

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



عنوان المذكرة:

التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذة

بوقرة أم الخير

إعداد الطالب

زين العابدين السبتى

الموسم الجامعي:

2017/2016

إهداء

يسرني أن أهدي هذا العمل المتواضع لوالديا

العزيزين أطال الله في عمرهما، ولإخوتي وإلى

الدكتورة بومعزة أحمد نبيلة.

شكر

أتوجه بالشكر و التقدير إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة بوقرة أم

الخير التي قبلت الإشراف على هذه المذكرة والى طاقم كلية

الحقوق والعلوم السياسية.

مقدمة

تشهد وظائف الدولة تطورا وتوسعا كبيرا في العديد من المجالات ، فلم تعد الدولة المعاصرة ملزمة بتوفير خدمة الدفاع والأمن فقط ، بل بات لزاما عليها توفير حاجات أفرادها بالقيام بالعديد من النشاطات و الخدمات ، وعلى هذا الأساس تطور دور الدولة من دولة حارسة إلى دولة متدخلة في جميع ميادين الحياة ، ولما كانت الإدارة شخصا معنويا عاما، فهي لا تمارس نشاطها أو أعمالها إلا من خلال ممثليها، ومن يقومون بأعمالها من الأشخاص الطبيعيين فهؤلاء هم الموظفون باعتبارهم الأداة التنفيذية للدولة.

ومن خلال التشريعات ومختلف النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية خاصة القانون المنظم للوظائف العمومية ،فان العلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة علاقة تنظيمية كأصل عام تنشأ من لحظة صدور القرار بتعيينه، هذا ويزول الموظف مهامه في منصب عمله الذي عين فيه بحيث يكون في وضعية قيام بالخدمة ويقصد بها الممارسة الفعلية للمهام الوظيفية، ما يترتب عنه تكريس كامل جهده ووقته لممارسة الوظيفة، فلا ينقطع عنها ولا يتوقف عن ممارسة الوظيفة إلا لأسباب يقرها القانون ومن جملة هذه الأسباب والمبررات خاصة الإرادية منها، أن يستفيد من إحدى الوضعيات القانونية، (الانتداب، الاستيداع، الخدمة الوطنية، خارج الإطار) والتي تمكن الموظف من العودة إلى منصب عمله بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، بالإضافة للتوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي المترتب عن العطل والغيابات المبررة ، حيث يتم محافظة الموظف على راتبه في كل الأحوال مع ضمان استمراريته في منصبه الوظيفي.

أسباب اختيار الموضوع

يعود اختياري لهذا الموضوع للأسباب التالية :

الأسباب الموضوعية

- 1- أن الموضوع مرتبط بالموظف الذي يعتبر أداة الدولة الرئيسية في تنفيذ مخططاتها وأهدافها.
- 2- كون الموضوع محل تساؤل العديد من الموظفين، ورغبتهم في معرفة كل حالات التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي
- 3- معرفة الآثار المترتبة عن حالات التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي.

الأسباب الذاتية

- 1- اهتمامي الشديد بموضوع التوقف الإرادي المؤقت للنشاط الوظيفي باعتباري موظف ومطالب بمعرفة كافة الإجراءات والضمانات التي كرسها القانون لذلك.
- 2- هذه الدراسة قد تمكنني من بسط يد العون إلى فئة الموظفين لإزالة الغموض، لان العديد من الموظفين قد تهدر حقوقهم بسبب عدم اطلاعهم لكافة الحقوق والآثار المترتبة عن حالات التوقف الإرادي المؤقت للنشاط الوظيفي.
- 3- إثراء المكتبة القانونية

أهمية الدراسة :

يعتبر موضوع التوقف الإرادي المؤقت للنشاط الوظيفي من أهم المواضيع التي تلقي اهتمام كبير في مختلف التشريعات المقارنة والذي ينعكس في دراسات الباحثين ورجال القانون والدراسيين له كونه أحد أهم موضوعات القانون الإداري، ويستمد أهميته من أهمية الموظف الذي يعتبر محور تنفيذ السياسة العامة للدولة.

وللموضوع كذلك أهمية تتجلى في كون معرفة الموظف لحقوقه و التزاماته المترتبة على التوقف الإرادي المؤقت للنشاط الوظيفي والذي تجعله بعيدا عن كل المشاكل التي قد تثار سواء المتعلقة بضياح حقوقه أو المتعلقة بمساءلته عن الأفعال والأخطاء التي قد ترتكب خلال فترة التوقف وهذا ما يؤدي إلى ضمان استقرار الموظف العام من جهة وإعطاء مصداقية للمرافق والإدارات العمومية.

الإشكالية المطروحة :

يدفعنا التوقف الإرادي المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، إلى طرح الإشكالية الآتية:

ما هي حالات التوقف الإرادي المؤقت للنشاط الوظيفي ؟ وما هي الآثار المترتبة عنها ؟

المنهج المتبع في الدراسة :

للإجابة على الإشكالية المطروحة، وفق المنهج التحليلي المتبع في مثل هكذا دراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين حيث خصص الفصل الأول لدراسة التوقف عن النشاط الوظيفي المترتب عن الوضعيات القانونية الأساسية، وقد قسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه وضعيتي الانتداب وخارج الإطار، بينما نتناول في المبحث الثاني وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية، في حين خصص الفصل الثاني لدراسة التوقف المؤقت للنشاط الوظيفي المترتبة عن العطل والغيابات الذي بدوره قسم إلى مبحثين، المبحث الأول نتناول فيه الحق في العطل، بينما نتناول في المبحث الثاني الحق في الغيابات.

الفصل الأول

الفصل الأول

التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي المترتب عن الوضعيات القانونية

الأساسية

إن وضعية القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس مهامه في الإدارة العمومية أو المؤسسة التي ينتمي إليها، إلا أنه قد تعثر به وضعيات تجبره عن التوقف الإرادي مؤقتاً عن ممارسة نشاطه. إن هذه الوضعيات نصت عليها المادة 127 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽¹⁾ وعليه سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول: وضعيتي الانتداب وخارج الإطار، و يتضمن المبحث الثاني: وضعيتي الإحالة على الاستيداع والخدمة الوطنية.

المبحث الأول: وضعيتي الانتداب وخارج الإطار.

الأصل أن يباشر الموظف المهام المنوطة به في المنصب الأصلي الذي عين فيه، غير أنه يمكنه أن ينتدب للعمل في مؤسسة غير مؤسسته الأصلية، كما يمكنه بانقضاء مدة الانتداب واستفاده لهذا الحق أن يبقى مباشراً للمهام التي انتدب من أجلها وهذه الحالة تسمى وضعية خارج الإطار، وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين يتضمن المطلب الأول وضعية الانتداب و يتضمن المطلب الثاني وضعية خارج الإطار.

(1) المادة 127 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

المطلب الأول: وضعية الانتداب

في هذه الوضعية نتطرق لمفهوم الانتداب من خلال الآراء الفقهية و النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية منذ الاستقلال إلى آخر قانون وهو الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من وضعية الانتداب ووصولاً إلى الآثار المترتبة عنها وعليه سنقسم هذا المطلب إلى أربعة فروع يتضمن الفرع الأول: تعريف الانتداب و يتضمن الفرع الثاني: حالات الانتداب ، و يتضمن الفرع الثالث: الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من وضعية الانتداب، والفرع الرابع: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الانتداب.

الفرع الأول: تعريف الانتداب.

يعبر الانتداب عن وضعية نشاط بالنسبة للموظف المرسم (المثبت) في منصب عمله الذي يدعى إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير المؤسسة التي ينتمي إليها حيث يبقى الموظف يستفيد من كل الحقوق من ترقية والاقدمية والتقاعد، وهو ما يستفاد من مختلف التعريفات التي جاءت بها قوانين الوظيفة العمومية، أو جاء بها الفقه

أولاً : تعريف الانتداب في قانون الوظيفة العمومية .

لقد تناولت القوانين المنظمة للوظيفة العمومية تعريف الانتداب، وعلى ذلك جاء تعريفه بموجب الأمر 133/66 المؤرخ في جوان 1966، والذي يعتبر أول قانون ينظم قطاع الوظيفة العمومية في تاريخ الجزائر المستقلة، حيث جاء تعريفه في المادة 41 من هذا

القانون بأنه: « الوظيفة التي يكون فيها الموظف موضوعا خارج سلوكه الأصلي ويظل يستفيد في هذا السلك بحقوقه المتعلقة بالترقية والتقاعد » (1).

وأما القانون 78-12 المؤرخ في 15 أوت 1978 والذي ينظم الوظيفة العمومية من جهة وكذا علاقات العمل من جهة ثانية لم ينص على تعريف الانتداب بل لم ينص إطلاقا على وضعية الانتداب (2).

وأما المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية فلم يعرف الانتداب لكن بين في المادتين (96) و(97) منه بأنه: « الموظف العام المنتدب يظل خاضعا للإدارة الأصلية مع الاستفادة من الترقية ويتقاضى المرتبة المناسب للوظيفة الممارسة من الإدارة المستقلة بالإضافة إلى العلاوات المقررة لهذا المنصب » (3).

أما الأمر 06-03 فعرف وضعية الانتداب في المادة 133 منه بأنه: « حالة الموظف الذي يوضع خارج سلوكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية والترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة والإدارة التي ينتمي إليها » (4).

(1) المادة 41 من الأمر 133/66 المؤرخ 12 صفر عام 1376 الموافق 2 يونيو 1966 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، عدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966.

(2) قانون 78-12 مؤرخ في 1 رمضان 1398 الموافق ل 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، المؤرخ في 08 جوان 1966.

(3) المواد 96-97 من المرسوم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985 (4) المادة 133/06 الأمر ،، السابق ذكره .

ثانياً: التعريف الفقهي للانتداب.

لقد تعددت التعاريف الفقهية للانتداب ، ونذكر من جملتها تعريف الدكتور ماجد راغب الحلو على انه : « هو قيام الموظف مؤقتاً بتنفيذ القرار من السلطة المختصة بأعباء وظيفة أخرى شاغرة من نفس درجة وظيفة أو من درجة التي تعلوها مباشرة في نفس الإدارة التي يعمل فيها أو إدارة أخرى بالفرع أو بالإضافة إلى أعمال وظيفة وذلك مع الاحتفاظ بصلته في وظيفة الأصلية». (1)

وعرفه الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب بأنه: « وضع مؤقت للموظف العام فيكون لمهمة مؤقتة في وزارة أو إدارة أخرى في نفس الوزارة إلى المؤسسة عامة أو إحدى البلديات يعود بعدها الموظف إلى وظيفته الأصلية بعد انتهاء انتدابه ». (2)

كذلك عرفه دكتور سعد نواف العنزي بأنه: « تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فإنه لا يكسب الموظف حقاً في البقاء فيبتلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى ولو توافرت شروط شغلها، فالانتداب هو طريق مؤقت لشغل الوظائف بالجهاز الإداري للدولة» (3)

وعرفه الدكتور نواف كنعان كما يلي: « ويعني الانتداب قيام الموظف بصفه مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته نفسها ». (4)

(1) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1982، ص 246.

(2) محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الجلي الحقوقية ، لبنان ، 2005 ص 394.

(3) سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 212

(4) نواف كنعان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ص 78.

و عرفه الدكتور محمد سليمان الطماوي بأنه: « ندب العامل للقيام مؤقت بعمل وظيفة أخرى من نفس الدرجة ووظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى إذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك»⁽¹⁾.

