ما ابتدع في زماننا ما يفعل كل عام في اليوم الموافق ليوم مولده صلى الله عليه وسلم من الصدقات والمعروف وإظهار الزينة والسرور.

## 2 - أول محرم.

1 - رحوي فؤاد، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 57.  
2 - الآية 32 من سورة الحج.

يعتبر أول محرم من كل سنة هجرية عيد ديني، فهو بداية عن السنة الهجرية الجديدة، ويعتبر أول من سن العمل بالتاريخ الهجري هو الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه ، حيث شهدت الخلافة الإسلامية في عهده التوسع وصارت لها إدارة ودواوين وبيت مال، وكثرت المكاتبات و المرسلات بين الخليفة و الولاة وغيرهم في الداخل و الخارج، مما جعل المسلمين يشعرون بأهمية التاريخ، فبحث هذا الموضوع في السنة الخامسة من تولي عمر رضي الله عنه الخلافة (17هجري/ 639 ميلادي)، قدمت له عدة إقتراحات تدعوا للتاريخ منها: مولد النبي ص ، مبعثه ص...الى أن إستقر الأمر على أن يكون التاريخ الهجري بداية بالهجرة النبوية الشريفة.

### 3 - عاشوراء.

سمي هذا العيد بالعاشوراء، لأنه يصادف اليوم العاشر من شهر محرم، والمغزى من هذا العيد أن رسول الله ص لما قدم المدينة رأى اليهود يصومونه ويعظمونه لأن الله أنجى فيه موسى عليه السلام و قومه من الغرق و اغرق فرعون و قومه، فصامه موسى عليه السلام شكرا لله، فصامه رسول الله ص و أمر بصيامه قائلا: "نحن أحق بموسى منكم". ( رواه البخاري )

وهناك بعض الطوائف الإسلامية تحتفل بهذا اليوم على أساس الأحداث التي وقعت فيه، حيث يصادف عاشوراء تاريخ إستشهاد الإمام الحسين بن علي رضي الله عنه غي العاشر من محرم، فنقوم الطائفة الشيعية بالإحتفال بهذا اليوم و ذلك بالخروج في مسيرات تأبينية للإمام الحسين رضي الله عنه.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني : العطل الخاصة.

إن الموظف قد تطراً 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 و عطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية و العارضة بحيث حددها وفق شروط مضبوطة قانونا ومن ثم نقوم بدراسة مميزات و خصائصها وما مدى مشاركة الإدارة في تنظيم هذا النوع من العطل.

1 - رحوي فواد، الراحة و العطلة القانونية في القانون الإجتماعي الجزائريين مرجع سابق ص 59-60-61.

## المطلب الأول : عطلة الأمومة.

سيخصص هذا المطلب لدارسة عطلة الأمومة بإعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على ولادة وهي

تمنح لها متى توفرت أسبابها و أتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بذلك.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: 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>2</sup>

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 القوانين تعترف للموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة.

ونجد في ذلك أنه لم يختلف عن الأمر 133/66 في المادة 4/39 منه.<sup>3</sup>

بحيث أقرت حق الموظفة القائمة بالخدمة في عطلة الأمومة.

### الفرع الثاني : مدة العطلة 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>4</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>5</sup>

- فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية،<sup>1</sup>  
- نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المؤرخ في 11 02 1984 يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية"ج ر عدد 07 الصادرة في 14 02 1984" ، ص 217.  
- 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.<sup>5</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 تقل هذه المدة عن أسبوع وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المصري حدد بداية تمتع الموظفة بعطلة الأمومة بداية من تاريخ الوضع.

ومنه يتبين لنا أن المشرع الجزائري كان منصفاً لحق الموظفة المقبلة على الولادة بإقرارها قانونياً 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 اهتماماً كبيراً بحق الموظفة في عطلة الأمومة و الذي تجسد في منحها هذا الحق وجعل لها المدة الكافية للراحة وأقر لها من المنح والتعويضات حتى تسترجع عافيتها وتسير شؤونها الخاصة، هذا الامر لم نجده عند بعض التشريعات.

### الفرع الثالث: تعويض عن عطلة الامومة.

إن انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتباً عن فترة لم تعمل خلالها<sup>1</sup> لكن المشرع الجزائري ضمن لها حقها من خلال الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلاً لراتبها الموقوف.

وعليه يكون للموظفة التي تضطر للتوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويض و يومي بنسبة 100 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.

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 وتاريخ الوضع.

