

نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس
(دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)

Holidays system in the public employment both Algeria and Tunisia
A comparative study under the general basic law of the public employment

أحمد كانش*
مخبر إشكالية التحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي في التجربة الجزائرية
كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة
kanechahmed@gmail.com

عبد المؤمن مجدوب
abdel.medjdoub@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2020/02/12 * تاريخ القبول: 2020/03/17 * تاريخ القبول: 2020/06/01

ملخص:

تطرقنا هذه الدراسة إلى حق من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف العام وهو الحق في العطل (الإجازات) وفق الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، وكذلك وفق الأمر عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في تونس. وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية العطل بالنسبة للموظف العام التي يستفيد منها نتيجة الظروف التي تطرأ عليه والتي تجعله في حاجة ماسة إلى فترة راحة قانونية يجدد فيها نشاطه بعد سنة كاملة من العمل. وتهدف أيضا إلى معرفة أنواع العطل التي خولها القانون الجزائري والقانون التونسي للموظف العام وتنقسم إلى عدة أنواع: عطل رسمية متعلقة بالأعياد والأيام الوطنية والدينية وأيام الراحة الأسبوعية وعطل تتم بطلب من الموظف وهي عطل سنوية وعطل استثنائية، وعطل طارئة تتعلق بالعطل المرضية بما فيها العطل المترتبة عن الولادة بالنسبة للمرأة العاملة. الكلمات المفتاحية: العطل، الوظيفة العمومية، القانون الأساسي، الجزائر، تونس.

Abstract:

This study dealt with one of the basic rights possessed by the public employee, namely the right of holidays (vacations) according to the order 06-03 of July 15th 2006 which contains the general basic law of the public employment in Algeria likewise according to the order No.112.1983 of December 12th 1983 concerning the general basic system of the public employment in Tunisia. This study aims to highlight the importance of holidays for the public employee, which he benefits from as a result of the circumstances that he lives that makes him in dire need to a period of a legal rest in which he renews his activity after. This study also aims to find out the types of holidays authorized by the Algerian law and the Tunisian law for the public employee which are divided into several types: official holidays related to the national and religious feasts and days, the weekly rest days and holidays which are requested by the employee, they are annual and exceptional holidays as well as emergency holidays related to sick holidays, including childbirth holidays for the working woman.

Key words: Holidays – the public employment – the basic law – Algeria – Tunisia.

مقدمة:

تتميز الوظيفة العمومية وفق النظام الإداري المغلق على عمل مستقر يتصف بالدوام والاستقرار بحيث يكون فيها الموظف العام متفرغا للوظيفة ويكرس لها كامل حياته ويتمتع خلالها بحقوق ومزايا تختلف عما هو مقرر للوظائف في قطاعات أخرى وتختلف عما هو معمول به في النظام الإداري المفتوح. ولهذا فان الموظف العام في ظل النظام المغلق يكون في مركز قانوني وتنظيمي يخضع لمجموعة من القواعد القانونية يتمتع من خلالها بمجموعة من الحقوق والضمانات ويلتزم بمجموعة من الأعباء والواجبات وهذا ما يجعله في مركز لائحي يختلف عن المركز القانوني للعاملين في قطاعات النشاطات الأخرى. وعليه سوف نتطرق في بحثنا هذا لحق مهم من حقوق الموظف العام وهو الحق في العطل أو الإجازات وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس وكذلك بعض القوانين الأساسية الخاصة ببعض القطاعات.

ويعتبر حق الاستفادة من العطل بالنسبة للموظف العام حق دستوري كرسه أغلب دساتير العالم بما في ذلك الدستور الجزائري والذي نص في مادته 55 فقرة 03 من دستور 1996 على أنه: (لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، الحق في الراحة مضمون ويحدد القانون كيفية ممارسته).

وكرس هذا الحق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم: 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 وذلك من خلال الباب التاسع، وكذلك في الباب الثالث من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية للجمهورية التونسية عدد 12 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983.

وبالرغم من أن هذا الحق هو حق دستوري وحق قانوني إلا أنه لا يمكن أن يمارس إلا بمراعاة مقتضيات العمل الإداري وبالموافقة على منحه من طرف السلطة المعنية.

أهمية الموضوع:

إن من أهم دواعي إقرار مبدأ الحق في العطل والإجازات في التشريع يكمن في أنه أي الموظف العام الذي يبأشر عمله طيلة السنة يحتاج للخلود للراحة وذلك لتجديد نشاطه، كما أن هناك ظروف اجتماعية أو علمية أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة ماسة إلى عطلة، هذا من جهة الموظف، أما من جهة الإدارة فإن المصلحة العامة للجهات الإدارية تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة راحة.

الإشكالية:

يعتبر نظام العطل من أهم الأنظمة التي أقرها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر وتونس وتم تكريس ذلك من خلال القوانين الأساسية التي تنظم قطاع الوظيفة العمومية، والتي جاءت في سياق تعزيز الحقوق التي أقرها المشرع في هذا الإطار ولهذا يمكن أن نطرح الإشكالية التالية:

ما هي أنواع العطل التي يتمتع بها الموظف العام والتي أقرها قانون الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس؟

منهجية الدراسة:

لتحليل الجوانب المختلفة للإشكالية يمكن أن نستعين بالمنهج القانوني حيث يستخدم هذا المنهج لتحليل مختلف الأنظمة التي تعنى بنظام الوظيفة العمومية والذي يهمننا في هذا الإطار هو تحليل نظام العطل، كما يمكن أن نستخدم المنهج التحليلي والذي يمكن من خلاله أن نقوم بتحليل بعض النصوص القانونية كالمواد القانونية والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الخاصة لمختلف أسلاك الموظفين، أما المنهج الآخر الذي استخدمناه في هذه الدراسة هو المنهج المقارن والذي نستخدمه عند معرفة أوجه الشبه وأوجه الاختلاف عن ما هو معمول به من قوانين وتشريعات تتعلق بنظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر و تونس وكذلك التطور الحاصل في التشريعات في هذا الميدان من خلال دراسة المستجدات التي جاءت بها التشريعات الجديدة مقارنة بما كان معمول به في السابق.

خطة الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة يمكن أن نقسم البحث إلى مبحث تمهيدي يتناول تعريف العطل وخمسة مباحث تتناول الأنواع التي أقرها المشرع الجزائري والمشرع التونسي في مجال العطل، ويتعلق الأمر بما يلي: المبحث الأول: العطل السنوية، المبحث الثاني: العطل المرضية، المبحث الثالث: العطل الرسمية، المبحث الرابع: العطل الأسبوعية، المبحث الخامس: العطل الاستثنائية.

المبحث التمهيدي - تعريف العطلة

يقصد بالعطلة من الناحية القانونية الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف وبترخيص من الإدارة ولفترة محددة. (الشريف، كمون، 2006، ص01). كما يقصد بها أيضا الأيام التي يسمح للعامل فيها بالانقطاع عن العمل بمقتضى القانون.