ومن جملة الفقه الجزائري عرفه الأستاذ محمد انس قاسم بأنه: «الحالة التي يكون فيها الموظف خارج إطار الأصلي ولكنه يواصل الاستفادة في هذا الإطار من حقوقه في الترقية التقاعد»⁽²⁾.

عرفه الدكتور رشيد حباني « الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي وإدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها»⁽³⁾.

كما عرفه الدكتور سليمان أحميه « هي الحالة التي يستدعي فيها العامل المثبت في منصب عمليه في مؤسسة الأصلية إلى القيام لمدة محددة , تستدعي تركه لمكان عمله والتفرغ للمهمة المستدعي لها والتي قد تمثل في هيئة وطنية أو دولية أو المتابعة فترة تربية أو تكوين أو لتأطير بيداغوجي نظري أو تطبيقي...إلخ حيث تختلف النظم الخارجية في التوسع أو التضييق من دائرة المهام والأعمال التي تستوعب الانتداب وذلك باختلاف الأنظمة السياسية والقانونية والاقتصادية المعمول بها في كل دولة .⁽⁴⁾

و الملاحظ أن الانتداب وضعية استثنائية تقتضيها المحافظة على حسن سير المرافق

العامة بانتظام وباضطراد⁽⁵⁾، وأنه قابل للإلغاء عملاً بالمادة (2/133) من الأمر 03/06

(1) محمد سليمان الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر ، 1973، ص 214.

(2) محمد انس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1980، ص 166.

(3) رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار روية 2012 ، ص 66

(4) سليم احميه ، قانون علاقات العمل في التشريع جزائري ، الطبعة 2 ، ديوان المطبوعات جامعية سنة 2012.

(5) كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، هومه للطباعة والنشر ، طبعة 2004 ، ص 44 .

ومن خلال التعاريف السابقة توصلنا إلى أن الانتداب هو وضعية من الوضعيات القانونية المؤقتة التي قد يمر به الموظف في مساره المهني، حيث تتضمن وضع الموظف في غير سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع بقاءه مرتبطا بسلكه الأصلي من حيث الحقوق في الإقضية و الترقية و التقاعد وتقرر هذه الوضعية تماشيا مع متطلبات الموظف الذي قد يلجأ إلى طلب هذه الوضعية إذا اقتضى الأمر ذلك ، وكذلك تماشيا مع متطلبات الخدمة العامة التي قد تكون أحيانا بحاجة إلى انتداب موظفين للقيام بخدمة الصالح العام.

الفرع الثاني: حالات الانتداب.

كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نوعين من الانتداب يحتوي كل نوع منهما على حالات يمكن من خلالها تجسيد وضعية الانتداب لتمكين الموظف من ممارسة نشاطات و مهام مختلفة لدى مؤسسات أو إدارات عمومية أخرى حيث انه يمكننا تعداد حالات الاستفادة من الانتداب وفقا لنوعي الانتداب وهما : الانتداب بقوة القانون والانتداب بطلب من الموظف .

أولا : الانتداب بقوة القانون.

ويلجأ إلى هذا النوع من الانتداب وفق الأحكام المادة 134 من قانون الوظيفة العمومية لتمكين الموظفين من ممارسة :

- وظيفة عضو في الحكومة .
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعية إقليمية.
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي تنتمي إليها .
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به .
- متابعة تكون منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة.(1)

(1) المادة 134 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

- تمثيل تكوين أو دراسات إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها.

ثانيا : الانتداب بطلب من الموظف.

يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية
- وظائف تأطير لدى المؤسسة أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منه.
- مهمته في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية. (1)

الفرع الثالث : الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من وضعية الانتداب .

يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا قدرتها 6 أشهر ومدة قصوى قدرتها (05) سنوات، غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تساوي مدة شغل الوظيفة أو العهد أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها. (2)

ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمنت القوانين الأساسية الخاصة ببعض قطاعات النشاط نسبا محددة للانتداب بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية، فهذا المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث حددها بنسبة مئوية قصوى تقدر بـ 5 بالمائة وهذا في المادة 20 منه وهي ذات النسبة التي قررها المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 3 مايو 2008.

(1) المادة 135 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

(2) المادة 136 من الأمر 03 /06 ، السابق ذكره .

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي ألاستشفائي في المادة 18 وهو ذات الأمر بالنسبة للمرسوم التنفيذي 08-181 المؤرخ في 23 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري حيث ورد في المادة 13 منة , كما وردت ذات النسبة في 13 من المرسوم التنفيذي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي السياحة تحت رقم 08-302

و نص المرسوم التنفيذي 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة الضبط لدى الجهات القضائية حيث رفع النسبة لـ 10 بالمائة⁽¹⁾.

الفرع الرابع: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الانتداب.

يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، فيتم تقييمه ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها غير انه يمكن للموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽²⁾ و الموظف المنتدب يحتفظ بحقوقه في الاقدمية و الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها⁽³⁾.

هذا ولا يجوز تعيين موظف آخر في وظيفة الموظف المنتدب لأنه يظل شاغلا لها طوال فترة الانتداب⁽⁴⁾

(1) أعمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة) ، الطبعة الاولى ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر ، 2015، ص143.

(2) المادة 137 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

(3) المادة 133 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

(4) شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية القاهرة ، 2006-2007، ص

هذا ما أكدته المادة 138 من الأمر 03/06 « يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي عند انقضاء مدة انتدابه بقوة القانون ولو كان زائداً عن العدد »⁽¹⁾

كما يجوز أن يتقاضى العامل (الموظف) راتبه من جهة عمله الأصلية ويجوز أن يحصل على مقابل نظير الأعمال التي يقوم بها في الوظيفة المنتدب إليها.⁽²⁾ إمكانية استفادة الموظف من علاوات ومنح في المنصب الجديد الذي انتدب إليه.

إن الإدارة التي انتدب إليها الموظف هي التي تملك حق معاقبته ، وكذلك تملك أيضا حق تحريك الدعوى التأديبية غير أن مجلس الدولة الفرنسي أباح للإدارة الأصلية معاقبة الموظف عن الأخطاء التي ارتكبها أثناء انتدابه فهذا الوضع يتنافى مع مبدأ جواز معاقبة المخطئ عن ذلك الفعل مرتين وقد خالف المشرع جزائري الاتجاه الفرنسي وأخضع الموظف العام في مجال التأديب القواعد المطبقة في الإدارة المستخدمة⁽³⁾

أما تأديبه من المخالفات التي يرتكبها فإن الجهة التي وقع في دائرتها المخالفة سواء كانت جهة عمله الأصلية أو المنتدب إليها تكون مسؤولة عن تأديبه ، فإذا ارتكب العامل مخالفة إدارية أثناء مدة النذب فإن الجهة المنتدب إليها هي المسؤولة عن أجزاء تحقيق معه وتوقيع الجزء التأديبي⁽⁴⁾ .

⁽¹⁾ المادة 138 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

⁽²⁾ شريف يوسف حلمي خاطر ، المرجع السابق ، ص 92.

⁽³⁾ كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 44.

⁽⁴⁾ شريف يوسف حلمي خاطر ، المرجع السابق ، ص 92.

المطلب الثاني: وضعية خارج الإطار.

بالإضافة إلى الوضعيات الكلاسيكية التي يمكن أن يستفيد منها الموظف العام المتمثلة في القيام بالخدمة ، الانتداب ، الإحالة على الاستيداع ، و الخدمة الوطنية استحدث الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضعية جديدة تسمى وضعية خارج الإطار ، إن هذه الوضعية الجديدة جاءت في إطار الاستجابة للإصلاحات السياسية والاقتصادية الشاملة التي انتهجتها الدولة في سبيل إصلاح منظومة الوظيفة العمومية وتعمق تفتحها أكثر على القطاعات الأخرى ولتشكيل جسرا حقيقيا بين قطاع الوظيفة العمومية،قطاعات النشاط الأخرى لاسيما القطاع الاقتصادي منه ولهذا الغرض فإن هذه الوضعية الجديدة ستمكن الإدارة من الحفاظ على علاقة قانونية مع الموظف العام ذو المستوى العالي و الذي استنفذ حقه في الانتداب ⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة (140) من الأمر 03/06 « وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه بعد استنفاد حقوقه في الانتداب ،في إطار أحكام المادة 135 في وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي »⁽²⁾

والملاحظ أن تعريف هذه الوضعية الجديدة التي لم يسبق تكريسها من قبل (مستقاة من القانون الوظيفة العمومية الفرنسي)،يبقى تعريفا يكتنفه بعض من الغموض (بالرغم من إحالة كيفيات تطبيق الأحكام المتعلقة بهذه الوضعية إلى النصوص التنظيمية)

(1) عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و الاجتهاد قضائي للإداريين،طبعة

أولى، 2011، ص 260.

(2) المادة 140 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

غير أنه يستشف من منطوق أحكام المادة 140 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي عرفت هذه الوضعية على النحو المذكور أعلاه ومن أحكام التشريعات الدولية للوظيفة العمومية أن الأمر يتعلق بحالة الموظف الذي استنفذ حقوقه في الانتداب في وظيفة أو منصب عمل على مستوى إدارة عمومية أو مؤسسة عمومية أو هيئة دولية لا نشاطاتها بأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي يمكن، بطلب منه أن يوضع في وضعية خارج الإطار، لمواصلة عمله بالإدارة العمومية أو المؤسسة العمومية أو الهيئة الدولية التي يعمل بها فهذه الوضعية بالنظر إلى سلك الأصلي تشبه نوعاً ما وظيفية الإحالة على الاستيداع باعتبار أن الموظف في هذه الحالة يفقد حقوقه في المرتب والترقية في الدرجات والتقاعد وبالنظر إلى الهيئة المستقبلية فإن هذه الوضعية تشبه وضعية الانتداب وقد تعتبر كامتداد له⁽¹⁾

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع يتضمن الفرع الأول: الإجراءات الإدارية المتبعة لوضعية خارج الإطار ، و يتضمن الفرع الثاني: شروط وضع الموظف في وضعية خارج الإطار، ويتضمن الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية خارج الإطار .

الفرع الأول: الإجراءات الإدارية المتبعة لوضعية خارج الإطار

تكرس وضعية خارج الإطار كسابقها بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا تتجاوز خمسة سنوات⁽²⁾، هذا ما أكدته المادة 141 من الأمر 03/06.

(1) رشيد حباني ، المرجع السابق، ص (68-69)

(2) المادة 141/2 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

الفرع الثاني: شروط وضع الموظف في وضعية خارج الإطار.

تتمثل الشروط الواجبة لوضع الموظف في وضعية خارج الإطار كما يلي:

أولاً : استتفاد الموظف المنتدب لحقوقه في الانتداب في إطار أحكام المادة 135 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (انتداب الموظف بطلب منه) والذي لا بد أن يكون في وضعية لا يحكمها هذا القانون الأساسي بمعنى أن يستفيد الموظف العام المنتدب بناء على طلبه المدة القصوى للانتداب والتي قدرها خمس سنوات في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كان يمارس مهامه لدى مؤسسات عمومية ذات طابع اقتصادي مثلا . والملاحظ هنا أن يكون عمل الموظف خارج الإطار ذو طابع عام وله صفة رسمية فلا يمكن أن يوضع الموظف في وضعية خارج الإطار بغية ممارسة مهامه لدى أفراد أو هيئات خاصة⁽¹⁾.