1- نص المادة 12 من الامر 17/96 المؤرخ بتاريخ 06 07 1996 المعدل و المتمم لقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية " ج ر عدد 42 الصادرة بتاريخ 07 07 1996"، ص 7.



- يجب أن تعلم بحالة الحمل المعاينة الطبية هيئة الضمان الإجتماعي المعنية قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع والثاني بعد 8 اسابيع من الوضع في أبعاد الحالات.

- يجب على المؤمن لها أن تكون قد عملت، إما خمسة عشر يوما أو مائة ساعة أثناء الثلاثة أشهر التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى و إما ستين يوما أو أربعمائة ساعة على الأقل أثناء الأثني عشر شهرا التي تسبق المعاينة الطبية الأولى للعمل.

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.

### **المطلب الثاني : العطل 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 تنظيما محكما راعي فيها ظروف و مصلحة الموظف المريض وعليه سندرس كل ما يخص العطلة المرضية في هذا المطلب.

### **الفرع الأول : 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 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>1</sup>

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

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 .

- نص المادة 201 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مصدر سابق ، ص18.

## الفرع الثاني: 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 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 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 ويحتفظ في هذه الحالة بمرتبته كاملا خلال السنوات الثلاثة الأولى ثم ينخفض إلى النصف في السنتين التاليتين بالاحتفاظ بمجموع المنح العائلية.

وتصبح خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات، إذا كان الموظف الذي حصل على عطلة طويلة الأمد غير قادر على القيام بمهامه بعد 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 و لمنح هذه العطل هناك شروط يجب إتباعها وهي:

- أن يقدم الموظف أو ممثله القانوني طلبا إلى رئيس المصلحة مؤيدا بشهادة طبية تبين بأنه مريض بأحد الأمراض سالفة 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 والمراقبة طبيا من أجل إعادة التأهيل.

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.<sup>1</sup>

## الفرع الثالث: مدة العطلة المرضية.

إن الموظف له الحق في عطلة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل متتالية لمدة اثني عشر شهرا متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى

- فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 35.

الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى ويخفض راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية و هذا ما نصت عليه المادة 102/39<sup>1</sup> من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وبالنظر للفقرة الثالثة من نفس المادة نجد أنه في حالة عطلة 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 وأما عند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية في نص المادة 16 منه.<sup>2</sup>

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

- ثلاثة أشهر بأجر كامل.

- ستة أشهر بأجر يعادل 75% من الأجر الأساسية.

- ستة أشهر أخرى بأجر يعادل 50% من أجره الأساسي و 75% من الأجر الأساسي لمن تجاوز سن الخمسين.

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 عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها بمرتب كامل وسنتين بنصف المرتب كما يجوز أن تمتد العطلة إلى ثماني إذا أصاب الموظف المرض أثناء ممارسة وظيفته.

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

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 الاستثنائية و العارضة.**

قمنا بتقسيم هذا المطلب الى فرعين الاول نتناول فيه العطل الاستثنائية اما الثاني نتناول فيه العطل العارضة كما يلي:

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

<sup>2</sup>- نص المادة 03/39 من نفس الأمر ، نفس المصدر ، ص 650.

## الفرع الأول : 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 يشترط أن يكون قد مارس هذه المهمة أو الوظيفة لمدة سنة على الأقل ويجوز تمديد هذه العطلة إلى ستة أشهر إن لم يسوي وضعيته.<sup>1</sup>

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.

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

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

- 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.
- 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>1</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. 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 لمدته وجعلها مناسبة وكافية لأداء مناسك الحج في أفضل الأحوال.

## الفرع الثاني : 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.

لكن 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>

- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948/12/10 عن صفحة الأمم المتحدة<sup>1</sup>  
- طالع نص المادة 89 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية ، مصدر سابق ، ص

