



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



عنوان الدرس الثالث:

النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية

أستاذ الدرس: الدكتور عطوي خالد أستاذ محاضر قسم "أ"

بريد أستاذ الدرس : Khaled.attoui@univ-msila.dz

الفئة المستهدفة من الدرس: طلبة السنة الثالثة قانون عام، شعبة الحقوق

وحدة تعليم الدرس: الأساسية

معامل المقياس: 02، رصيد المقياس : 07

الحجم الساعي الحضوري: 01 ساعة و 30 دقيقة في الأسبوع

أهداف الدرس: تتمثل أهداف الدرس فيما يلي:

1- تعريف الطلبة على فترة العطل السنوية في اطار الوظيفة العمومية

2- تعريف الطلبة على مواعيد العطل السنوية

3- تعريف الطلبة على حقوق وواجبات المستفيد من العطل السنوية

ملخص الدرس

رغم انقطاع الموظف عن العمل في فترة العطل السنوية، إلا أن الأمر 03-06 قد اعتبرها فترة خدمة فعلية على اعتبارها من الحقوق الاجتماعية المعترف بها قانونا للموظف، الأمر الذي جعل هذا الأمر وغيره من النصوص القانونية يعالجونها من حيث مدتها (أولا) ومواعيدها (ثانيا)، وحقوق (ثالثا) وواجبات المستفيد منها (رابعا).

السنة الجامعية: 2022-2023

تمهيد: رغم انقطاع الموظف عن العمل في فترة العطل السنوية، إلا أن الأمر 03-06 قد اعتبرها فترة خدمة فعلية على اعتبارها من الحقوق الاجتماعية المعترف بها قانوناً للموظف<sup>1</sup>، الأمر الذي جعل هذا الأمر وغيره من النصوص القانونية يعالجونها من حيث مدتها (أولاً) ومواعيدها (ثانياً)، وحقوق (ثالثاً) وواجبات المستفيد منها (رابعاً).

#### أولاً: مدة العطلة السنوية وفترات العمل المرجعية لتحديد

لقد نص الأمر 03-06 والقانون 08-81 على مدد العطلة السنوية وفترات العمل المرجعية لتحديد في عدة حالات منها: السنة الواحدة للعمل (1)، والموظفين حديثي العهد بالتوظيف (2)، والشهور الناقصة (3)، والعمل الموسمي (4)، والعطلة المرضية طويلة الأمد (5)، والنشاطات المرهقة أو النشاط في بعض ولايات الجنوب (6).

#### 1- مدة العطلة السنوية في السنة الواحدة للعمل

نص الأمر 03-06 على هذه المدة بقوله: "تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يوميين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوماً في السنة الواحدة للعمل"<sup>2</sup>. كما نص القانون 08-81 المتعلق بالعطل السنوية على مدة العطلة السنوية بقوله: "تقاس العطلة المدفوعة الأجر على أساس يوميين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوماً عن السنة الواحدة للعمل"<sup>3</sup>.

لا تقتصر مدة العطلة السنوية للموظف على فترة العمل الفعلي التي يؤديها في المؤسسة المستخدمة له، بل تمتد إلى جملة من المدد الأخرى التي نص عليها الأمر 03-06 بقوله: "تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية: - فترة العمل الفعلي،

- فترة العطلة السنوية،

- فترات الغياب المرخص بها من قبل الإدارة،

- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192 أعلاه،

- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل،

<sup>1</sup> مراد بوظيفة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03-06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2017، ص 318.

1. <sup>2</sup> المادة 197، الأمر 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، 46، 16 يوليو 2006، ص 17.

<sup>3</sup> الفقرة 01، المادة 05، القانون 08-81 مؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق 27 يونيو 1981، يتعلق بالعطل السنوية، ج ر 26، 30 جوان 1981، ص 887.

- فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية"<sup>1</sup>.

تطبيقاً لنصوص المذكورة أعلاه، نص القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين على هذه الحالة بقوله: "يستفيد العون الدبلوماسي والقنصلي من عطلة سنوية مدتها ثلاثون (30) يوماً عن كل سنة خدمة، طبقاً للتشريع المعمول به"<sup>2</sup>.

2- مدة العطلة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف:

نص الأمر 03-06 على هذه المدة بقوله: "كل فترة تساوي أربعة وعشرون (24) يوماً أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر. وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر يوماً معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف"<sup>3</sup>.

3: مدة العطلة السنوية في العمل الموسمي أو المتناوب

نص القانون 08-81 على مدة العطلة في العمل الموسمي أو المتناوب بقوله: "تعد مماثلة لشهر واحد من العمل الفعلي لأجل تحديد مدة العطلة السنوية مدفوعة الأجر، الفترات المساوية لأربعة أسابيع، أو 24 يوماً من العمل. وتكون هذه الفترة مساوية لـ 120 ساعة بالنسبة للعمل الموسمي أو المتناوب"<sup>4</sup>.