ومن خلال هذا التعريف يمكن تحديد 04 عناصر أساسية تحدد ملامح العطلة القانونية وهي:

- **وجود ميرر شرعي:** والمقصود بالميرر الشرعي هو أن لا ينقطع الموظف عن العمل دون سبب قانوني، لكن من الناحية التطبيقية فإن أغلب الإدارات تتعامل بمرونة اتجاه هذا الإجراء وتمكن لبعض موظفيها من القيام ببعض شؤونهم الخاصة وذلك بالترخيص لهم في التغيب مؤقتا عن مراكز عملهم ويكون عادة في الحالات القصوى وأن لا يؤدي إلى تعطيل المرفق العام.

- **ضرورة تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر:** إن المبدأ العام في إسناد العطلة هو تقديم طلب من طرف الموظف المعني بالأمر ولا يتم ذلك إلا بموافقة فلا يمكن للإدارة أن تجبر الموظف على الخلود إلى الراحة، لكن يستثنى من هذا المبدأ الحالات التي تستوجب إبعاد الموظف لأسباب صحية وعطلة الراحة الأسبوعية وكذلك العطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية (الشريف، كمون، 2001، ص88).

- **الموافقة المسبقة من طرف الإدارة:** باستثناء عطل الراحة الأسبوعية والعطل المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية لا يمكن للعون مبدئيا أن يتغيب عن عمله دون ترخيص مسبق من إدارته إلا في حالات حدوث مانع مفاجئ يمكن في هذه الحالة للعون أن يتغيب عن عمله دون ترخيص شريطة أن يتولى تسوية وضعيته فيما بعد.

- **محافظة الموظف على وضعيته الإدارية والمالية:** يحتفظ الموظف بكامل حقوقه في المرتب والتدرج والترقية والتقاعد كما يظل خاضعا لجميع واجباته باعتباره في حالة مباشرة (خدمة) ويحجر عليه ممارسة أي عمل بمقابل أثناء فترات العطل لكن من الناحية العملية تغض الطرف الإدارة على موظفيها عند مزاوله بعض الأنشطة ولو بمقابل خصوصا العمال المؤقتين والحراس الذين يعتبرون من ذوي الأجر المنخفض.

ولهذا فإن أهم العطل التي أقرها المشرع الجزائري والمشرع التونسي في هذا المجال جاءت كالاتي:

المبحث الأول - العطل السنوية

أولا: في الجزائر

لقد نظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العطل السنوية بموجب المواد من 199 إلى 206 منه وهي تمثل بذلك حقا مقررًا بقوة القانون يستفيد منه الموظف العام بدون أي مطالبة منه، وليس للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أي سلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها بالمقدار أو الأيام التي يقرها القانون (سواكر، 2011، ص177).

ولهذا فإنه لكل موظف ينتمي لإحدى أسلاك الوظيفة العمومية الحق في عطلة سنوية مقدارها شهر 30 يوما وتحسب على أساس يومين ونصف من الشهر الواحد من العمل وتمنح على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جويلية من سنة العطلة، أما الموظفين حديثي العهد بالتوظيف فتحسب مدة العطلة السنوية الخاصة بهم بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة (ربوح، 2016/2015، ص127).

كما أنه بالنسبة لبعض الموظفين الذين يمارسون أعمالهم في بعض المناطق لا سيما المناطق الصحراوية وبعض المناطق في الخارج فإنهم يستفيدون من مدة عطلة أطول تصل إلى 40 يوماً أو 50 يوماً في بعض الحالات (الأمر 03-06، 2006).

أما بالنسبة للموظفين المكلفين بالنشاطات التعليمية والتكوينية فإنهم يستفيدون من راحتهم السنوية أثناء العطل المدرسية، ونسوق في هذا الإطار أن ليس للإدارة الحق في منح أو منع إقرار العطلة السنوية وإنما تتمثل صلاحياتها فقط في سلطة تقدير وتنظيم وقت منحها حتى لا يطلبها جميع الموظفين في وقت واحد فيتعطل بذلك سير المرفق العام. وعليه فإنه يوجد ثلاثة أسباب منطقية للرفض المؤقت للعطلة السنوية وما عدى ذلك يعتبر تعسفاً في استعمال السلطة الإدارية وهي:

- وجود أعمال ملحة على مكتب الموظف المعني لا تقبل التأجيل.
 - لا يوجد مستخلف للموظف الذي طلب العطلة.
 - خروج الموظف يؤدي إلى تعطيل الأعمال الإدارية.
- وعليه فإنه تعتبر فترات العمل التي تستوجب الاستفادة من العطلة السنوية ما يلي: (ربوح، 2016/2015، ص 127)

- فترة العمل الفعلي.
- فترة العطلة السنوية.
- فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة.
- فترات الراحة الأسبوعية والأعياد القانونية.
- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل.
- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

كما يجب على الإدارة أن تحدد في سند العطلة اسم الموظف المستخلف الذي يحل محل الموظف المستفيد من العطلة السنوية طوال مدة غيابه عن العمل وينوب عنه في جميع مهامه ومسؤولياته الأمر الذي ينجم عنه في جميع الأحوال دوام سير المؤسسات والإدارات العمومية بانتظام ودون انقطاع.

كما يمكن للإدارة أن تقوم باستدعاء الموظف المتواجد في عطلته السنوية لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة، (الأمر 03-06، 2006، ج، رقم 46) إلا أنه من الناحية العملية نادراً ما تحصل مثل هذه الأمور لعدة اعتبارات منها أن الإدارة لا ترغب في تطبيق هذا الحق الذي أعطاها إليه القانون إلا في الضرورة القصوى جداً، وكذلك العامل الذي يتم إرجاعه للعمل أثناء عطلته ربما يرفض ذلك وتلجأ الإدارة إلى استعمال القانون مما يؤدي إلى توتر العلاقة بين الموظف وإدارته ناهيك عن إشكالية التواصل مع الموظف أثناء عطلته في حالة تنقل الموظف لقضاء عطلته بعيداً عن مقر إقامته أو حتى خارج الوطن.

كما يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى غير أنه يمكن للإدارة إذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به إما جدولاً العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين (الأمر 03-06، 2006، ج، رقم 46).

هذا ويسقط حق الموظف الذي لم يستفد من العطل السنوية التي مر عليها سنتان، لكن من الناحية التطبيقية خاصة عندما تكون هناك أسباب منطقية منعت الموظف من الاستفادة من العطلة السنوية في وقتها يوجد هناك مرونة في تطبيق هذا الإجراء. ومن ناحية أخرى لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتم تعويض العطلة السنوية وغيرها بتعويض مادي على عدم الاستفادة من العطلة في وقتها ولو كان بفعال الإدارة (الأمر 03-06، 2006، ج، رقم 46).