ثانياً : يجب أن يتم وضع الموظف في وضعية خارج الإطار بإرادته وبطلب منه ، فالأمر في مثل هذه الحالة جوازي بالنسبة للمعني بالأمر ولا يجوز إجبار الموظف المعني على القيام به ، فطلب الموظف في مثل هذه الوضعيات يعتبر شرط وإجراء جوهري لا يجوز إقرار هذه الحالة إلا بناء عليه.

ثالثاً: لا يمكن أن يوضع في وضعية خارج الإطار إلا الموظفين المنتمين إلى الفوج (أ) المنصوص عليه ضمن المادة (08) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي من الصنف 11 فما فوق.

(1) عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق ، ص 260.

يتم تكريس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير المدة لا تتجاوز (05) سنوات.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية خارج الإطار.

يمكن حصر الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية خارج الإطار فيما يلي :

أولاً: لا يستفيد الموظف الذي يتواجد في وضعية خارج الإطار من حقه في الترقية في الدرجات.

ثانياً: يتقاضى الموظف الذي يوجد في هذه الوضعية راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في حالة خدمة فعلية عن طريق وضعية خارج الإطار.

ثالثاً: أنه يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار والمحددة بخمس (05) سنوات في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد على العدد⁽¹⁾. وهذه ضمانات منحت للموظف في هذه الوضعية مثل وضعية الانتداب كما سبقت الإشارة.

ومن باب الموازنة والتوفيق بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف تضمنت القوانين الأساسية الخاصة ببعض القطاعات النشاط نسباً محددة للوضعية خارج الإطار بما يؤمن الإدارة من ظاهرة إفراغها بعنوان وضعية قانونية فهذا المرسوم التنفيذي 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي للأستاذ الباحث حددها بنسبة مئوية قصوى تقدر 5 بالمائة وهذا في المادة 20مئة وهي ذات النسبة التي قررها المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاصة بالأساتذة الجامعي الاستشفائي في المادة 18 وخلاف ذلك فهذا المرسوم التنفيذي 08-181 المؤرخ في 23 يونيو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالصيد البحري حيث حددتها المادة 13منه بما لا يزيد عن واحد بالمائة .

(1) عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 260.

كما وردة ذات النسبة في المادة 13 من المرسوم التنفيذي الخاص بالموظفين المنتمين للسك مفتشي السياحة تحت رقم 409-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانة ضبط لدى الجهات القضائية حيث رفع النسبة إلى 5 بالمئة⁽¹⁾.

⁽¹⁾ أعمار بوضياف، المرجع السابق ، ص(144-145).

المبحث الثاني: وضعيتي الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية.

يمكن للموظف أن ينقطع مؤقتا عن مباشرة مهامه دون راتب وذلك لضرورات حددها المشرع مسبقا، كما أن أداء الموظف لواجب الخدمة الوطنية يعد انقطاعا مؤقتا ينتهي بأداء الموظف لواجبه وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين يتضمن المطلب الأول: الإحالة على الاستيداع و يتضمن المطلب الثاني : وضعية الخدمة الوطنية.

المطلب الأول: وضعية الإحالة على الاستيداع.

الاستيداع هو حالة من الحالات التي تضع الموظف في وضعية قانونية تتمثل في التوقف المؤقت عن العمل وهي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الدرجات والتقاعد.⁽¹⁾ إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة ولذلك يتعين على الموظف احترام واجبات الوظيفة لاسيما ما تعلق منها بقواعد التي تحكم وضعية الإحالة على الاستيداع التي تمنع القيام بأي نشاط يدر ربحا فعدم احترام هذه القواعد من شأنه أن يحرك الدعوى التأديبية.⁽²⁾

هذا ما أكده المشرع الجزائري في نص المادة 145- من الأمر 06-03 « تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع»⁽³⁾

⁽¹⁾ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الديوان الوطني

للمطبوعات الجامعية ، 2009-2010، ص 285.

⁽²⁾ كمال رحماوي، المرجع السابق ، ص 45 .

⁽³⁾ المادة 145 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

ونظام الإحالة على الاستيداع هو نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقت من العمل .⁽¹⁾ وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع يتضمن الفرع الأول : حالات الاستيداع و يتضمن الفرع الثاني : الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع ويتضمن الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الاستيداع.

الفرع الأول: حالات الاستيداع

إن الإحالة على الاستيداع تكون وفق ما جاء به المشرع في صورتين إحالة بطلب من الموظف وإحالة بقوة القانون.

أولاً : حالات الاستيداع بقوة القانون:

لقد حددت حالات الإحالة على الاستيداع على سبيل الحصر وهي كالاتي :

1- تعرض أحد الأصول أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

وهذا اعتبار أنساني قدره المشرع فالمرض متى كان خطيرا أو كنا أمام إعاقة لأحد أصول الموظف أو زوجه نتج عنه تشتت ذهن الموظف وتضعف معنوياته وبالتالي قد يؤثر ذلك على أداءه الوظيفي وعلى نطاق الخدمة العمومية , فيكون من الأنسب الاعتراف له بحق توقيف العلاقة الوظيفية ليتسنى له متابعة المرض الخطير أو حالة الإعاقة الخاصة بأحد الأصول أو بالزوجة أو بأحد المتكفل بهم .⁽²⁾

⁽¹⁾ عبد العزيز السيد جوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية جزائر، دون سنة نشر ، ص 185.

⁽²⁾ عمار بوضياف، ، المرجع السابق، ص 146.

2- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن 5 سنوات.

وهذا أيضا اعتبار إنساني فلا ينبغي المبالغة والإفراط في إلزام الموظف بالعمل ومواصلة الأداء الوظيفي ورغم ظروفها الإنسانية والاجتماعية بل وجب الاعتراف لها بحق إيقاف العلاقة الوظيفية لمدة حددها القانون لتسني لها متابعة وضعية الطفل الذي لم يتجاوز 5 سنوات وبتالي إقرار نظام الحالة على الاستيداع راعي المشرع مركزيين، مركز الوظيفة ومركز الطفل.

3- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامة بحكم مهنته.

وهذا اعتبار اجتماعي قدره المشرع حفاظا على تواجد الأسرة في مكان واحد، ولا ينبغي أن تفوتنا أن الدستور الجزائري بموجب المادة 58 كفل حماية للأسرة من جانب الدولة والمجتمع.⁽¹⁾

4- لتمكين الموظف من ممارسة مهامه لتسيير حزب سياسي.

وهي الحالة الجديدة التي أستاذتها الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث أدرجها ضمن الحالات التي تمكن الموظف العمومي من الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع .

وما تجدر إليه الإشارة هو أن هذه الحالة لم تكن لتبرز من الناحية العملية إلا من خلال التحولات والتطورات السياسية التي عرفتتها البلاد بدء بصدور دستور 1989 الذي يهدف إلى تكريس الديمقراطية والتعددية السياسية⁽²⁾.

(1) أعمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 146.

(2) يحي بسرة ، استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق جامعة بسكرة ، 2012-2013 ، ص (37-38).

5 - في حالة تعيين زوج الموظف في ممثليه في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون :

إن احترام العلاقة الزوجية والحفاظ على الروابط الأسرية يقتضي السماح لأحد الزوجين بمرافقة الأخرى في حالة تعيينه في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلفه بمهمة التعاون حيث سيستفيد زوج الموظف العمومي في وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ولا تملك الإدارة أية سلطة تقديرية في ذلك ودون الخضوع إلى النسبة المحددة في سلك المعني وبطبيعة الحال تكون مدة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في هذه الحالة مساوية لمدة مهمة الزوج العمومي المعني⁽¹⁾. وهذا ما نصت عليه المادة 147 من الأمر رقم 03-06.

ثانيا: حالات الاستيداع لأغراض شخصية :

إلى جانب حالات الإحالة على الاستيداع المقرر بقوة القانون أجاز المشرع للموظف حق تقديم طلب الإحالة للأغراض شخصية لاسيما القيام بالدراسات أو أبحاث وهو ما ورد في نص المادة 148 من الأمر غير أنها اشترطت سنتين من الخدمة الفعلية.

فلا يجوز للموظف المتربص مثلا الاستفادة من هذه الإحالة كما لا يجوز للموظف المرسم ولم يستوف المدة حق تقديم الطلب وتمنح الإحالة لمدة دنيا قدرها ستة أشهر و لمدة قصوى قدرها سنتين وهذا طوال المسار الوظيفي⁽²⁾.

(1) يحي بسرة ، المرجع السابق ، ص (37-38).

(2) عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 147.

الفرع الثاني : الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من الإحالة على الاستيداع .

تتمثل إجراءات الإحالة على الاستيداع فيما يلي:

أولاً : تقديم ملف كامل مرفق بالوثائق المبررة في الآجال وإذا كان الاستيداع بطلب من الموظف يجب أن يتم ذلك بعد سنتين من الخدمة الفعلية عملاً بالمادة 148 من الأمر 06-03.

ثانياً : توضيح الأسباب الحقيقية لطالب الاستيداع نلاحظ أنه يجب أن تكون الأسباب حقيقية وليست أسباب تمثيلية لان المشرع نص في المادة 151 على انه: « يمكن للإدارة في أي وقت القيام بالتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوظيفة»⁽¹⁾

ثالثاً : تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المقررة بقوة القانون لمدة دنيا قدرتها ستة -6 أشهر قابلة لتجديد في حدود أقصاها خمسة -05 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف هذا ويمكن إحالة الموظف على الاستيداع كلما توفرت أسبابها حتى وأن استنفذ الموظف على المدة القصوى لإحالة على الاستيداع والمحددة بخمس - 05 سنوات وذلك كلما توفرت المبررات النصوص علمها ضمن المادة 146 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية لمدة دنيا قدرها ستة -06 أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين -02 خلال الحياة المهنية للموظف⁽²⁾.

(1) يحي بسرة ، المرجع السابق، ص 40.

(2) عبد الحكيم سواكر ، المرجع السابق ، ص 264.

تكون هذه التجديدات متتالية أو منفصلة بعد توجيه طلب كتابي للسلطة المخولة صلاحية التعيين في أجل شهر قبل انقضاء فترة الإحالة على الاستيداع السارية والتي يتواجد فيها الموظف المعني

إن إعادة إدماج الموظفين المحالين على الاستيداع تتم بقوة القانون بناء على طلب المعنيين قبل شهر على الأقل من المدة القانونية للإحالة على الاستيداع في حين تبقى طلبات إعادة الإدماج التي تأتي قبل انقضاء المدة القانونية المقررة للإحالة على الاستيداع من اختصاص السلطة التقديرية لإدارة بعد استشارة لجنة متساوية الأعضاء

تكريس وضعية الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي يتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وبنفس الأشكال تتم عملية إعادة الإدماج.⁽¹⁾

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الاستيداع.

عندما يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع يترتب عليه بعض الآثار منها ما يعتبر أمر ايجابي ومنها ما يعتبر أمر سلبي وسنقوم بعرض هذه الآثار كما يلي:

أولاً : تؤدي الإحالة على الاستيداع إلى إيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية هذا ما نصت عليه المادة 145 /1 من الأمر 03/06.