4: مدة العطلة السنوية في حالة الشهور الناقصة

نص القانون 08-81 المتعلق بالعتل السنوية على هذه المدة بقوله: "وعندما يكون عدد شهور العمل ناقصاً، تخول الحصاص الواقعة بين ثمانية أيام وخمسة عشر يوماً الحق في يوم واحد من العطلة، وتعد الحصاص التي تتجاوز خمسة عشر يوماً كـشهر كامل"<sup>5</sup>.

5- مدة العطلة السنوية في حالة العطلة المرضية طويلة الأمد:

نص الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العمومية على هذه المدة بقوله: "لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية طويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية"<sup>6</sup>، وفي هذه الحالة يمكن للإدارة أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضرورياً<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> المادة 204، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> المادة 11، المرسوم الرئاسي رقم 221-09 المؤرخ في أول رجب 1431 الموافق 24 جوان 2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين، ج 38، 2009، ص 07.

<sup>3</sup> المادة 198، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>4</sup> المادة 06، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

<sup>5</sup> الفقرة 02، المادة 05، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

<sup>6</sup> المادة 202، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>7</sup> المادة 203، الأمر 03-06، المرجع نفسه، ص 18.

## 6- مدة العطلة السنوية في حالة النشاط في الخارج أو في بعض ولايات الجنوب

نص القانون 08-81 على هذه الحالة بقوله: "يمكن تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يمارسون نشاطات تبلغ درجة عالية من الإرهاق الفكري أو البدني، العصبي أو من الخطر أو من الضرر بالصحة، وكذا المستخدمين في بعض ولايات الجنوب، أو في أماكن أو مناصب للعمل معزولة أو في مناطق محرومة"<sup>1</sup>. كما نص الأمر 03-06 على هذه المدة بقوله: "يمكن الموظفون الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية"<sup>2</sup>، الأمر الذي جعل المرسوم الرئاسي 09-221 ينص على تمديد العطلة السنوية للأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الذين يعملون في المراكز الدبلوماسية والقنصلية الصعبة أو البعيدة بقوله: "ويستفيد الأعوان الذين يمارسون مهامهم في بعض المراكز البعيدة أو الصعبة تمديدا في عطلتهم السنوية بعشرة أيام"<sup>3</sup>.

تطبيقا لأحكام المادة 195 من الأمر 03-06 نص المرسوم التنفيذي 17-320 على أن يستفيد الموظفون الذين يعملون بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإليزي وبشار وورقلة وغرداية والأغواط والوادي من عطلة إضافية قدرها عشرين (20) يوما كاملا زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة<sup>4</sup>، كما يستفيد الموظفون الذين يعملون بولايات النعامة والبيض والجلفة وبسكرة من عطلة إضافية قدرها عشرة (10) أيام كاملة زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة<sup>5</sup>. كما نص المرسوم التنفيذي 17-320 على أن يستفيد الموظفون العاملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية غير الأعوان المذكورين في الفقرة الأولى من العطلة الإضافية المحددة في المادة 03 أعلاه<sup>6</sup>، الأمر الذي جعلنا نخلص إلى حق هؤلاء في الاستفادة من عطلة إضافية قدرها عشرة (10) أيام كاملة زيادة عن العطلة السنوية القانونية للراحة.

مدة العطل السنوية من النظام العام لأنه تستهدف توفير الراحة للموظف لذلك منع الأمر 06-03 تعويضها بالراتب بقوله: لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب"، كما منع القانون 81-08 الموظفين من التنازل عليها بقوله: "ويعد كل تنازل من طرف العامل عن عطلته كلها أو جزءا منها،

<sup>1</sup> المادة 07، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

<sup>2</sup> المادة 195، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>3</sup> المادة 11، المرسوم الرئاسي 09-221، المرجع السابق، ص 07.

<sup>4</sup> المادة 02، المرسوم التنفيذي 17-320 مؤرخ في 13 صفر 1439 الموافق 02 نوفمبر 2017 يحدد العطلة الإضافية الممنوحة للموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني وفي الخارج في بعض المناطق الجغرافية، ج ر 66، 12 نوفمبر 2017، ص 10.

<sup>5</sup> المادة 03، المرسوم التنفيذي 17-320، المرجع السابق، ص 10.

<sup>6</sup> المادة 03، المرسوم التنفيذي 17-320، المرجع السابق، ص 10.

باطلا وعديم الأثر"<sup>1</sup>. كما تتميز مدد العطل السنوية بأنها سنوية ذات طابع دوري، ما يجعلها تتجدد كل سنة من العمل، لأن المشرع قد استهدف من خلالها تمكين الموظف من الاستجمام قد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل.