<sup>2</sup>.349

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

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

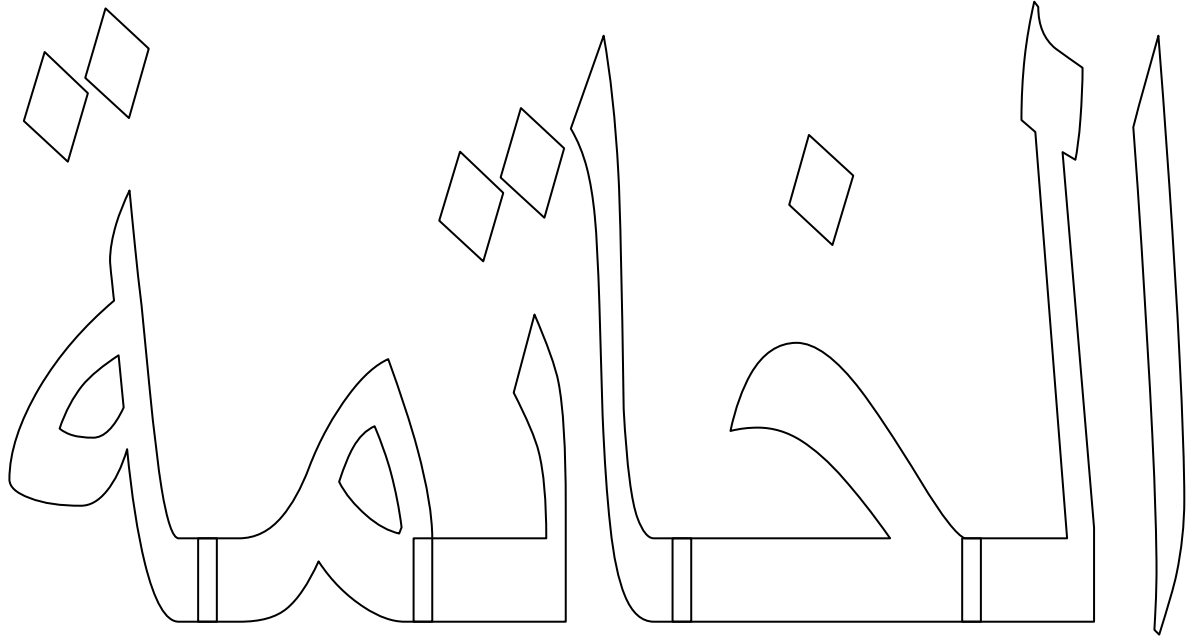
- وفاة أحد أقارب الموظف فجأة فينسى نفسه وعمله من هول ما لم به.

- قد يقع خلاف بين الزوجين فتترك الزوجة بيتها لمسؤولية الزوج فيحتاج لبعض الوقت لتدبير شؤون بيته.

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>

---

- فرحاتي حسان ، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مرجع سابق ، ص 41.



من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني للعطل في التشريع الجزائري، تبين لنا أن نظام العطل من أهم الحقوق التي يحتاجها العامل ، من خلال الجوانب الأساسية التي تهدف إليها، ومن خلال التنوع التي تمتاز بها.

نستنتج من خلال الدراسة عدة نتائج:

- بعد التحليل نجد أن كل من التشريع و الفقه لم يتوصلوا إلى وضع تعريف 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.

- من أهداف العطل نجد الهدف الاقتصادي 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 يراعي مصلحة الموظف وشؤونه الشخصية و الاجتماعية والدينية.

- إن العطلة التي يستفيد منها الموظف نجد مصدرها الرسمي في التشريع بما في ذلك الدستور و لقوانين و التنظيمات 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 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.

- فهناك الراحة اليومية التي تعتبر من أهم الراحة، لأنها تلي العمل اليومي، فلولاها لكان العامل يعمل دون انقطاع، وهناك الراحة الأسبوعية التي تأتي بعد العمل الأسبوعي، فلا تقل أهمية عن الراحة اليومية، إضافة إلى العطلة السنوية والتي تكون بعد نهاية السنة العملية، فهي تنتمي للراحة اليومية والراحة الأسبوعية، وهناك أيام الأعياد التي شرعت لمناسبات معينة لدواعي مختلفة، تسمح للعامل الاستفادة بالراحة والمشاركة في هذه المناسبات، وتمتاز هذه الراحة والعطل على أنها تنسم بالطابع الدوري أي أنها متكررة يوميا أو أسبوعيا أو سنويا أو حسب المناسبة بالنسبة لأيام الأعياد.

- وشرعت كذلك العطل الخاصة، سواء تلك المتعلقة بالأسباب الصحية أو الأسباب المختلفة.

وبناء على ما سبق نقول أن المشرع الجزائري قد أعطى أهمية كبيرة حيث أن العطل كلها تصب في مصلحة العامل.





# قائمة المصادر

## والمرجع

المصادر

\_ القرآن الكريم.

\_ القوانين.