ومن بين الضمانات التي ضمنها المشرع للموظف العمومي لا يمكن إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية وهي ضمانات مقررّة للموظف العام المتواجد في عطلته السنوية حتى يتمكن من الاستفادة من فترة الراحة دون أن يخاف على منصب عمله بسبب غيابه المبرر قانوناً. كما أنه في حالة إذا كان الموظف في عطلة سنوية وتعرض لمرض أو حادث مرور توقف العطلة السنوية ويستفيد الموظف من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها. (الأمر 03-06، 2006، ج، رقم 46).

ثانيا : في تونس

يعتبر حق الانتفاع بعطلة الراحة السنوية من أهم الحقوق التي ينتفع بها الموظف العمومي حيث صادقت تونس على الاتفاقية العالمية التي تحجر إبرام كل اتفاق بين صاحب العمل والأجير يقضي بتخلي الأجير ولو بمحض إرادته عن حقه في الانتفاع بعطلة الراحة السنوية(الشريف، كمون، 2001، ص90).

ولا يتم الحصول على هذا الحق أي كامل عطلته السنوية(شهر) إلا بعد قضاء سنة كاملة من العمل الفعلي وعند الاقتضاء وفي حالة عدم استكمال هذه السنة بإمكانه الحصول على جزء من عطلته السنوية يتم احتسابه على أساس:

- يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

- ونصف يوم عن كل ستة أيام عمل فعلي بالنسبة إلى فترة العمل التي هي دون شهر.

غير أن بعض الأصناف من الأعوان يخضعون إلى أحكام خاصة في هذا المجال، فالقضاة ينتفعون بعطلة أحيانا إلى أربعة أشهر، أما العسكريون المباشرون وأعوان قوات الأمن الداخلي وأعوان الديوانة ورؤساء البعثات الدبلوماسية والفتنسية فيإمكانهم الحصول على إجازة سنوية مدتها 45 يوما(الشريف، كمون، 2006، ص ص 11-12).

ولهذا فإن المدة القانونية العادية للعطلة السنوية شهر واحد وتوزيع الإجازات على أعوانها ينبغي على الإدارة إعطاء أولوية الاختيار للأعوان الذين لهم أطفال في الكفالة وعند الاقتضاء يمكن للإدارة أن تؤجل إسناد العطل لبعض أعوانها إلى السنة الموالية للسنة التي تم استحقاق العطلة بعنوانها(الدكالي، 2007، ص72).

كما يمكن تجزئة العطلة السنوية إما بطلب من العون أو بمبادرة من الإدارة وبالرغم من أن الإدارة لا تحبذ تجزئتها للعطل خاصة عندما تكون عدة أجزاء إلا انه تمكن من جانب آخر من توزيع فترات العطل على كامل السنة وعدم حصرها خلال فترة الصيف.

أما بالنسبة لتأجيل العطلة السنوية فانه لم يعد بإمكان العون تأجيل عطلته السنوية طبقا لأحكام الفصل 38(جديد) من النظام الأساسي العام كما تم تنقيحه بالقانون عدد83 لسنة1997 المؤرخ في20ديسمبر1997.

أما بالنسبة للسلطة الإدارية نفسها إذا ما قررت تأجيل انتفاع أعوانها بحقوقهم في عطلة الراحة السنوية تكون ذلك في حالات استثنائية تقتضيها متطلبات حسن سير المرفق العام ولا يمكن تأجيل عطلة الراحة إلا في حدود سنة واحدة وبقرار فردي في الغرض(القانون عدد 83/112، 1983، ج، ر رقم 82).

ويمكن للإدارة عند الضرورة أن تلزم أحد أعوانها بقطع عطلته السنوية واستنفاذ عمله على الفور ويعتبر عدم امتثال العون إلى هذا الأمر خطأ إداريا فادحا.

وبخصوص انتهاء العطلة السنوية فانه عند نهاية عطلة الاستراحة يتعين على العون الالتحاق بمركز عمله، فقد نص الفصل39 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على انه:(يمكن أن يحال على مجلس التأديب الموظف الذي لم يلتحق بمركز عمله عند انتهاء عطلة الاستراحة)(القانون عدد82/70، 1982، ج، ر رقم 54).

هذا وانه لا يمكن بأي حال من الأحوال الحصول على تعويض مالي مقابل حق الانتفاع بعطل الاستراحة ولا يتم استبدال حق الانتفاع بعطل الاستراحة بمقابل مالي ولوفي صورة انقطاع العون نهائيا عن العمل(الشريف، كمون، 2006، ص19).

المبحث الثاني - العطل المرضية:

أولا: في الجزائر

إن التعب عن العمل لأسباب صحية معترف به من الناحية القانونية سواء كان المرض مؤقتا أو طويل الأمد، لكن لا يتم الحصول على هذا الحق بمجرد إشعار أو تبليغ الإدارة المعنية وإنما بضرورة تقديم شهادة طبية تبرر ذلك الغياب، كما يمكن للإدارة أن تتأكد من صحة تلك المبررات التي أودعها الموظف لدى مصالحها عندما ترى ذلك ضروريا.

ويعتبر الحق في العطل المرضية من الحقوق التي اتفقت عليها معظم الأنظمة الإدارية التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية في أغلب دول العالم، ولهذا فإن المشرع الجزائري أقر ذلك من خلال المواد 33 و201 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 والتي تنص على أنه: (توقف العطلة السنوية اثر وقوع مرض أو حادث مرور ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به). أما بالنسبة إلى القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية لا سيما القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والمرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 01 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم 83-11 نجد أن العطل المرضية تنقسم إلى قسمين هما: عطل مرضية قصيرة المدى، وعطل مرضية طويلة المدى.

01-العطل المرضية قصيرة المدى:

تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف إلى مرض عادي ولمدة قصيرة وتمائل للشفاء مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية معاينة المرض، وبهذا فإنه تنقطع مؤقتا علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث التزام دفع الراتب للموظف. كما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم الشهادة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي في نسختين يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليه تاريخ تقديمها له وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة عن المرض وتعويضه ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض (سواكر، ص180). كما يجب على الموظف أن يستخرج من الإدارة المستخدمة كشف الأجر والعمل مرفقا ببيان تاريخ انقطاع الموظف عن عمله ليستظهر بهما لدى هيئة الضمان الاجتماعي عند تسديد التعويضات اليومية. هذا وان التعويض عن العطلة القصيرة المدى تنقسم إلى قسمين إذا كانت المدة اقل من 15 يوما يكون التعويض بنسبة 50 بالمئة وإذا كانت المدة من 16 يوم إلى 100 يوم يكون التعويض 100 بالمئة.

02-العطلة المرضية طويلة المدى:

عند تعرض الموظف العام إلى مرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب ذلك في غيابه عن العمل لمدة طويلة فإنه يستفيد من عطلة مرضية طويلة المدى (المرسوم رقم 27-84،-1984، ج، ر، رقم 14).