ثانياً : عدم استفادة الموظف من المرتب (توقيف المرتب) هذا ما نصت عليه المادة 145 فقرة رقم 1 من الأمر 03-06 ، هذا من الرغم أن الراتب حق من حقوق الموظف ولكن هذه الوضعية تؤدي إلى توقيفه.⁽²⁾

(1) عبد الحكيم سواكر ، المرجع السابق ، ص 264.

(2) المادة 145 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

ثالثاً: توقف حقوق الموظف خلال هذه المدة ونخص بالذكر حقوقه في الإقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد لأن الشخص يعتبر في وضع خاص وعند انتهاء مدة الإحالة إما أن يعاد الموظف لوظيفته أو يحال على التقاعد تبعاً للوضع الذي تقرره الإدارة بناءً على حالة الموظف وهذا ما أكدته المادة 145 من الأمر 03/06⁽¹⁾.

ويجب على الموظف قبل انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع بشهرين على الأقل أن يتقدم بطلب لجهة الإدارة يتضمن أما العودة للوظيفة أو تجديد مدة الإحالة فإذا لم يتم بذلك تستطيع جهة الإدارية أن تقدم بتوجيه إنذار إليه يتضمن ضرورة التحاقه بالعمل عند انتهاء المدة فإن رفض الإذعان لطلب الإدارة فإن السلطة المختصة الحق في إصدار قرار إنهاء خدمته .⁽²⁾

رابعاً : يمنع على الموظف الذي أحيل على الاستيداع أن يمارس أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته. هذا ما أكدته المادة 150 من الأمر 03/06⁽³⁾

يمكن للإدارة في أي وقت القيام بفتح تحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية وفي حالة مخالفة هل هذا الشرط فإنه يمكن للإدارة المستخدمة بعد التأكد من ثبوت ممارسته لنشاط مريح بواسطة وثائق رسمية فإنه يمكنها أن تتخذ فيحقه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .⁽⁴⁾

⁽¹⁾ المادة 145 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

⁽²⁾ محمد أنس قاسم جعفر ، المرجع السابق ، ص (116-117)

⁽³⁾ المادة 150 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره .

⁽⁴⁾ عبد الحكيم سواكر ، المرجع السابق ، ص 264.

وبعد انتهاء مدة الإحالة على الاستيداع يعاد إدماج الموظف في رتبة الأصلية ولو كان يزيد عن العدد وهي نفس الضمانة المقرر في وضعية الانتداب كشكل من أشكال حماية الموظف اتجاه تصرفات إدارية.⁽¹⁾

نرى بأن مدة الاستيداع من 06 أشهر إلى 02 سنة بطلب من الموظف للقيام بأغراض شخصية تتطلب المراجعة فإن كان الشخص يحتاج إلى مدة 02 أو 03 أشهر لإنجاز بعض الإشغال وقيام بالتزاماته العائلية فإن المدة المتبقية قد تؤثر على الموظف باعتباره أن مرتبه موقف للمدة المتبقية هذا إذا تم احتساب المدة الدنيا المدة الدنيا 06 أشهر. ومدة 02 سنة قد تكون غير كافية إذا كان الموظف يريد إكمال دراسات عليا في دولة أجنبية قد يستدعي الأمر للإقامة في هذا البلد، ومنه نرى أن من الأجر منح الاستيداع حسب الحاجة أما الملاحظة الثانية إمكانية استفادة من الاستيداع بعد -02- سنة خدمة فعلية.

فهنا نتساءل ماذا لو أن الموظف له 01 سنة و 06 أشهر أو 01 سنة و 08 أشهر و صادفته حالة طارئة كإنجازه لإكمال دراسة في الخارج أو ظروف عائلية طارئة .

فهنا نطلب من المشرع إعادة النظر في مثل هذه النقاط بحيث لا تؤثر على المصلحة العامة للمؤسسة وكذا عدم حرمان الموظف من فرص قد تكون سببا في نجاحه .

(1) عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 147.

المطلب الثاني: وضعية القيام بالخدمة

وضعية الخدمة الوطنية من الوضعيات القانونية الأساسية والمُعترف بها للموظف العمومي الجزائري وقد نظمت بموجب الفصل الخامس من الباب الخامس من الأمر رقم 06-03 وتمت بموجب نص المادة -08- في فقرتها الثالثة المستدعي لأداء خدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية والخدمة الوطنية هي من الواجبات المفروضة على كل الأشخاص الذين يحملون الجنسية الجزائرية والبالغين من العمر 19 سنة وتعتبر شرطا جوهريا يتوقف عليه التوظيف في وظيفة عمومية فلا يمكن أي كان في وظيفة عمومية مالم يكن في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية باستثناء الأشخاص المنصوص عليهم في قانون الخدمة الوطنية الذين يمكنهم التحاق بالوظيفة العمومية دون تأدية الخدمة الوطنية وهم الأشخاص الموظفين الذين يمكنهم فيها بعد أن يوضعوا في هذه الوضعية. (1)

نلاحظ بأن المرسوم 59/85 نصفي المادة 116 منه على أن يوضع الموظفين المدعون إلى قضاء فترتهم في الخدمة الوطنية في حالة انتداب.

في حين أن الأمر 03-06 اعتبرها وضعية مستقلة من الوضعيات القانونية للموظف وخصص لها نص خاصا بها ونصت المادة 154 منه على أنه (يوضع الموظف المستدعي لأداء الخدمة الوطنية في وضعية تسمى الخدمة الوطنية وهو ما يعني أنها لا تعتبر انتدابا هي وضعية مستقلة من وضعيات الموظف وعلى هذا الأساس فإن الفروق الموجودة بين وضعية الانتداب ووضعية الخدمة الوطنية هي أن وضعية القيام بالخدمة الوطنية تكون بقوة القانون بعد استدعاء الموظف من مكاتب التجنيد ، في حين الانتداب قد يكون بطلب من الموظف في حالات محددة ،قد يكون بقوة القانون . (2)

(1) سعيدة لعموري ،حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر

،كلية الحقوق جامعة بسكرة ، سنة 2012/2013، ص (47-48).

(2)ديوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب ،مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق الجزائر 1 ، سنة 2012-2013 ص 41.

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين يتضمن الفرع الأول: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الخدمة الوطنية و يتضمن الفرع الثاني: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية .

الفرع الأول: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الخدمة الوطنية.

وكغيرها من الوضعيات القانونية الأساسية يترتب عنها جملة من النتائج والآثار سواء بالنسبة للموظف الموجود في هذه الوضعية أو بالنسبة للمرفق العمومي المنتمي إليه.

بالنسبة للآثار المترتبة على الموظف المستدعي لأداء واجبه الوطني، فلا مساس ولا تأثير سلبي على مساره المهني، بحيث يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد إلا أن أثرها يظهر عندما يتعلق الأمر بالحقوق المالية، فإن الموظف لا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية أما بالنسبة للإدارة فيفترض أنه لا تأثير على المرفق العمومي بأي شكل من الأشكال كون أن تسوية الوضعية إزاء الخدمة الوطنية هذه شرط التي لا يمكن أن يوظف أي كان من دونها.

وبالتالي فقليلة هي الفئة التي يمكن أن توضع في مثل هذه الوضعية ومع ذلك فعلى الإدارة أن تتبع نظام الاستخلاف أو إعادة توزيع المهام أو أي وطريقة أخرى تمكنها من ملء الفراغ الوظيفي الذي يتركه الموظف المستدعي للقيام بواجب الخدمة الوطنية وكثيرا ما يفضل الموظفين المعنيين بهذه الوضعية ، قضاء الفترة المقررة للخدمة الوطنية في إطار ما يعرف بالخدمة المدنية ما يضمن بقاء الحال على حاله بالنسبة للإدارة العمومية التي ينتمي إليها خلاف للتشريع الجزائري فان غالبية التشريعات الأخرى لم تعترف بالخدمة الوطنية كوضعية يمكن أن يوضع فيها الموظف العمومي واكتفت باعتبارها شرطا من الشروط التي يتوقف عليها التشريع الدولي وظيفية عمومية كالتشريع الفرنسي.(1)

(1) سعيدة لعوري ، المرجع السابق ، ص 48 .

الفرع الثاني: حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية

وعند انقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائد على العدد وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له⁽¹⁾ وبالرجوع إلى أحكام المادة 117 من المرسوم 85-59 التي تنص على أنها تدخل مدة الخدمة الوطنية في حساب تعويض الخبرة على أساس المدة المتوسطة المنصوص عليها في المادة 75⁽²⁾

(1) المادة 155 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

(2) المادة 117 المرسوم 85-59 ، السابق ذكره.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي المترتب عن العطل و الغيابات

الأصل أن يكرس الموظف وقته لأداء واجبات الوظيفية المكلف بها فلا يجوز له التغييب عن العمل إلا لعطلة أو الغيابات يستحقها وفق أحكام المقررة في القوانين والأنظمة، إذ أصبحت العطل و الغيابات بأنواعها المختلفة حقا تقدره جميع التشريعات التي عالجت الوظيفة العامة فهي من الحقوق المعنوية التي يستحقها الموظف لقاء ما يقدمه من جهود في المرفق العام ولتمكينه من الراحة لمدة من الزمن لإنماء قدراته وزيادة نشاطه أو تسمح للموظف بمواجهة ظروف معينة صحية أو اجتماعية أو طارئة أو لتحقيق أغراض خاصة أو دراسة وغير ذلك وتعد العطل و الغيابات وسيلة للراحة من عناء العمل المتواصل وتجديد لنشاط الموظف وحيويته من أجل زيادة إنتاجه تمهيدا لبذل مجهود جديد في خدمة الإدارة.

وعليه سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين، يتضمن المبحث الأول: الحق في العطل و يتضمن المبحث الثاني: العطل المرضية.

المبحث الأول: الحق في العطل.

تعرف العطلة على أنها وضعية من وضعيات الموظف في الإدارة ، تتمثل في حالة الخدمة يترك فيها عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة ومحددة قانونا مع تمتعه بمرتبته حسب الحالات مع بقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة وتمتعه بجميع الحقوق الثابتة وتتميز بأنها حق دستوري⁽¹⁾ والموظف خلال مساره المهني ولاعتبارات الجهد والنشاط المبذول خول له القانون من الاستفاضة من عطل مدفوعة الأجر من طرف الهيئة المستخدمة لهدف استعادة العامل لقواه والمحافظة على صحته.

تنص المادة رقم 3/55 من دستور الجمهورية على انه : «الحق في الراحة مضمون ، يحدد القانون كيفية ممارسته»⁽²⁾

، وعليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين يتضمن المطلب الأول: العطل الاعتيادية ويتضمن المطلب الثاني: العطل المرضية.

المطلب الأول: العطل الاعتيادية

القاعدة العامة هي تفرغ الموظف للممارسة النشاط الوظيفي، بحيث يحظر عليه أن ينقطع عنه، لكن ومما لا شك فيه أن استمراره في القيام بعمله وبنفس المستوى المطلوب منه في الأداء دون انقطاع يؤدي به إلى التهلكة وحفاظا على صحة الموظف العمومي أو على مردودية الخدمات العمومية، تقرر منح الموظف العمومي راحة لبعض الوقت يسترد فيها نشاطه.

(1) فيساح جلول، النظام القانوني في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر ، سنة 2001-2002 ، (ص55-62).