\_ القانون رقم 278/63 المؤرخ في: 1963/07/26 المعدل و المتمم المحدد لقائمة الاعياد الرسمية (ج ر عدد 53 الصادرة بتاريخ 1963/08/02)

\_ القانون رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 يتضمن القانون الاساسي العام للعامل (ج ر عدد 32 الصادرة بتاريخ 1978/08/08)

\_ القانون رقم 08/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالعتل السنوية (ج ر عدد 26 الصادرة بتاريخ 1981/06/30)

\_ القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 28 الصادرة بتاريخ 1983/07/05)

\_ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/25)

## المراسيم

\_ المرسوم التنفيذي رقم 135/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بالعتل (ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 1966/06/8)

\_ المرسوم التنفيذي رقم 184/82 المؤرخ في 18/05/1982 المتعلق بالراحة القانونية (ج ر عدد 20 الصادرة لسنة 1982)

\_ المرسوم التنفيذي رقم 27/84 المؤرخ في 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83/ 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية (ج ر عدد 7 الصادرة بتاريخ 1984/02/14)

\_ المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية (ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 1995/03/24)

\_ المرسوم التنفيذي رقم 28/95 المؤرخ في 12/01/1995 المحدد للامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين التابعين للدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية العاملين بولايات ادرار تمنراست تندوف و اليزي (ج ر عدد 04 الصادرة في 1995/01/29)

\_ المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08/02/1997 المتضمن العمل بالتوقيت الجزئي (ج ر عدد 82 بسنة 1997)

## الاورامر

\_ الامر رقم 133/66 المؤرخ بتاريخ 1966/06/02 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة  
( ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 1966/06/08 )

\_ الامر رقم 419/68 المؤرخ بتاريخ المعدل بموجب الامر رقم 278/63 المؤرخ في 1963/06/26  
المتضمن المحدد قائمة الاعياد الرسمية ( ج ر عدد 56 الصادرة بتاريخ 1968/07/12 )

\_ الامر رقم 97/76 المؤرخ بتاريخ 1976/11/22 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية  
الشعبية ( ج ر عدد 94 الصادرة بتاريخ 1976 )

\_ الامر رقم 17/96 المؤرخ بتاريخ 1996/07/06 المعدل و المتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات  
الاجتماعية ( ج ر عدد 42 الصادرة بتاريخ 1996/07/07 )

\_ الامر رقم 03/97 المؤرخ بتاريخ 1997/07/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل ( ج ر عدد 03 لسنة 1997 )  
(

\_ الامر رقم 03/06 المؤرخ بتاريخ 2006/07/15 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة  
( ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16 )

## المراجع باللغة العربية

\_ المنجد في اللغة و الاعلام، دار المشرق، لبنان، الطبعة 26، 1986.

\_ جيلفور، ترجمة الدكتور يوسف مراد، ميادين علم النفس، ج 2، دار المعارف، مصر، ط، 1969

\_ شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989

\_ ماجد راغب حلو، القانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، الازاربطة، الاسكندرية، 2008

\_ محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1989

\_ مولود ديدان، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حسب اخر تعديل له نوفمبر 2008، دار  
بلفيس، الدار البيضاء، الجزائر، دون سنة نشر

\_ ميسوم صبيح، المؤسسة الادارية في المغرب العربي، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1985

\_ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار  
هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010

\_ هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني للاجازات \_ دراسة تحليلية للعلاقات الفردية\_ دار قنديل  
للنشر، ط1، 2011

## المذكرات

\_رحوي فؤاد،الراحة و العطلة القانونية في القانون الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي ،جامعة وهران،2006\_2007

\_فرحاتي حسان،النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014\_2015

## فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
شكر و عرفان	
إهداء	
قائمة المختصرات	
مقدمة	أ
<b>الفصل الاول</b>	
<b>ماهية العطل في التشريع الجزائري</b>	
المبحث الاول:مفهوم العطل في التشريع الجزائري	14
المطلب الاول:تعريف العطل	14
الفرع الاول:تعريف العطل لغة	14
الفرع الثاني:تعريف العطل اصطلاحا	18_17_16_15
الفرع الثالث:التعريف الفقهي للعطل	20_19
المطلب الثاني:اهداف العطل	21
الفرع الاول:الهدف الانساني و الاقتصادي و الاجتماعي للعطل	22
الهدف الانساني	22
الهدف الاقتصادي	23
الهدف الاجتماعي	24
الفرع الثاني:الهدف الديني و التربوي و العلمي للعطل	24