وتصل مدة العطلة طويلة المدى إلى ثلاث سنوات وتخضع لرقابة طبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة كما يمكن أن تقسم العطلة المرضية طويلة المدى إلى أقساط كل قسط منها يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته.

كما انه في حالة لم يتماثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات واستحال عليه مباشرة مهامه يحال على العجز بسبب المرض.

03-عطلة الأمومة:

إن اغلب القوانين التي تعنى بالوظيفة العمومية كرست حقوق المرأة العاملة من خلال عدة مجالات أهمها منحها عطلة خاصة خلال فترة الحمل والولادة وتختلف مدتها وكيفيةها من دولة إلى أخرى، وحسب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر فإن للمرأة العاملة الحق في عطلة أمومة مدتها 14 أسبوعا متتالية أو 98 يوما تحسب ابتداء من التوقف الفعلي عن العمل. كما يمكن لها أن تستفيد من عطلة الأمومة قبل تاريخ الوضع المتوقع بـ 42 يوم، ولكي تستفيد المرأة الموظفة من التعويضات اليومية أثناء عطلة الأمومة يجب عليها أن تقدم شهادة طبية للمؤسسة المستخدمة تستخرج بناء عليها شهادة تبين تاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الراتب الأخير الذي يعتمد كأساس في حساب التعويض اليومي وحتى تكون الإجراءات سليمة وصحيحة للاستفادة من التعويضات اللازمة المترتبة عن العطلة يجب مراعاة ما يلي: (سواكر، ص182)

- أن تضع المرأة حملها وهي في وضع القيام بالخدمة .

نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس

- إبلاغ هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعاينة من طرف الطبيب قبل (06) أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع كما يجب كذلك ذكر تاريخ الحمل المتوقع في الشهادة الطبية من طرف الطبيب.
- أن تجري الموظفة الحامل فحوصات متابعة للحمل في فترات متباعدة قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل وخلال الشهر السادس من الحمل وان تجري فحصين احدهما قبل 04 أسابيع من الوضع في اقرب الحالات والثاني بعد الوضع بـ 08 أسابيع في ابعدها الحالات.
أما الغيابات التي تستفيد منها الموظفة المرضعة فان للمرأة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (06) الموالية ويمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة (ربوح، ص129).

ويمكن أن نؤكد في هذا الإطار على أهم التزامات الموظف الموجود في عطلة مرضية وهي كالتالي:
- أن لا يمارس الموظف نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي.
- ألا يغادر منزله إلا بأمر من الطبيب الذي يصف له ذلك لغرض علاجي .
- أن تكون ساعات الخروج والدخول منحصرة بين الساعة العاشرة (10) صباحا والرابعة (16) مساء ما عدا الحالات القاهرة ويجب أن يسجل الطبيب المعالج هذه الساعات في ورقة العلاج.
- أن لا يتنقل طوال فترة مرضه دون إذن مسبق من هيئة الضمان الاجتماعي ويمكن لهذه الهيئة أن تأذن بتنقل المريض مدة غير محددة لغرض علاجي أو لأمر شخصي مسبب ويتم ذلك بعد استشارة الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

- المريض الذي يرى الطبيب المعالج ضرورة سفره لفترة نقاهة أن يشعر هيئة الضمان الاجتماعي بذلك قبل ذهابه وينتظر إذنها وان يخضع لمراقبة هيئة الضمان الاجتماعي طوال فترة نقاهته.
- إذا مرض المؤمن له وهو خارج المجال الإقليمي لهيئة الضمان الاجتماعي التي ينتمي إليها وجب عليه أن يشعر هذه الهيئة ليتسنى لها تقديم الخدمات اللازمة إن اقتضى الأمر.
- يجب على المؤمن له في حالة تمديد فترة الانقطاع عن العمل أن يشعر الطبيب عند وصف التمديد المذكور.
- تجري هيئة الضمان الاجتماعي جميع التحقيقات بواسطة أعوانها المؤهلين.
- لا تدفع هيئة الضمان الاجتماعي التعويضات اليومية المتعلقة بمدة الانقطاع عن العمل للمؤمن له إذا اخل بأحد التزامات المرض المذكورة أعلاه.

ثانيا: في تونس

من حق الموظف العمومي أن يستفيد من عطل مرضية مهما كان نوعها شريطة أن يتوفر أمران أساسيان وهما:

- إصابة العون بمرض تم إثباته من قبل طبيب مرسوم بعمادة الأطباء.
- العجز عن مباشرة الوظائف من طرف العون المريض.
ولهذا فانه يتعين ضبط نوع الإصابة المرضية بالشهادة الطبية فقد تحول بعض الأمراض بينهما وبين بعض الوظائف بينما لا تكون مانعا بالقيام بوظائف أخرى.
وتنقسم العطل المرضية إلى أربعة أنواع وهي:

01- عطل المرض العادي:

لكل موظف أو عامل قار باشر مهامه طيلة فترة لا تقل عن 365 يوما من حقه التمتع بعطلة لمدة أقصاها اثني عشر شهرا منها شهران بالمرتب كاملا وعشرة أشهر بنصف المرتب، وأما العون الذي لم يقض تلك الفترة في العمل فله الحق في عطلة بكامل الراتب بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي أما العمال والأعوان الوقيتيين الذين باشرُوا أعمالهم لفترة لا تقل عن 365 يوما فمن حقهم التمتع بعطلة مرض عادي لمدة أقصاها ستة أشهر منها شهران بكامل المرتب وأربعة أشهر بنصف المرتب وأما الأعوان الذين لم يقضوا تلك الفترة الدنيا فلهم الحق في عطلة بكامل الراتب بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي (الدكالي، ص76).

أما بالنسبة للأعوان المتعاقدون الذين باثروا وظائفهم مدة سنة على الأقل فينتفعون بعطل مرض عادي مدتها القصوى شهر واحد يصرف لهم فيها كامل الأجر، أما بالنسبة للأعوان المتعاقدون الجدد الذين لم يباثروا وظائفهم خلال مدة 365 يوماً بفعل مرض عادي كاملة الأجر لا تتجاوز مدتها يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي.

ولكي يستفيد العون بعطلة المرض المخولة يجب عليه أن يوجه إلى رئيسه المباشر مطلباً في الغرض يتضمن عنوانه مدة الاستشفاء ومدعماً بشهادة طبية لا يتجاوز 48 ساعة من تاريخ انقطاعه عن العمل. (الأمر عدد 19/168، 2019).

ويمكن الإشارة إلى أن عطل المرض التي لا تتجاوز في مجموعها 30 يوماً عن كل فترة 365 يوماً إنما يقع منحها من قبل رئيس الإدارة مباشرة شريطة أن لا تكون عطلة المرض قد تلت عطلة الاستراحة، أما إذا كانت عطلة المرض تتجاوز 30 يوماً فإن الطرف المعني بالموافقة على ذلك هو اللجنة الطبية المختصة (الأمر عدد 90/815، 1990، ج، ر رقم 36).