(2) المادة رقم 3/55 من دستور الجمهورية الجزائرية حسب آخر تعديل له بموجب القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 06 مارس 2016 ، الجريدة الرسمية ، عدد 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع يتضمن الفرع الأول: عن العطل الرسمية ويتضمن الفرع الثاني: العطل السنوية، يتضمن الفرع الثالث: العطل الأسبوعية.

الفرع الأول: العطل الرسمية.

وهي المناسبات الدينية أو الوطنية التي تعطل خلالها الأعمال على مستوى الدولة ككل مثل عيد الأضحى وعيد العمال وغير ذلك، كما أن هناك عطل رسمية تخص طوائف معينة مثل المسيحيين وغيرهم يتمتع الموظف خلالها بالراحة ولا يحق للإدارة حرمان الموظف منها أما إذا اقتضت ظروف العمل لأسباب ضرورية عمل الموظفين خلال تلك العطلات من أجل استمرار سير المرافق العامة لحاجة المواطنين إليه فإنه يستحق أجرا إضافيا كاملا بالإضافة إلى الراتب الأصلي أو تمنح له إجازة في أيام أخرى عوضا عنها.⁽¹⁾

نص المادة 63 من القانون 47 لسنة 1978 والخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة (مصر) الحالي على أن « للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية في تحديد بقرار من مجلس الوزراء ». ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوض عنها تسري بالنسبة للأعياد لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء في هذا الشأن.

ويتضح مما تقدم أن المشرع المصري حقق حماية إدارية للموظف العام بأن جعل من أيام العطلات و الأعياد والمناسبات الرسمية إجازة بأجر كامل له ولا يجوز تشغيله خلال تلك الأيام إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك وتكون بأجر مضاعف أو منحه أيام عوضا عنها وهذا ما أوردته الجمعية العمومية لقسمي فتوى والتشريع بمجلس لدولة بقولها «بأن الأصل أن للعامل الحق في إجازة بأجر كامل عن أيام العطلات والمناسبات الرسمية وأنه يجوز تشغيل العامل في

(1) أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل (دراسة مقارنة)، كلية الحقوق، جامعة

هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياما عوضا عنها فإن الحكم يسري تبعا على أيام العطلات الأسبوعية المقررة» . (1)

لقد اخذ المشرع الجزائري حذو غالبية دول العالم واعترف للموظف بحقه في التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي بمناسبة الأعياد الرسمية بموجب القانون رقم 278/63 المعدل والمتمم وهي كالآتي:

- 1 ماي (عيد العمال)
- عيد رأس السنة .
- 19 جوان 1965 خاص بذكرى التصحيح الثورة .
- 5 جويلية (عيد الاستقلال) .
- 1 نوفمبر (عيد الثورة) .
- 1 محرم (رأس السنة الهجرية) .
- عاشوراء .
- المولد النبوي الشريف .
- 1 جانفي (رأس السنة الميلادية)
- عيد الفطر وعيد الأضحى. (2)

إن الأيام و الأعياد المذكورة هي أيام راحة مدفوعة الأجر و هذا ما أكده الأمر 03-06 في نص المادة 192 « للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به».

(1) محمد إبراهيم الدسوقي على، حماية الموظف العام اداريا ، دار النهضة العربية القاهرة، 2002 ، ص 101 .
(2) قانون رقم 278/63 مؤرخ في 26 يونيو سنة 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية ، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 419/68 مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1388 الموافق 26 يونيو 1968 ، الجريدة الرسمية ، عدد 56 الصادرة 12 يوليو 1968 .

الفرع الثاني: العطل السنوية.

للموظف الحق في إجازة سنوية، وهو حق مقرر لصالح الموظف كما أنه مقرر أيضا لصالح العمل والإنتاج، فلا يجوز للموظف أن يتنازل عنه، كما لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه هذا الحق، ولكن للإدارة سلطة تقديرية في تحديد الوقت الذي يحصل فيه الموظف على الإجازة حسب ما تقتضيه ظروف العمل.⁽¹⁾

وقد نص المشرع الفرنسي على حق الموظف العام في الحصول على إجازة سنوية بأجر كامل لمدة ثلاثين يوما متتالية في كل سنة يؤديها في الخدمة، كما نص المشرع الفرنسي على أنه لا يجوز أن تؤجل الإجازة السنوية إلى السنة التالية إلا بتصريح من رئيس المصلحة، كما يحظر على الموظف القيام بأي عمل بأجر خلال فترة حصوله على الإجازة السنوية وأنه يلتزم برد الأجر الذي حصل عليه فضلا من الجزاء التأديبي.

أما المشرع المصري فقد نص على أنه : «يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية» وذلك على الوجه التالي:

1-15 يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ الاستلام للعمل.

2- 21يوما لمن أمضي سنة في الخدمة

3- 30 يوما لمن أمضي عشر سنوات في الخدمة⁽²⁾.

⁽¹⁾ محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم القارن والتشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988، ص 78.

⁽²⁾ محمد إبراهيم الدسوقي على ، المرجع السابق ، ص(104 105)

بالنسبة للمشرع الجزائري فقد أشار إلى العطلة السنوية في الأمر 66-133 فجاء في المادة 39 منه بالنص على انه: «للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجر لمدة ثلاثين يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطل السنوية ويخول لها إذا اقتضت المصلحة ذلك أن تأذن بتقسيم العمل»⁽¹⁾

كما نجد أيضا في الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 قد قرر للموظف الحق في عطلة سنوية حيث أشارت المادة 194 منه «للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر»⁽²⁾

ونص القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 في المادة 83 على انه « يستفيد جميع العمال من نظام واحد للعطلة السنوية »⁽³⁾

كما أشارت المادة 86 من ذات القانون على انه « يجوز تجزئة العطلة السنوية إذا دعت ضرورة ملحة للعمل » وأشارت المادة 87 من هذا القانون بأنه « لا يجوز تعويض العطلة بالأجر كما يمنح إرجاء العطلة أو جزء منها إلى سنة أخرى في لحالات الاستثنائية»⁽⁴⁾

وأكدته المادة 206 من الأمر 03/06.

هذا النص يظهر لنا أن المشرع وإن كان قد كفل للموظف حقه في عطلة سنوية بناء على العمل المؤدي سواء كان هذا الموظف صغير السن أو كبيره فإنه لم يخوله حق التصرف المطلق في هذا الحق كيف ماشاء وقتما مشاء وإنما منح للإدارة وهي الممثل للمصلحة العامة سلطة تنظيم الحق ولها كامل الصلاحية في هذا الشأن لأن المشرع استعمل عبارة. " " مطلق الصلاحية " " على اعتبار الإدارة أعلم بصالح العام وإن الرئيس الإداري حريص كل الحرص على تسيير إدارته بانتظام وأحكام وهو المسؤول الأول على التسيير , وظاهر النص يبين أن

(1) المادة 39 من الأمر 66-133، السابق ذكره .

(2) المادة 194 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

(3) المادة 83 من قانون 12-78 ، السابق ذكره.

(4) المادة 86-87 من قانون 12-78 ، السابق ذكره.

الإدارة له سلطة تقسيط العطلة ولا تعطى له إلا وفقا للمصلحة العامة ، لاسيما إذا رأت أن الموظف إذا استمتع بعطلة كاملة ستتضرر المصلحة العامة وأخل بالنظام سير العمل وسبب مشاكل الإدارة ويحق للإدارة استعمال هذا الحق تبرير قرارها تبريرا كافيا وبيان كل الوسائل التي دعت إلى هذا التصرف . وإلا عدت متعسفة في هذا التصرف فإذا لم يكن لها أي مبرر يدعو إلا ذلك تعرض قرارها للطعن ولكن يبقى تبرير الرفض للعطلة أو إرجائها أو تقسيطها يستند غالبا إلى ضابط المصلحة العامة وهو مصطلح واسع يفسره في بعض الأحيان الرئيس الإداري كما أن الإدارة لها سلطة استدعاء الموظف وهو في عطلة لضرورة مصلحة الخدمة. (1)

كما نجد أيضا في الأمر 03-06 المؤرخ في 15-07-2006 حيث أشارت المادة (194) «للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر» (2).

وتتص أيضا المادة (196) من نفس الأمر على انه « تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدي خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو السنة السابقة إلى 30 يوليو من سنة العطلة». (3)

الفرع الثالث: العطل الأسبوعية

تتص المادة 191 من الأمر 03-06 على أنه « للموظف الحق في يوم كامل في الراحة أسبوعيا غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك» (4).

باستقراء نص المادة سالفة الذكر نلاحظ أنه لا حرية للموظف العمومي في ممارسة هذا الحق أي أنه ليس بإمكانه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية كما يحلو له غير ذلك الذي يحدده

(1) فيساح جلول، المرجع السابق، ص (96 - 97)

(2) المادة 194 من الأمر 03/06، السابق ذكره .

(3) المادة 196 من الأمر 03/06، السابق ذكره.

(4) المادة 196 من الأمر 03/06، السابق ذكره.

القانون أو أن يعمل في اليوم من تلقاء نفسه، أو أن يمتنع عن مزاوله النشاط إذا ما تم استدعاه للعمل في مثل هذه الأيام، لأنه من بين واجباته الوظيفية و الأخلاقيات التي يتوجب عليه التحلي بها ليس في الجزائر فقط بل في كل بلدان العالم، تحت طائلة العقوبات التأديبية، طاعة الرؤساء بما يسمح به القانون.

وبالتالي فسلطة الموظف العمومي في ممارسة هذا الحق ، سلطة مقيدة ، إذا لا خيار له في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا أو عدم الانقطاع عن ممارسة فهو رهن إشارة الإدارة المستخدمة ، خاضعا لذلك لنصوص القانون والضرورة المتعلقة بمصلحة المرفق العام الناشط به وذلك حسب خصوصية كل مرفق دون تجاهل حق الموظف العمومي الذي يعمل في يوم راحة قانونية حقه في راحة تعويضية لنفس المدة ولا يختلف الأمر عم جاء بيه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساري المفعول عن بقية القوانين التي عرفها مجال هذه الأخيرة سواء تعلق الأمر بالقانون رقم 78-12 أو المرسوم 85-59 أما الأمر رقم 66-133- لم يشر صراحة لهذا الأمر.⁽¹⁾

المطلب الثاني: العطل المرضية.

سوف تخصص هذا المطلب لدراسة العطلة المرضية باعتبارها عطلة استثنائية، يقصد بالعطلة المرضية تلك التي تمنح للموظف العمومي سبب المرض متى توفرت سببها واتبعت الإجراءات القانونية المطلوبة لمنحها، وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبالرغم من اعتبارها حقا خالصا للموظف العام نجد بان المشرع لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها وترك أمر التفصيل فيها إلى التشريعات الخاصة لاسيما قانون الضمان الاجتماعي⁽²⁾ وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، ويتضمن

(1) سعيدة لعموري ، المرجع السابق ، ص (10 - 12) .

(2) القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 متعلق بالتأمينات الاجتماعية ، جريدة الرسمية، عدد 28 المؤرخة في 5 يوليو 1983.

الفرع الأول : أنواع العطل المرضية ويتضمن الفرع الثاني : الآثار المترتبة من الاستفادة من العطل المرضية.