25_24	الهدف الديني
26	الهدف التربوي
26	الهدف العلمي
27	المبحث الثاني:مصادر العطل في التشريع الجزائري
27	المطلب الاول:المصادر الرسمية
27	الفرع الاول:الدستور
29_28	الفرع الثاني:القوانين
30	الفرع الثالث:التنظيمات
31	المطلب الثاني:المصادر الغير رسمية
31	الفرع الاول:القضاء
32	الفرع الثاني:العرف
33	الفرع الثالث:الفقه
34	المبحث الثالث:العطل و بعض الوضعيات القانونية المشابهة لها
34	المطلب الاول:العطل ووضعيي الانتداب و خارج الاطار
35	الفرع الاول:العطل ووضعية الانتداب
36	الفرع الثاني:العطل ووضعية خارج الاطار
37	المطلب الثاني:العطل ووضعيي الاحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية
39_38_37	الفرع الاول:العطل ووضعية الاحالة على الاستيداع
41_40	الفرع الثاني:العطل ووضعية الخدمة الوطنية
<b>الفصل الثاني</b>	
<b>التنظيم القانوني للعطل في التشريع الجزائري</b>	
43	المبحث الاول:العطل العامة

43	المطلب الاول:العطل السنوية
44	الفرع الاول:حق الموظف في العطلة السنوية
45	الفرع الثاني:تحديد مدة العطلة السنوية
46	الفرع الثالث:وقف و ارجاء العطلة السنوية و تجزئتها
47	الفرع الرابع:تمديد العطل السنوية
48	المطلب الثاني:العطل الاسبوعية
51_50_49_48	الفرع الاول:مبدأ منح الراحة الاسبوعية
55_54_53_52	الفرع الثاني:الاستثناءات الواردة على مبدأ منح الراحة الاسبوعية
56	المطلب الثالث: عطل الاعياد الرسمية
59_58_57_56	الفرع الاول:الاعياد الوطنية و الدولية
62_61_60	الفرع الثاني:الاعياد الدينية
63	المبحث الثاني:العطل الخاصة
64	المطلب الاول:عطلة الامومة
64	الفرع الاول:حق الموظفة في عطلة الامومة
65_64	الفرع الثاني:مدة عطلة الامومة
66	الفرع الثالث:التعويض عن عطلة الامومة
67	المطلب الثاني:العطل المرضية
67	الفرع الاول:حق الموظف في عطلة مرضية
68	الفرع الثاني:في حالة الامراض المزمنة و طويلة الامد
69	الفرع الثالث:مدة العطلة المرضية
70	المطلب الثالث:العطل الاستثنائية و العارضة
71_70	الفرع الاول:العطل الاستثنائية
73_72	الفرع الثاني:العطل العارضة

76_75_74	خاتمة
80_79_78_77	قائمة المصادر و المراجع
84_83_82_81	فهرس الموضوعات

## ملخص

للعطل مكانة بارزة محق من الحقوق التي يتمتع بها الموظف اليوم، فهي تؤثر عليه تأثيرا بالغا من عدة نواحي كما هي متصلة ايضا بالجوانب الشخصية و الصحية و النفسية له لذلك نظر المشرع الى اهميتها فتولى تنظيمها و معالجة جميع المسائل المرتبطة بها من اجل تحقيق قدر كبير من التوازن بين مصلحة الموظف و الادارة، فقد قرر المشرع عددا من العطل مستندا الى اعتبارات متباينة فالبعض منها متصل بحاجات الموظف و ظروفه اما البعض الاخر متعلق بمصلحة الادارة و ظروف العمل.

لذلك و حفاظا على حق الموظف في العطل و نظرا للضرورات الاساسية للادارة و جب اعادة النظر في الكثير من الاحكام و الاجراءات المتعلقة بهذه العطل لتتماشى وفقا لمتطلبات الادارة من جهة و حق الموظف في العطل من جهة اخرى.



## **Résumé**

Les vacances ont une place prépondérante et légitime parmi les droits dont jouit le salarié aujourd'hui, car elles l'affectent grandement à plusieurs égards, car elles sont aussi liées à des aspects personnels. Dès lors, le législateur s'est penché sur son importance et s'est chargé de l'organiser et d'aborder toutes les questions qui y sont associées afin d'atteindre un bon équilibre entre l'intérêt du salarié Et l'administration, le législateur a décidé un certain nombre de congés en fonction de différentes considérations, certaines d'entre elles sont liées aux besoins et à la situation de l'employé, tandis que d'autres sont liées à l'intérêt de l'administration et aux conditions de travail.

Par conséquent, afin de préserver le droit du salarié aux congés, et compte tenu des nécessités de base de l'administration, plusieurs des dispositions et procédures liées à ces congés doivent être reconsidérées pour être en adéquation avec les exigences de l'administration d'une part et le droit du salarié aux congés d'autre part.