وفي هذا الصدد يمكن للإدارة أن تجري مراقبة إدارية بهدف التأكد من استعمال العون العطلة للتداوي من المرض وليس لأغراض أخرى، كما يجب على الإدارة أن تستعمل هذا الحق في أيام العطلة المرضية وليس بعد فوات مدة طويلة من تاريخ تقديم الشهادة الطبية.

02- العطل المرضية طويلة الأمد:

يمكن للأعوان الانتفاع بعطلة مرضية طويلة الأمد عند إصابتهم بأمراض معينة وهي أمراض السل والسرطان والشلل والأمراض العقلية مع ضرورة الإدلاء بشهادة طبية تثبت الإصابة بأحد الأمراض المذكورة. (الأمر 59/239، 1959، ج، ر رقم 44).

ولكي يستفيد الموظف من العطلة طويلة المدى يجب توفر ما يلي:

- يجب أن يكون العون في حالة مباشرة أو في عطلة مرض عادي.
- لا تسند للأعوان الذين هم في عطلة استراحة أو عطلة استثنائية أو تكوين مستمر أو ولادة أو أمومة أو في وضعية إلحاق أو عدم مباشرة أو تحت السلاح.
- يجب أن يكون مصاباً بأحد الأمراض التي تخول الحصول على هذا النوع من العطل مبدئياً هذه الأمراض خطيرة ومعديّة أو تستوجب معالجة طويلة.

- لا تمنح العطلة إذا ما تبين أن المرض ناتج عن تناول المشروبات الكحولية أو عن استعمال المخدرات. وتمنح هذه العطلة من طرف اللجنة الطبية المختصة. (الأمر عدد 90/815، 1990، ج، ر رقم 36) ومهما كان فإن عطل المرض طويلة الأمد لا يمكن أن تتجاوز في مجموعها مدة خمس سنوات منها ثلاث سنوات بكامل المرتب وسنتان بنصفه (الأمر عدد 83/112، 1983، ج، ر رقم 82).

أما في حالة عدم التماثل إلى الشفاء واستنفذ جميع حقوقه بالتمتع في العطلة طويلة الأمد فإنه يوضع في حالة عدم مباشرة وجوبية يمكن أن تقضي به إلى الإحالة على التقاعد.

هذا ويبقى الموظف الذي استفاد من العطلة المرضية طويلة الأمد بالإضافة لتمتعه براتبه كاملاً خلال ثلاث سنوات ونصف راتبه خلال سنتين إضافيتين فإنه يبقى يستفيد من المنح العائلية والمنح الأخرى بما في ذلك منحة الإنتاج. ولكي يعود العون لاستئناف نشاطه يجب عليه أن يتم ثبوت شفاؤه نهائياً ويعتبر رأي اللجنة الطبية وجوبياً وإلزامياً ولا يمكن للإدارة أن تأذن للعون باستئناف نشاطه دون موافقة اللجنة (الدكالي، ص 97).

03- عطلة المرض المهني أو حادث الشغل:

إذا أصيب عون عمومي بمرض مهني أو تعرض لحادث شغل فمن حقه التمتع بعطلة مرض خاصة طيلة المدة اللازمة خالصة الأجر حتى يتم شفاؤه أو عجزه النهائي عن مباشرة وظائفه، ولا يمكن للإدارة في هذه الحالات وضع العون المعني بالأمر في حالة عدم مباشرة وينتفع العون المعني خلال العطلة بكامل مرتباته، وإذا ثبت عجزه النهائي عن مباشرة وظائفه يحال على التقاعد (قانون عدد 95/56، 1995، ج، ر رقم 53).

تنتفع المرأة العاملة بعطلة الولادة وعند الاقتضاء يمكنها التمتع بعطلة الأمومة والاستفادة من راحة الرضاعة.

نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس

أ- عطلة الولادة:

تتمتع المرأة العاملة مهما كان صنفها بعطلة الولادة وتسد إليها العطلة لمدة شهرين متتاليين خالص الأجر بعد الإدلاء للإدارة المشغلة بشهادة طبية تثبت الولادة الحاصلة وهو ما نص عليه النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية في فصوله 48-106-111 على أن الموظفين تنتفع بعد الإدلاء بشهادة طبية بعطلة ولادة مدتها شهران مع استحقاق كامل المرتب ويمكن الجمع بين هذه العطلة وعطلة الاستراحة، كما يمكن للإدارة أن تمنح الموظفة العطلة بداية من 15 يوما قبل الولادة وهذا استنادا للمنشور المؤرخ في 04 فيفري 1960. وتهدف هذه العطلة إلى تمكين الأم من استرجاع صحتها بعد الوضع ومن العناية بولدها خلال الفترة الأولى من حياته

كما انه لا يحق للمرأة التمتع بعطلة بعد إجهاض جنينها أو ولادته ميتا أو لمولود لم يعيش سوى مدة قليلة لكن في واقع الأمر غالبا ما تمكن الإدارات العمومية ولأسباب إنسانية أعوانها من عطلة الولادة رغم فقدها جنينها، كما أنها لا تسند بمجرد تبني مولود.

ب- عطلة الأمومة:

بعد الانتهاء من عطلة الولادة يمكن للمرأة العاملة ما لم تكن عوننا متعاقدنا أن تتمتع بعطلة أمومة لمدة أقصاها أربعة أشهر بنصف المرتب وطيلة عطلتها تحافظ المرأة على منحها ذات الصبغة العائلية كاملة.

ج- راحة الرضاعة:

عقب انتهاء عطلة الولادة وفي صورة إرضاعها لولدها رضاعة طبيعية تتمتع المرأة العاملة مهما كان صنفها براحة الرضاعة وذلك طيلة ستة أشهر على الحد الأقصى.

وحددت مدتها بساعة واحدة لكل حصة عمل، وتمنح هذه الراحة في بداية حصة العمل أو عند نهايتها شريطة أن تدوم هذه الحصة أربع ساعات على الأقل وإذا كان العمل موزعا على حصتين وكانت مدته لا تقل عن سبع ساعات في اليوم، فإن راحة الرضاعة تمنح ساعتين، وذلك بمعدل ساعة في بداية كل حصة أو قبيل نهايتها (الشريف، كمون، 2006، ص 64).

المبحث الثالث - أيام الراحة والعطل الرسمية:

أولا: في الجزائر

أقر المشرع الجزائري أيام معينة كأيام عطل رسمية في عدة مناسبات وطنية ودينية وعالمية وفق الجدول التالي:

المناسبة	العطلة	المدة
رأس السنة الهجرية	الأول من محرم	يوم واحد
عاشوراء	العاشر من محرم	يوم واحد
المولد النبوي الشريف	الثاني عشر من ربيع الأول	يوم واحد
عيد الفطر	الأول من شوال	يومين
عيد الأضحى	العاشر من ذي الحجة	يومين
رأس السنة الميلادية	أول جانفي	يوم واحد
عيد العمال	أول ماي	يوم واحد
عيد الاستقلال والشباب	05 جويلية	يوم واحد
عيد الثورة	أول نوفمبر	يوم واحد
رأس السنة الامازيغية	12 جانفي	يوم واحد

المصدر: القانون رقم 63/278 الصادر في 26 جويلية 1963.