الفرع الأول: أنواع العطل المرضية

نص المشرع الفرنسي على حق الموظف في الحصول على إجازة مرضية لمدة اثني عشرة شهرا يحصل على إجازة مرضية خلال الثلاث الأشهر الأولى بمرتب كامل وله أن يحصل على إجازة مرضية خلال التسعة أشهر التالية بنصف أجر فضلا عن حقه في الاحتفاظ بكافة حقوقه الإضافية الأخرى المقررة له بناء العائلة كما نص المشرع الفرنسي أيضا على حق الموظف المريض بمرض مزمن الحصول على إجازة مرضية ، لمدة ثلاث سنوات على أن يكون له الحق في أن يحتفظ بمرتبه كاملا خلال السنة الأولى ثم نصف مرتبه خلال السنتين التاليتين، فضلا عن حقه بالاحتفاظ بكافة حقوقه الإضافية المقررة للأعباء العائلية

و للموظف الحق في الحصول على إجازة مرضية لمدة خمس سنوات إذا كان مريضا بمرض السل أو الأمراض العقلية أو مرض السرطان وله الحق في أن يحتفظ بمرتبه كاملا خلال ثلاث سنوات الأولى ثم نصف مرتبه خلال السنتين التاليتين.⁽¹⁾

⁽¹⁾ محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص (109-110).

أما المشرع المصري فقد نص على أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس لطبي المختص في الحدود الآتية:

1- ثلاثة أشهر بأجر كامل.

2- ستة أشهر بأجر 75% من أجر الأساسي.

3- ستة أشهر بأجر يعادل 50% من الأجر الأساسي 75% من الأجر الأساسي لمن يتجاوز السن الخمسين.

وللعامل الحق في مدة الإجازة المرضية ثلاثة أشهر أخرى بدون أجر إذا قرر المجلس الطبي احتمال شفائه، وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة أشهر أخرى بدون أجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ، ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا إلى المجلس الطبي المختص وعلى العامل أن يخطر الجهة التابعة لها عن مرضه خلال 24 ساعة من تخلفه عن العمل مالم يكن ذلك قد تقدر عليه لأسباب قهرية أما بالنسبة للأمراض المزمنة فقد نصت المادة 22 مكرر من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي ، على أنه استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض لأحدى الأمراض المزمنة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الحصة بناء على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفي أو تستقر حالته الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن الإحالة للمعاش. (1)

(1) محمد إبراهيم الدسوقي على ، المرجع السابق، ص(110 - 114).

نستخلص من نص المادة السابقة إن المشرع المصري وإن كان قد حقق حماية للموظف المريض بأن جعل مدة الإجازة المرضية مدفوعة الأجر وذلك لأن الموظف المريض يكون في أشد الحاجة إلى راتبه نظرا لتكاليف العلاج الذي أنفقها على مرضه بالإضافة إلى الأعباء المعيشية الخاصة به، إلا أن هذه الحماية غير كافية حيث أن المشرع المصري نص في الفقرتين الثانية والثالثة من هذه المادة على حق الموظف في مدة الإجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قرر مجلس الطبي احتمال شفائه كما أنه يجوز للسلطة المختصة مد الإجازة المرضية للعامل بدون أجر لمدة ستة أشهر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج الشفاء منه إلى علاج طويل إلا أن ذلك يلحق ضررا بالموظف المريض و أسرته حيث أنه يكون في أشد حاجة إلى راتبه لمواجهة النفقات التي أنفقها على علاجه فضلا عن مواجهة نفقات معيشته.

ونستخلص أن المشرع المصري أولى حماية للعامل المريض مرض مزمن إذا قرر منحه إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفي أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا وفي هذه الحالة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه إلى سن الإحالة إلى المعاش.⁽¹⁾

وقد ميز المشرع الجزائري بين نوعين من المرض، المرض العادي الذي لا يتصل بالوظيفة ولا بظروفها ، وإنما بالتكوين الفيزيولوجي للموظف العمومي بصفته إنسان والمرض المهني⁽²⁾

(1) محمد إبراهيم الدسوقي على ، المرجع السابق ، ص(110 - 114).

(2) جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ، 1984 ، ص 243

وهو المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني وقد يكون المرض بنوعيه قصير المدى والذي لا تتجاوز مدته ثلاثة أشهر أو طويل المدى تتجاوز مدته ستة أشهر ويصل إلى مدة أقصاها ثلاثة سنوات.

وقد فرق المشرع الجزائري بين الأمراض العادية والمستعصية

-الأمراض العادية: قرر القانون الأساسي أن للموظف الحق في عطة أو إجازة مرضية لمدة أقصاها ستة أشهر خلال سنة كاملة وذلك بشرطين:

1- إن يتعذر على الموظف القيام بممارسة مهام وظيفته.

2- يجب على الموظف في حالة مرضه ان يوجه إلى الإدارة التابع لها طلبا مؤيدا بشهادة من طبيبه الخاص أو من طبيب الإدارة بحالته المرضية ، وإذا كانت العطة تتجاوز أسبوعا ، فان الشهادة المرضية يجب أن تكون صادرة من طبيب محلف أو من طبيب الإدارة

-الأمراض المزمنة و المستعصية

وقد حدد المشرع هذه الأمراض فيما يلي السل -الالتهاب النخاع -المرض العقلي- السرطان- السكر وهي أمراض يطول علاجها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة من الاستفادة من العطل المرضية.

ينتج عن الإصابة بمرض حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطة مرضية ، وان كان في عطلته السنوية أجاز له المشرع قطعها ليستفيد من العطة المرضية و الحقوق المرتبطة بها ⁽²⁾ غير انه اقر بالمقابل

⁽¹⁾ محمد يوسف المعداوي ، المرجع السابق ، ص 78.

⁽²⁾ المادة 201 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

(المشرع) عدم تخويل العطلة المرضية طويلة الأمد بأي حال من الأحوال و مهما كانت مدتها ، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية⁽¹⁾ .

وينتج عن ذلك الانقطاع توقيف راتبه ، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي⁽²⁾ بالإضافة إلى نفقات العلاج بصورة اداءات عينية⁽³⁾ .

(1) المادة 202 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

(2) المادة رقم 3 من الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية، عدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996 .

(3) المادة 4 ، المرجع نفسه ص6

المبحث الثاني : الحق في الغيابات .

من حقوق الموظف إن يمارس مهنته النقابية وان يستفيد من حقه في التكوين وان يتابع دراسات الأكاديمية لذلك ضمن له المشرع ممارسة هذه الحقوق بان رخص له بالتغيب دون إخلال بمهامه الوظيفية ، كما يمكن للمرأة العاملة أن تستفيد من عطلة الأمومة تنفرغ فيها للنقاها ورعاية مولودها وباعتبار أن الموظف فرد في الأسرة رخص له المشرع بان يشارك أفراد أسرته الأفراح و الاقراح، كما أن للموظف واجب ديني لا يمكن للوظيفة أن تحول دون أدائه والمتمثل في شعيرة الحج و عليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، يتضمن المطلب الأول: الغيابات لأسباب شخصية ، ويتضمن المطلب الثاني: الغيابات لأسباب عائلية.

المطلب الأول : الغيابات لأسباب شخصية .

تقضي القاعدة العامة بتفرغ الموظف العمومي لممارسة نشاطه الوظيفي إلا لراحة قانونية يستحقها ,واستثناء عن هذه القاعدة رخص المشرع للموظف أن ينقطع في حالات خاصة عن ممارسة النشاط الوظيفي تحت قائمة الغيابات لأسباب شخصية والتي تتنوع وتختلف من موظف إلى آخر وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع يتضمن الفرع الأول :عطلة الحج و يتضمن الفرع الثاني: الغيابات للأغراض علمية ،ويتضمن الفرع الثالث: عطلة الأمومة .

الفرع الأول: عطلة الحج.

إذا كان للموظف له اهتماماته المادية ونزواته وعلاقاته الشخصية فإن له أيضا اهتماماته الروحية التي توثق الصلة بينه وبين ربه حيث يتمثل هذا الاهتمام في أداء فريضة الحج لقوليه تعالى «والله على الناس حج البيت لمن استطاع إليه سبيلا»⁽¹⁾.

وهي تمنح للموظفين الذين يسافرون لأداء فريضة الحج وهي تعطى مرة واحدة طوال مدة الخدمة⁽²⁾الإسلام دين الدولة.⁽³⁾

ولقد نص المشرع الجزائري في المادة (37) من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11-9-1982 (بأن لكل موظف يرغب في الحج لبقاع الإسلام المقدسة وتتوفر فيه الشروط التي يتطلبها التنظيم المعمول به الحق مرة واحدة طوال حياته المهنية في تغيب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثون يوما متتالية) .⁽⁴⁾

وهذا ما كدته المادة (210) من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية « للموظف الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 يوم متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة »⁽⁵⁾ اي لا مساس بالحقوق المالية للموظف ومنه فالموظف المستفيد من هذه العطلة يعتبر في وضعية قيام بالخدمة⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ الآية 97 ، من سورة ال عمران، ص62

(2) محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 79

(3) نص المادة 02 من قانون 16-01، السابق ذكره.

(4) المادة 37 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11/9/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق

الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، عدد 37 ، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982

⁽⁵⁾ المادة 210 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

⁽⁶⁾ المادة 129 من الأمر 03/06 ، السابق ذكره.

أما بالنسبة للإدارة العمومية فلا تختلف الآثار المترتبة عن عطلة الحج عن تلك التي يخلفها انقطاع الموظف عن ممارسة النشاط لوظيفي بسبب تمتعه بحقه في العطلة السنوية ، وإن كان الأمر أقل حدة في هذه الأخيرة كون للإدارة الحق في قطعها للضرورة ، باستثناء الإجراء الذي لا يمكنها فعله بالنسبة لعطلة الحج ، ومع ذلك يمكن استدراك ما قد يقع من خلل عن طريق إجراء التفويض أو الحلول⁽¹⁾.

إن المدة التي أقرها المشرع الجزائري تبدو غير كافية لأن الحج يتطلب وقتاً أبعد المسافة وصعوبة مناسكه فيجب أن نعطي فرصة للموظف على أن يسترد عافيته واستعادة راحته من عناء السفر ليكون جاهز للعودة لمنصب عمله ، فنرجو أن يتبع المشرع الجزائري المدة التي منحها المشرع السوري والتي تقدر 45 يوم أما التساؤل الثاني الذي نطرحه ما هو مصير المرأة سواء كانت موظفة أو غير ذلك والتي تستعين بمحرم يعتبر وحيداً لها و يكون قد استفاد من هذه العطلة مسبقاً في حجه.

وفي التشريع المقارن نجد أن المشرع اللبناني لم ينص في نضام الموظفين على منح عطلة الحج للموظفين لا للمسلمين ولا للمسيحيين ما يبقى على الموظف المسلم إذا أراد أن يحج حجة الإسلام إلا أن يطلب عطلته السنوية وهذا قصور في المشرع اللبناني

ويمنح للموظف في جمهورية مصر العربية بموجب القانون مرة واحدة طوال حياته في مدة خدمته عطلة خاصة بمرتب المدة شهر واحد الأداء فريضة الحج ونلاحظ أن القانون المصري ييساوي بين الموظف المسلم والموظف المسيحي في هذه العطلة الممنوحة من جهة مدتها وشروطها .

أما المشرع السوري ففرق بين الموظف المسلم و الموظف المسيحي فمنح الموظف المسلم مرة واحدة فقط عطلة خاصة مدتها خمسة وأربعين (45) يوماً بمرتب كامل لأداء فريضة الحج بينما منح الموظف المسيحي لمدة واحدة فقط مدتها سبعة أيام 07 بمرتب كامل لزيارة بيت

(1) ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية ، 2008 ، ص 234.

المقدس ولعل الغاية من هذا التفريق هي أن أداء فريضة الحج عند المسلمين تتطلب وقتاً أطول وطرق وعرة ولقد أحسن المشرع السوري حيث وضع الأمر في نصابها .وأعطى كل ذي حق حقه فلا المسلم فضل ولا المسيحي منع وإنما أعطى كل واحد منهما ما يلائمه لأداء حجه في ظروف حسنة ويا ليت لو أن المشرعين في دول العالم أو على الأقل المشرعين في الدول العربية يسلكون هذا المسلك (1)

ونلاحظ أن المشرع المصري لم ينص على منح الموظف إجازة لأداء مناسك العمرة رغم أنها واجب ديني وفضلا على ذلك فإن الحج قد لا يتيسر لاسيما في ظروف الاقتصادية الحالية لكثير من الموظفين ولكن العمرة قد تكون في متناول الموظفين ولاسيما أن تكاليفها اقل من تكاليف الحج وهو ما يدعم ما نقترحه مكن ضرورة النص على منح إجازة لأداء مناسك العمرة ونقترح أن تكون مدة الإجازة خمسة عشر يوما باجر كامل (2)

الفرع الثاني: الغيابات لأغراض علمية.

يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص التغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطه الممارسة في حدود 4 ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة , أو المشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها .
- للقيام بمهام التدريب حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به .
- للمشاركة في دورات المجالس التي تمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب .

(1) فيساح جلول ، المرجع السابق ،ص (245-246)

(2) محمد ابراهيم دسوقي علي ، المرجع السابق ،ص 118.

- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي طبعاً للتشريع المعمول به.

- للمشاركة في التظاهرات الدولية والرياضية أو الثقافية.⁽¹⁾

- للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاتها المهنية.⁽²⁾

الفرع الثالث: عطلة الأمومة

تعترف القوانين العالمية للمرأة الموظفة بالحق في عطلة مدفوعة الأجر لتضع مولودها وتستعيد صحتها بعد الولادة⁽³⁾ و نص المشرع الفرنسي على منح المرأة العاملة إجازة وضع مدتها أربعة عشر أسبوعاً بأجر كامل ويكون للمرأة الحق في الحصول على إجازة مدتها ستة أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة مباشرة ويلاحظ أن المشرع الفرنسي لم يحدد عدد المرات التي تمنح فيها المرأة العاملة إجازة الوضع وهذا يعني أن من حقها الحصول على إجازة الوضع عند كل ولادة أما المشرع المصري فقد نص « على المرأة العاملة في إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية ».⁽⁴⁾

لم تعد عطلة الأمومة منحة من الإدارة تتكرم بها على الأم الموظفة وإنما أصبحت حقا بقوة القانون وإذا ما تعسفت الإدارة وامتنعت عن إعطاء هذا الحق للموظفة على الولادة أو التي وضعت حملها بعد قرارها تجاوزا في السلطة ويستتبع ذلك تطبيق الإجراءات على ممثلي الإدارة الذين قاموا بذلك العمل لأنه اعتداء على حق يقرره القانون حيث أن المرسوم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 نص على ذلك المادة في المادة 29 -2 وكذلك المرسوم 85-59 المؤرخ

⁽¹⁾ المادة 208 من الأمر 06-03 ، السابق ذكره.

⁽²⁾ المادة 209 من الأمر 06-03 السابق ذكره.

⁽³⁾ ماجد راغب الحلو ، المرجع السابق ، ص 235.

⁽⁴⁾ محمد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق ، ص (115-116)

في 23-3-1985 في مادته 16، وبذلك اعتبر المشرع الجزائري عطلة الأمومة حقا ثابتا ومقرر للموظفة الحامل والتي وضعت حملها وتستفيد من هذا الحق الدائمات أو المتقاعدات أو المؤقتين بدون استثناء.⁽¹⁾

لقد حدد القانون مدة عطلة الأمومة وكيفية للاستفادة منها بنص صريح في مادة 39-04 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2-جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للموظف العمومي حيث أن « في عطلة الأمومة لمدة شهرين مع استحقاق المرتب»⁽²⁾

إن النص القديم يبين أن عطلة الأمومة في التشريع القديم مدتها ستين يوما تتمتع بها الموظفة بمرتب كامل ونلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ بتطوير الاجتماعي ومراعاة منه لحال المرأة قد رفع من هذه المدة من ثمانية أسابيع إلى أربعة عشرة أسبوعا أي ثمانية و تسعون يوما وذلك في القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المادة 29 منه⁽³⁾، حيث يجب على المعنية بالأمر أن تنقطع وجوبا عن العمل ستة أسابيع على الأقل قبل التاريخ المحتمل للولادة⁽⁴⁾ بعد أن كانت أسبوع واحد⁽⁵⁾، إن انقطاع الموظفة عن ممارسة النشاط الوظيفي بسبب وجودها في عطلة أمومة فإنها تفقد راتبها لنفس المدة أي أنها لا تتقاضى راتبا عن فترة لم تعمل فيها⁽⁶⁾

⁽¹⁾ فيساح جلول، المرجع السابق، ص 218

⁽²⁾ المادة 4/39 من الأمر 133/66، السابق ذكره .

⁽³⁾ فيساح جلول، المرجع السابق، ص (221-222)

⁽⁴⁾ المادة 12 من الأمر 17/96 المؤرخ في 20 صفر عام 1417 الموافق ل 6 يوليو سنة 1996 المعدل والمتمم للقانون 11/83، السابق ذكره .

⁽⁵⁾ المادة 2/29 من القانون 11/83، السابق ذكره .

⁽⁶⁾ المادة 207 من الأمر 03/06، السابق ذكره .

هذا كأصل عام إلا أنه وبالنظر إلى أن هذه العطلة تشترك مع العطلة المرضية في العلة من منحها وهي عدم قدرة الموظفة العمومية على ممارسة النشاط الوظيفي ،ضمن لها المشرع إن تحصل على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي معادلا لراتبها الموقوف وبالتالي يكون للموظفة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضه يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي و الضريبة (1)

المطلب الثاني: الغيابات لأسباب عائلية

بعدما تناولنا جملة التراخيص بالغياب التي اقرها المشرع الجزائري لكل من يحمل صفة الموظف العمومي متى توافرت شروطها وأسباب منحها يكون من المهم التعرف على طائفة أخرى من التراخيص بالغياب والتي ينتج عنها كذلك انقطاع الموظف العمومي عن ممارسة نشاطه الوظيفي لفترة محددة مسبقا لأسباب عائلية سواء أكانت بسبب مناسبات عادية أو عارضة وعليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين،يتضمن الفرع الأول: المناسبات العادية ، ويتضمن الفرع الثاني: المناسبات العارضة .

الفرع الأول: المناسبات العادية

منح المشرع رخصا للتغيب في ظروف وأحوال يفضل الموظف العمومي بحلولها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي من اجل التفرغ لها والتمتع بها لأنه وان رغب في فصل حياته الوظيفية عن حياته الاجتماعية فإنه سيفشل في ذلك وبالتالي رخص له المشرع بالاهتمام بهذه الأخيرة كلما دعت الضرورة لذلك وتأخذ عدة مظاهر .

(1)المادة 11 من الأمر 17/96 المعدل والمتمم للقانون 11/83 ، السابق ذكره .

أولاً: عطلة الأمومة التي سبق التكلم عليها حق الموظف العمومي في غياب شرعي بمناسبة ازدياد طفل له لمدة مقدرة بثلاث أيام مدفوعة الأجر⁽¹⁾

ثانياً: كما يحق للموظفة المرضعة ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال ستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة الموالية

يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة⁽²⁾

والسؤال الذي يطرح نفسه هل الموظفات خلال ساعة أو ساعتين تستطيع الذهاب لإرضاع طفلها والعودة وهل كل المرضعات يعملن بالقرب من بيوتهن

ثالثاً : إجازة الزواج حيث نص المشرع الفرنسي على حق الموظف في الحصول على إجازة لمدة خمسة أيام باجر كامل وذلك في حالة زواجه

كما أخذ المشرع السوري بهذا النوع من الإجازة حيث نص على منح الموظف في حالة زواجه إجازة زواج لمدة خمسة أيام براتب كامل⁽³⁾

أما عن المشرع الجزائري فقد نص في المادة 212 « للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية آتية زواج الموظف ، زواج احد فروع الموظف »⁽⁴⁾، وتترك التراخيص السابقة في الأثر المترتب عنها ،حيث يحافظ الموظف

(1)المادة 212 من الأمر 03/06 ،السابق ذكره.

(2)المادة 214 من الأمر 03/06 ،السابق ذكره.

(3)محمد ابراهيم الدسوقي علي ،المرجع السابق ،ص (129 - 130)

(4)المادة 212 من الأمر 03/06 ،،السابق ذكره.

المتغيب لسبب من الأسباب السالفة ذكرها على مساره المهني بحيث يعتبر في وضعية خدمة فعلية (1) ولا تأثير على حقوقه المالية فهي غيابات خاصة مدفوعة الأجر (2).

الفرع الثاني: المناسبات العارضة

بعدما تطرقنا للرخص التي يحق للموظف العمومي الحصول عليها لمناسبة أو لأخرى مع اذن مسبق وهي في جلها تمثل مناسبات سعيدة نتطرق للرخص الممنوحة له للغياب والتي تكون بسبب ظرف طارئ يجد نفسه مضطرا للغياب.

أولا : إجازة وفاة الزوج

هذه الإجازة مقصورة على المرأة العاملة وان هناك بعض التشريعات العربية تأخذ بهذا النوع من الإجازة فقد نصت المادة 48 من قانون الخدمة المدنية الكويتي على انه " يجوز بموافقة الوزير منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل أربعة أشهر وعشر أيام من تاريخ الوفاة "

ويتبين أن من نص المادة أن المشرع الكويتي جعل هذه الإجازة نفس مدة العدة الشرعية التي قررها الإسلام للمرأة حدادا على زوجها

وقد أخذ المشرع الإماراتي بهذا النوع من الإجازة حيث نص على حق المرأة التي يتوفى زوجها إجازة لمدة أربعة أشهر وعشر أيام بمرتب كامل (3)

(1) المادة 129 من الأمر 03/06، السابق ذكره

(2) المادة 212 من الأمر 03/06، السابق ذكره

(3) محمد إبراهيم الدسوقي علي ، المرجع السابق ، ص 129.

أما عن المشرع الجزائري حسب نص المادة 212 "للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات التالية وفاة زوج الموظف..."⁽¹⁾، ولكوننا مجتمع إسلامي لماذا المشرع لم ينص عن فترة العدة التي تقدر بأربعة أشهر و عشرة أيام ويتم إدراجها ضمن تراخيص الغياب كباقي المجتمعات الإسلامية لأنه من غير المعقول أن تمنح المرأة المتوفى زوجها ثلاثة أيام كباقي الأقارب

ثانيا : إجازة وفاة احد الأقارب

نص المشرع الفرنسي على إجازة للموظف لمدة ثلاثة أيام باجر كامل في حالة وفاة احد الوالدين أو احد الأقارب

كما أخذ المشرع السوري بهذا النوع من الإجازة حيث نص على منح الموظف إجازة لمدة أسبوع باجر كامل في حالة وفاة احد أصولها و فروعه أو زوجته أو احد أفراد عائلته المكلف بإعالتهم شرعا⁽²⁾

وقد أخذ المشرع الجزائري أيضا هذا النوع من الإجازة حيث نص على حق الموظف في إجازة استثنائية لمدة ثلاثة أيام في حالة وفاة زوج الموظف وفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه⁽³⁾.