وبالرغم من أن هذا القانون السالف الذكر هو المصدر الأساسي لتنظيم العطل الرسمية إلا انه أدخلت بعض التعديلات على هذا القانون على مر السنين حيث أصبح لرئيس الجمهورية الحق بسن أو إلغاء أي عطلة وفقا لتقديره، ويحدد هذا القانون عشرة عطل رسمية التي يتم الاحتفال بها بشكل أو بآخر.

ثانياً: في تونس

يبين هذا الجدول العطل الرسمية الخاصة بالمناسبات الوطنية والدينية والعالمية في تونس وهي كما يلي:

المدة	التاريخ	المناسبة
يوم واحد	أول محرم	رأس السنة الهجرية
يوم واحد	الثاني عشر من ربيع الأول	المولد النبوي الشريف
ثلاثة أيام	الأول من شوال	عيد الفطر
يومين	العاشر من ذي الحجة	عيد الأضحى
يوم واحد	أول جانفي	رأس السنة الميلادية
يوم واحد	14 جانفي	عيد الثورة والشباب
يوم واحد	20 مارس	عيد الاستقلال
يوم واحد	09 افريل	عيد الشهداء
يوم واحد	أول ماي	عيد الشغل
يوم واحد	25 جويلية	عيد الجمهورية
يوم واحد	13 أوت	عيد المرأة
يوم واحد	15 اكتوبر	عيد الجلاء

المصدر: الأمر عدد 317 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011.

المبحث الرابع - العطل الأسبوعية

أولاً: في الجزائر

لكل موظف جزائري الحق في يوم راحة في الأسبوع مدفوع الأجر ولا اعتبارات دينية بالخصوص تم تحديده بيوم الجمعة كما يمكن أن يؤجل أو يقدم يوم الراحة إلى يوم آخر من أيام الأسبوع وذلك في إطار تنظيم العمل و لما تقتضيه خصوصيات المهنة خاصة المهن التي تتطلب العمل بنظام التناوب، أما بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم عطلة إضافي.

ثانياً: في تونس

لكل عون عمومي في حالة مباشرة الحق في عطلة استراحة خالصة الأجر ليوم واحد في الأسبوع وتم تحديدها بيوم الأحد أما بالنسبة لبعض القطاعات التي تعمل بنظام التناوب فان يوم العطلة الأسبوعية لا يكون محدد بيوم معين وإنما يتم وفق رزنامة معدة من طرف المصالح الإدارية المعنية نظرا لطبيعة المهنة واستمرارا لحسن سير المرفق العام كقطاع الصحة والشرطة والحماية المدنية وغيرها، أما بالنسبة لأعوان الإدارات العمومية بالإضافة ليوم الأحد فإنهم يستفيدون من يوم السبت كيوم كعطلة.

المبحث الخامس - العطل الاستثنائية:

أولاً: في الجزائر

بالإضافة إلى العطل السابقة الذكر فان المشرع الجزائري اقر عطلا استثنائية يستفيد منها الموظف العمومي شريطة تقديم مبرر مسبق دون فقدان الراتب وهو ما نصت عليه المواد 208 و 209 و 212 و 213 و 215 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي :

- لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة في حدود أربع ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها.
- للقيام بمهام التدريب وفق الشروط المعمول بها في التنظيم.
- المشاركة في دورات المجالس المنتخبة.

نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس

- أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي.
- المشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية والثقافية.
- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.
- أداء فريضة الحج حيث أن للموظف العام الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة فلا يجوز لأداء مناسك العمرة ومن ثم إذا أراد الموظف أن يؤدي العمرة فيكون ذلك عن طريق العطلة السنوية وليس عن طريق العطلة الخاصة بالحج.
- إحدى المناسبات العائلية منها زواج الموظف وازدياد طفل للموظف وختان ابن الموظف وزواج احد فروع الموظف ووفاة زوج الموظف ووفاة احد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجته وحددت مدة هذه العطلة بثلاث أيام.
- هذا ويمكن للموظف أن يستفيد من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة ولا يمكن أن تتجاوز مدتها 10 ايام في السنة بقصد تمكين الموظف من مواجهة أحداث طارئة تقتضي غيابه وتتعلق على سبيل المثال لا الحصر بما يلي:
 - أمور شخصية أو عائلية للموظف أو احد أفراد عائلته.
 - التكفل بالمشاكل الصحية للموظف أو لأحد أفراد عائلته.
 - المشاركة في المناسبات العائلية أو الدينية أو التظاهرات أو الملتقيات غير تلك المنصوص عليها في المواد 209.210.212 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جوان 2006.
- كما يجب على الموظف تقديم المبررات الضرورية لهذا الغياب ويعود للإدارة المستخدمة النظر في الحالات التي يمكن فيها منح رخص الغياب وتقدير الظروف والمبررات التي يقدمها المعني مراعية في ذلك ضرورات الخدمة(مراسلة رقم 14/5394، 2014).

ثانيا: في تونس

يمكن للموظفين والعملة دون سواهم التمتع بالعطل الاستثنائية المنصوص عليها بالفصل 40 من قانون الوظيفة العمومية، وتمنح هذه العطل في حالات خاصة وتمارس الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية تمكنها من منح العطل أو رفضها، ويمكن تقسيم العطل الاستثنائية إلى عدة أنواع:

01-العطل لموجبات قانونية:

تمنح هذه العطلة لتمكين الأعوان العموميين من القيام بأحد الواجبات التي نص عليها المشرع كالإدلاء بشهادة لدى العدالة أو القيام بالفحص الطبي اللازم لأداء الواجب العسكري أو أداء واجب الانتخاب إلى غير ذلك.

02-العطل المسندة للقيام بعطلة خاصة بأداء فريضة الحج:

ينتفع الموظفون والعملة بعطلة خاصة بأداء فريضة الحج مرة واحدة خلال حياتهم المهنية مدتها شهر واحد، أما بالنسبة للعمرة فيمكن اقتطاعها من العطلة السنوية.

ولعل من بين شروط الانتفاع بهذه العطلة نجد ما يلي:

- أن يكون العون المنتفع بهذه العطلة مسلما وفي هذا الإطار أن الموظفون الذين يدينون بغير الإسلام لديهم عطل خاصة بمناسباتهم الدينية.

- يجب أن توافق مدة العطلة مدة الحج وبالتالي لا يمكن أن الانتفاع بهذه العطلة لأداء مناسك العمرة.

- أن لا يكون العون قد انتفع ولو بإدارة أخرى بنفس هذه العطلة أو القيام بفريضة الحج قبل التحاقه بالوظيفة العمومية.

03-العطلة للقيام بواجب عائلي:

من أهم الواجبات العائلية الملحة التي تمكن من الحصول على هذه العطلة الاستثنائية واجب الحضور في موكب دفن احد الأقارب، وتكون في حدود ستة أيام من السنة.

04-العطل العائلية بمناسبة كل ولادة:

حددت مدة العطلة بسبب ازدياد مولود للعون بيومين سوى كان مولودا واحدا أو توأما أو أكثر ولا يمكن إسناد هذه العطلة إلا خلال فترة العشرة أيام التي تلي تاريخ الولادة.

05-العطل الممنوحة بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية أو النقابية أو مؤتمرات الأحزاب السياسية أو المنظمات الوطنية أو منظمات الشباب:

توافق مدة هذه العطلة المدة اللازمة لحضور فعاليات المؤتمرات مع إضافة آجال السفر عند الضرورة.

06- بمناسبة المشاركة في المباريات الرياضية الدولية:

تستند هذه العطلة الاستثنائية إلى الأعوان الذين يشاركون في مباريات رياضية دولية ضمن الفرق الوطنية دون غيرها.

07- عطلة التكوين المستمر:

تمنح هذه العطلة إلى الموظفين والعملة المترسمين وذلك بغرض المشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الإدارة ولا يمكن للأعوان المتربصين أو الأعوان الوقيتين والأعوان المتعاقدين الانتفاع بهذه العطلة(الأمر عدد90/2142، 1991، ج، رقم 01).

ولا يمكن للعون أن ينتفع بعطلة تكوين مستمر ثانية إلا بعد مضي ثلاث سنوات على انتهاء مرحلة التكوين الأولي التي شارك فيها(الأمر عدد90/2142، 1991، ج، رقم 01).

08- عطل الدراسة:

ينتفع بعض الأعوان التابعين لأسلاك خاصة بأحكام استثنائية تمكنهم من الحصول على عطل للدراسة قد نصت على سبيل المثال الأنظمة الأساسية الموازية له على انه:(يمكن للأساتذة والأساتذة المحاضرين المبرزين العاملين حسب نظام كامل الوقت أن يتمتعوا بعد كل مرة من العمل قدرها خمس سنوات بإجازة دراسية تستغرق تسعة أشهر على أقصى تقدير ويتقاضون في ذلك الوضع كامل مرتبهم وتمنح تلك الإجازة بعد تقديم برنامج دراسي يصادق عليه وزير الصحة العمومية ووزير التعليم العالي)(الامر عدد77/732، 1977، ج، رقم 63).

كما يمكن منح المدرسين الباحثين القارين باستثناء المساعدين منهم عطلة للدراسة خالصة الأجر لمدة شهر ونصف بعد كل سنتين من النشاط ويمكن ضم فترات عطل الدراسة والرفع فيها إلى مدة أقصاها تسعة أشهر.

09-العطلة بدون اجر:

يمكن للموظف أو العامل القار أن يقدم لإدارته طلبا للحصول على عطلة بدون اجر لمدة أقصاها ثلاثة أشهر في السنة، وهذا بعد تقديم العون مطلب في ذلك ويجب أن يكون مبررا ومقنعا لان إسناد العطلة من هذا النوع يدخل في مجال السلطة التقديرية للإدارة المستغلة.

وكما نص عليه الفصل 50 من قانون الوظيفة العمومية فان العطلة المسندة لا تعتبر خدمة فعلية وعليه فمدتها لا يقع احتسابها ضمن أقدميه العون صاحب الرخصة(الدكالي، ص84).

10-العطلة لبعث مؤسسة:

يهدف المشرع التونسي لإقرار هذا النوع من العطل إلى منح الفرصة لأعوان الوظيفة العمومية والذين لديهم قدرات للنجاح وبعث مؤسسات خاصة من أجل تمكينهم ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى التشجيع على المشاركة في الحياة الاقتصادية وتوسيع قاعدة الاستثمار بخلق جيل جديد من المستثمرين يكون فيه أعوان الوظيفة العمومية جزءا مساهم فيه مساهمة فعالة(القانون عدد03/20، 2003، ج، رقم 22 والقانون عدد07/69، 2007، ج، رقم 104).

وتمنح هذه العطلة لمدة أقصاها سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة أو سنة قابلة للتجديد مرتين في صورة بعث المؤسسة في منطقة تنمية جهوية.(القانون عدد95/34، 1995، ج، رقم 33).

الخاتمة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع تبين لنا أن نظام العطل المتبع في كل من النظام الإداري في الجزائر وتونس والمكرس من خلال القوانين الأساسية الخاصة بتنظيم قطاع الوظيفة العمومية في كلا البلدين هو نظام يتمشى مع نظام المسار المهني والذي يعتمد على العلاقة اللائحية بين الموظف العام والإدارة والذي يستوجب عدة حقوق وواجبات منها حق الموظف في الراحة بعد قضاء فترة عمل معينة ولهذا نستخلص عدة نتائج أهمها:

- تعتبر العطل التي منحها القانون الجزائري والقانون التونسي للموظف العام من أهم المكتسبات التي تحصل عليها الموظف العام في ظل النظام المغلق.

- إن المشرع الجزائري والمشرع التونسي تعاملوا بمرونة كبيرة في تحديد مدة العطلة السنوية وذلك وفق مقتضيات وظروف العمل التي يعمل فيها كل موظف والتي تختلف من منطقة إلى أخرى ومن مهنة إلى أخرى.

- يعتبر التعويض عن المرض بمختلف أنواعه وجميع صوره من أهم المكتسبات والحقوق التي يتمتع بها الموظف العام في كل من الجزائر وتونس والتي تعتبر من أهم عناصر ترقية المسار المهني للموظف العام.

- إن تحديد وكيفية استفادة المرأة العاملة من العطل المترتبة عن الولادة سوى كانت عطلة الولادة أو عطلة الأمومة أو راحة الرضاعة جاءت تماشيا مع التوجهات والتشريعات العالمية في هذا الشأن وتكريسا لمبدأ حقوق المرأة في الدول المغاربية.

- إن العطل الاستثنائية المختلفة التي منحها المشرع الجزائري والمشرع التونسي للموظف العام جاءت بهدف عدم شغل الموظف العام عن أداء مهامه عند ضرورة الخروج من العمل لأغراض شخصية.

- إن وضع جدول للعطل بين الموظفين للاستفادة من العطلة السنوية يؤرق مسؤولي الإدارات العمومية لصعوبة الجمع بين رغبة الموظفين للاستفادة من هذا الحق ومقتضيات حسن سير المرفق العام.