(1)المادة 212 من الأمر 03/06 ،السابق ذكره.

(2)محمد إبراهيم الدسوقي علي ، المرجع السابق، ص 130.

(3)المادة 212 من الأمر 03/06 ، ،السابق ذكره.

والسؤال الذي يطرح نفسه هل المدة الممنوحة من طرف المشرع الجزائري والمقدرة بثلاثة أيام كافية ليستجمع الموظف قواه النفسية والجسدية في حالة وفاة الأصول مثلا فنحن نرى بأن المدة غير كافية لذلك نجد الموظف يقوم بطلب عطلة مدفوعة الأجر لأنه لا يقبل أن يرجع للعمل ويترك أهله وأقاربه والدافع الأساسي هي قوة العادات والتقاليد تفرض ذلك.

الخاتمة

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للمتغيرات والتطورات على المجتمع بصفة عامة وعلى الإدارات بصفة خاصة، وباعتبار إن الدولة مرت بالعديد من المراحل في مجال التشريع الخاص بالوظيفة ،حيث صدر أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر المستقلة في 2 جوان 1966 متمثلا في الأمر 133/66 ثم تلاه المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 وسعيا منها لتقادي النقائص وتجاوزها قام المشرع بصياغة قانون الوظيفة في الأمر 03/06 والذي حاول من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام التوظيف ، هذا باعتبار المتغيرات سياسية ،الاقتصادية و الاجتماعية التي أفرزتها العولمة والتي فرضت على الدول المعاصرة زيادة الاهتمام بالوظيفة العمومية ، وفي دراستنا هذه لموضوع التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي توصلنا لبعض النتائج وطرح بعض المقترحات كانت على النحو التالي:

نتائج البحث

- 1- تربط الموظف بالوظيفة علاقة قانونية تنظيمية كأصل عام ،حيث يتساوى فيه كل الموظفين بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية ،سواء من حيث الاستفادة من مختلف الوضعيات القانونية أو العطل والغيابات.
- 2- هذه الوضعيات القانونية هي ضمانات قانونية لكون الاستفادة منها تضمن للموظف إعادة إدماجه في منصبه بقوة القانون ولو كان زائدا عن العمل .
- 3- يسعى المشرع دوما لإقامة التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة العامة حيث انه مكن القانون للإدارة لاستدعاء الموظف الذي يكون في حالة عطلة إذا استدعت الضرورة لذلك كما يحق للموظف التوقف مؤقتا عن النشاط الوظيفي إذا استدعت الضرورة لذلك.

4- مدة العطل والغيابات الممنوحة في حالات التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي غير كافية، منها عطلة الأمومة والمقدرة بـ 14 أسبوع، رخصة الدراسة 04 ساعات في الأسبوع، استفادة الموظف من عطل تقدر 03 أيام في حالات الوفاة، عطلة الحج والمقدرة بـ 30 يوم.

5- تقصير أو إجحاف المشرع في بعض المواد التي لا تخدم مصلحة الموظفين، من بينها المادة 148 التي نصت على الاستفادة من حالة الاستيداع بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية، والمادة 150 والتي نصت على أن الموظف الذي أحيل إلى الاستيداع يمنع من ممارسة أي نشاط مريح مهما كانت طبيعته.

نقترح:

1- باعتبار الجزائر دولة مسلمة والإسلام دين الدولة طبقا للمادة 2 من الدستور ، يفترض على المشرع منح المرأة المتوفى عنها زوجها ،عطلة مدفوعة الأجر مدة العدة والمقدرة بـ أربعة أشهر وعشرة أيام.

2- عطلة الأمومة (09 أشهر إذا أنجبت مولود واحد - و12 شهر إذا أنجبت توأم) وتكون مدفوعة الأجر، لإعطاء فرصة أكبر للأم الموظفة لاسترجاع عافيتها والاعتناء بمولودها الجديد.

3- تكون عطلة الحج 50 يوما بدل 30 لأن الحاج يبذل العديد من التحضيرات قبل أداء مناسك الحج وكذا إعطائه فترة للراحة و العودة لمنصب عمله.

4- تكون رخصة الدراسة بين 4 ساعات إلى 12 ساعة ،كل موظف حسب برنامجه الدراسي و تخصصه.

5- إن مدة سنتين (02) خدمة فعلية لاستفادة الموظف من حالة الاستيداع لأغراض شخصية تعد مدة طويلة ، ماذا لو صادف الموظف ظرف أو فرصة (دراسة) تستدعي توقفه مؤقتا عن النشاط الوظيفي ولم يكمل مدة الخدمة الفعلية لذا نقترح تخفيضها إلى سنة واحدة .

6- إعادة النظر في نص المادة 150 من الأمر 03/06 والتي تنص على أن الموظف الذي أحيل على الاستيداع يمنع من ممارسة أي نشاط مريح، ماذا لو إن الموظف قام بمساعدة والده الفلاح في تنظيم مزرعته .

7- السماح للموظف بالعودة إلى منصب عمله قبل انقضاء مدة الاستيداع وهذا بعد تقديم طلب يوضح فيه الأسباب، لتفادي تدهور حالة الموظف ماديا باعتبار انه خلال هذه الفترة يتم توقيف مرتبه.

8- تمديد أجازة الوفاة أو الزواج من 03 أيام إلى 07 أيام .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر

1 - القرآن الكريم

2- النصوص القانونية

* الدستور

* الأوامر و المراسيم

- 1) قانون 01-16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 6 مارس يتضمن التعديل الدستوري الجريدة الرسمية ، عدد 14 الصادرة بتاريخ 7 مارس 2016.
- 2) قانون رقم 278/63 مؤرخ في 26 يونيو سنة 1963 يتضمن قائمة الأعياد الرسمية ، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 419/68 مؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1388 الموافق 26 يونيو 1968، الجريدة الرسمية، عدد 56 الصادرة 12 يوليو 1968
- 3) الأمر 133/66 المؤرخ 12 صفر عام 1376 الموافق 2 يونيو 1966 متضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، عدد46 ،المؤرخ في 08 جوان 1966.
- 4) قانون 12-78 مؤرخ في 1 رمضان 1398 الموافق ل 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ،الجريدة الرسمية، عدد 32، المؤرخ في 08 جوان 1978
- 5) المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1402 الموافق 11/9/1982المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية، عدد 37
- 6) القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 متعلق بالتأمينات الاجتماعية ،جريدة الرسمية،العدد 28 المؤرخة في 5 يوليو 1983
- 7) المرسوم 85-59 المؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، الجريدة الرسمية عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.
- 8) الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية ، عدد 46 المؤرخ في16 يوليو 2006

09) الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 6 يوليو سنة 1996 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، الجريدة الرسمية، عدد 42 الصادرة بتاريخ 7 يوليو 1996.

ثانيا: المراجع

الكتب

- 1) محمد إبراهيم الدسوقي على، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية القاهرة، 2002.
- 2) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1982.
- 3) محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الجلي الحقوقية ، لبنان، 2005
- 4) سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 5) نواف كعنان ، القانون الإداري، الكتاب الثاني ، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .
- 6) محمد سليمان الطماوي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، 1973.
- 7) محمد انس قاسم ،مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980 .
- 8) رشيد حباني ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية ،المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار روية 2012.
- 9) سليم احميه ، قانون علاقات العمل في التشريع جزائري ، الطبعة 2 ، ديوان المطبوعات جامعية سنة 2012.
- 10) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، هومه للطباعة والنشر ، طبعة 2004 .
- جلال مصطفى القرشي ،شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ، 1984،
- 11) عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، طبعة أولى ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر ،2015.
- 12) شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية القاهرة 2006-2007،
- 13) عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و الاجتهاد قضائي للإداريين، طبعة أولى، 2011 .
- 14) سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ،2009-2010.

15) عبد العزيز السيد جوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية جزائر، دون سنة نشر .

16) محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارن والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية الطبعة الثانية 1988 .

الرسائل و المذكرات

1) يحي بسرة ، استيداع الموظف العمومي وفق التشريع الجزائري ،مذكرة ماستر ، كلية الحقوق جامعة بسكرة 2012-2013 .

2) سعيدة لعموري ،حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر ،كلية الحقوق جامعة بسكرة ، سنة 2013/2012.

3) دبوب حكيم ، النظام القانوني للانتداب ،مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق الجزائر 1 ، سنة 2012-2013

4) فيساح جلول ،النظام القانوني في الوظيفة العمومية ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر ،سنة 2001-2002.

5) أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة بابل ، العراق كانون الثاني ،2009 .

الفهرس

	الشكر
	الإهداء
01	مقدمة
05	الفصل الأول: التوقف عن النشاط الوظيفي المترتب عن الوضعيات القانونية الأساسية
05	المبحث الأول: وضعيتي الانتداب وخارج الإطار.
06	المطلب الأول: وضعية الانتداب
06	الفرع الأول: تعريف الانتداب
06	أولاً: تعريفه في قانون الوظيفة العمومية
08	ثانياً: تعريف الفقهي للانتداب .
10	الفرع الثاني: حالات الانتداب.
11	الفرع الثالث: الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من وضعية الانتداب .
12	الفرع الرابع: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الانتداب.
14	المطلب الثاني: وضعية خارج الإطار.
15	الفرع الأول: الإجراءات الإدارية المتبعة للاستفادة من وضعية خارج الإطار.
16	الفرع الثاني: شروط وضع الموظف في وضعية خارج الإطار.
17	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية خارج الإطار.
19	المبحث الثاني: وضعية الإحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية.
19	المطلب الأول : وضعية الإحالة على الاستيداع.
20	الفرع الأول : حالات الاستيداع
23	الفرع الثاني : الإجراءات الإدارية المتبعة لاستفادة من الإحالة على الاستيداع .
24	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الاستيداع .
27	المطلب الثاني: وضعية الخدمة الوطنية.
28	الفرع الأول: الآثار المترتبة على الاستفادة من وضعية الخدمة الوطنية.
29	الفرع الثاني : حالة انتهاء فترة الخدمة الوطنية
30	الفصل الثاني: التوقف المؤقت للنشاط الوظيفي المترتبة عن العطل والغيابات .
31	المبحث الأول: الحق في العطل.

31	المطلب الأول العطل الاعتيادية .
32	الفرع الأول :العطل الرسمية .
34	الفرع الثاني :العطل السنوية.
36	الفرع الثالث :العطل الأسبوعية.
37	المطلب الثاني :العطل المرضية .
38	الفرع الأول :أنواع العطل المرضية .
41	الفرع الثاني :الآثار المترتبة على الاستفادة من العطل المرضية.
43	المبحث الثاني: الحق في الغيابات .
43	المطلب الأول :الغيابات لأسباب شخصية .
44	الفرع الأول:عطلة الحج.
46	الفرع الثاني :الغيابات لإغراض علمية
47	الفرع الثالث: عطلة الأمومة.
49	المطلب الثاني :الغيابات لأسباب عائلية.
49	الفرع الأول :المناسبات العادية.
51	الفرع الثاني :المناسبات العارضة .
54	الخاتمة
56	قائمة المراجع و المصادر
59	الفهرس