ولهذا وبالرغم من أن كلا النظامين المعمول بهما في الجزائر وتونس مستمدان من النظام الإداري الفرنسي أي النظام المغلق (اللائحي) إلا أنه في مجال العطل نجد بعض الاختلافات في بعض التفاصيل والجزئيات ولعل أهمها:

- إن العطل المتعلقة بالمناسبات الوطنية كثيرة في تونس (5 حالات) مقارنة بما هو موجود في الجزائر (حالتين فقط) بالرغم من أن الجزائر تعتبر بلد ثوري مما يفسر أن المشرع الجزائري اقتصر على إحياء المناسبات الوطنية بدون اللجوء ليوم عطلة مثل يوم الشهيد 18 فيفري ويوم المجاهد 20 اوت وغيرها.

- تعتبر الجزائر من البلدان القلائل التي تحتفل بيوم عاشورا لاعتبارات دينية بحتة بالرغم من أنه يوجد أيام ومناسبات دينية لها نفس الأهمية الدينية ولكن المشرع الجزائري اكتفى بيوم عاشوراء كيوم عطلة على خلاف كثير من الدول الأخرى التي لم تعتمد على ما اعتمدت عليه الجزائر بما فيها الجمهورية التونسية.

- كما اختفت بعض العطل لأسباب سياسية مثل 19 جوان التي كان يحتفل بها الجزائريون بمناسبة التصحيح الثوري الذي قام به بومدين ضد احمد بن بلة سنة 1965، وعندما وصل محمد بوضياف إلى سدة الحكم في الجزائر سنة 1992 ألغى هذا الاحتفال واعتبره انقلابا على السلطة وليس مناسبة وطنية، وكذلك بالنسبة لتونس عندما وصل بن علي إلى الحكم في 07 نوفمبر 1987 اعتبره عيد وطني ولمدة طويلة معتمد كيوم عطلة من كل سنة إلى غاية سنة 2011 حيث أصبح التونسيون يحتفلون بيوم 14 جانفي كعيد للثورة بدلا من 07 نوفمبر.

- منح المشرع الجزائري للموظف العام الحق في تأجيل عطلته السنوية إلى سنتين بينما المشرع التونسي اكتفى بسنة واحدة.

- إن تخصيص يوم عطلة خاص بالمرأة في تونس على غير المعمول به في الجزائر يرجع لاعتبارات ثقافية واجتماعية وحقوقية ومكانة المرأة في سوق العمل في تونس مقارنة بالجزائر، لكن من الناحية العملية تمنح كثير من المؤسسات الفترة المسائية كعطلة للمرأة العاملة بمناسبة عيد المرأة بالرغم من عدم وجود أي سند قانوني في ذلك.

- يوجد اختلاف في العطل المترتبة عن الولادة ففي الجزائر يوجد عطلة خاصة بالولادة تسمى عطلة الأمومة لمدة 98 يوما بكامل الأجر أما في تونس مقسمة على نوعين النوع الأول عطلة الولادة لمدة شهرين بكامل الأجر والنوع الثاني عطلة الأمومة لمدة أربعة أشهر بنصف الأجر.

- إن الاختلاف في تحديد يوم الراحة الأسبوعية خاصة يوم الجمعة في الجزائر ويوم الأحد في تونس يرجع إلى اعتبارات ثقافية واقتصادية وسياسية .
- مدة العطلة المرضية طويلة المدى تصل في الجزائر إلى حدود ست سنوات بينما في تونس لا تتعدى خمس سنوات.
- يوجد اختلاف في مدة العطلة الاستثنائية بدون اجر ففي تونس يمكن للموظف أن يستفيد من عطلة تصل إلى ثلاثة أشهر بعد موافقة الإدارة وبعد تقديم المبررات الضرورية بينما في الجزائر لا تتعدى 10 أيام.

قائمة المراجع:

أولا: الكتب

- الدكالي المنجي، الموظف العمومي حقوقه وواجباته. 2007، تونس، مجمع الأطرش لتوزيع الكتاب المختص.
- سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر. 2011. الجزائر، مطبعة مزوار.
- الشريف صلاح الدين، كمون ماهر، سلسلة قانون الوظيفة العمومية الجزء السادس نظام العطل في الوظيفة العمومية. 2006، تونس، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة.
- الشريف صلاح الدين، كمون ماهر، المختصر في قانون الوظيفة العمومية. 2001، تونس، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة.

ثانيا: الرسائل الجامعية

- ربوح ياسين، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر. 2016/2015، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3 كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية.

ثالثا : النصوص القانونية والتنظيمية

- الأمر عدد 239 المؤرخ 24 أوت 1959 المتعلق بالرخص ذات الأمد الطويل التي يمكن تحويلها لموظفي الدولة والتأسيسات العمومية الدولية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1959 عدد 44.
- القانون رقم 63/278 الصادر في 26 جويلية 1963، الذي يحدد قائمة الأعياد القانونية الرسمية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 1963.
- الأمر عدد 732 لسنة 1977 المؤرخ في 09/09/1977 المتعلق بضبط القانون الأساسي للسلك الطبي، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1977 عدد 63.
- الأمر عدد 1264 لسنة 1980 المؤرخ في 30 سبتمبر 1980 المتعلق بضبط القانون الأساسي للصيادلة الاستشفائيين الجامعيين، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1980 عدد 57.
- قانون عدد 70 لسنة 1982 المؤرخ في 06/08/1982 المتعلق بالنظام الأساسي العام لقوات الأمن الداخلي، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1982 عدد 54.
- القانون عدد 112 / 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1983 عدد 82 .
- الأمر عدد 815 المؤرخ في 14 ماي 1990 المتعلق بضبط تركيب وتسيير اللجان الطبية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1990، عدد 36 .
- الأمر عدد 2142 لسنة 1990 المؤرخ في 18 ديسمبر 1990. المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1991 عدد 01.
- القانون عدد 34 لسنة 1995 المؤرخ في 17 افريل 1995 المتعلق بإنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية، الجريدة الرسمية 1995 العدد 33.
- قانون عدد 56 المؤرخ في 28 جوان 1995 الخاص بالتعويض عن الإضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية 1995 عدد 53.

نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس

- القانون عدد 20 المؤرخ في 17 مارس 2003 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 2003 عدد 22.
- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 2006 عدد 46.
- القانون عدد 69 المؤرخ في 27 ديسمبر 2007 المتعلق بحفز المبادرة الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 2007 عدد 104.
- الأمر عدد 317 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011 المتعلق بضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية 2011 للجمهورية التونسية، عدد 21.
- الأمر عدد 168 المؤرخ في 18/02/2019 المتعلق بعطل المرض التي تمنح إلى أعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات ذات الصبغة الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية عدد 2019 عدد 13.
- المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 01 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق القانون رقم 83-11 الذي يحدد قائمة الأمراض أو العلل التي توجب العطلة المرضية طويلة المدى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية 1984.
- مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية للجمهورية الجزائرية رقم 2014/5394 بتاريخ 17 جوان 2014.