ثانيا: مواعيد التمتع بالعطلة السنوية للموظف العمومي

لقد نص القانون 08-81 والأمر 03-06 على مواعيد التمتع بالعطلة السنوية بقولهما أن: "تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى أو المحقق خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو "جويلية" من السنة السابقة للعطلة إلى ثلاثين (30) يونيو "جوان" من سنة العطلة"<sup>2</sup>، لأن أغلب الموظفين يرغبون في طلب عطلة في هذا شهر جويلية وما يليه، ولأنه تقريبا أول شهر من أشهر الصيف، وهو شهر يتميز بالحرارة وتتوقف فيه أغلب الأعمال، خصوصا وأنه يصادف عطلة رجال التعليم والتلاميذ والطلبة والمتريصين ما يمكن الآباء العاملين والأمهات العاملات من اغتنام هذه الفرصة لقضاء عطلة مع أبنائهم، كما أنها فترة يضعف فيها الإنتاج وتقل فيها الخدمات مقارنة بأشهر الخريف والشتاء والربيع"<sup>3</sup>. كما أضاف الأمر 03-06 حالة جديدة نص فيها على كيفية حساب مواعيد التمتع للموظفين حديثي العهد بالتوظيف بقوله: "بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة"<sup>4</sup>.

لقد قيد الأمر 03-06 حق الموظف في العطلة السنوية خلال سنة العمل المؤداة من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى ثلاثين (30) جوان من سنة العطلة، بعدة ضوابط نص عليها بقوله: "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 جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين"<sup>5</sup>. كما قيد القانون رقم 08-81 كل حالة من حالات الجدولة أو التأجيل "الإرجاء"، أو التجزئة بعدة ضوابط قانونية نذكرها على الشكل التالي:

#### 1- ضوابط جدولة الإدارة المستخدمة للعطلة السنوية

يقصد بجدولة العطلة السنوية قيام الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري أو ذات الطابع العلمي المستخدمة للموظفين بإحالة جزء منهم على العطلة السنوية والإبقاء على جزئهم

<sup>1</sup> الفقرة 03، المادة 03، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

<sup>2</sup> المادة 12، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887، الفقرة 01، المادة 196، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>3</sup> جمال فيساح، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002، ص 133.

<sup>4</sup> الفقرة 02، المادة 196، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>5</sup> المادة 206، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

الآخر في حدود معينة في ذات الإدارة أو الهيئة أو المؤسسة بقصد ضمان أداء الخدمة العمومية وتحقيق مبدأ سيرورة المرفق العام باستمرار واضطراد<sup>1</sup>، وفيها ألزم القانون 08-81 كل هيئة صاحبة عمل بمسك سجل العطل السنوية الموقع من قبل مدير الهيئة، كما ألزمها فيه بأن تقيّد فيه مدة العطلة السنوية وتاريخ توظيف كل عامل، ومدة عطلته السنوية، وتاريخ بدايتها، وتاريخ عودة العامل للخدمة<sup>2</sup>. كما ألزمها بوجوب منح العطل السنوية المدفوعة الأجر، بعد التشاور مع ممثلي العمال، وفقا لبرنامج تتم بإعداده بعد مراعاة متطلبات الخدمة، والمصلحة العامة، والإنتاج والإنتاجية، وكذا مصالح العمال<sup>3</sup>، وفي هذه الحالة يجب إشعار كل عامل بتاريخ عطلته السنوية بقبلها بشهر على الأقل، ويتم إعداد سند للعطلة يقيّد فيه تاريخ ابتداء العطلة الممنوحة ومدتها، ويسلم للعامل<sup>4</sup>، ولذلك منح المشرع الإدارة صلاحية جدولة العطلة السنوية على اعتبار أنها أعلم بالصالح العام وأن الرئيس الإداري حريص كل الحرص على أن يسير إدارته بانتظام، ولهذا لم يخول الموظف حق التصرف المطلق في حقه في العطلة السنوية كيفما يشاء ووقتما شاء حتى يتمكن الموظفون من الاستفادة من هذا الحق من دون فوضى، لذلك منح القانون الإدارة صلاحية منح العطل على أساس برنامج محدد ومعد من طرفها مراعاة لمتطلبات الخدمة، والمصلحة العامة، والإنتاج والإنتاجية، وكذا مصالح العمال، الذين ألزم بشأنهم القانون 08-81 الإدارة صلاحية استشارة ممثليهم في وضع هذا البرنامج حتى تراعى مصالحهم بشكل ديمقراطي عادل، وأن كان الكثير من العمال لا يقومون بهذا العمل لعدم وعيهم أو عدم قدرتهم على مناقشة الإدارة، أو لجهلهم بدورهم في هذا المجال<sup>5</sup>، خصوصا وأن المادة 206 من الأمر 03-06 قد استعملت معيار ضرورة المصلحة عند قيامها بجدولة أو تأجيل أو تجزئة العطل السنوية.

## 2- ضوابط إرجاء أو تأجيل الإدارة المستخدمة للعطلة السنوية

لقد نص القانون 08-81 على هذه الضوابط بقولها: "لا يجوز إرجاء جزء من العطلة السنوية أو العطلة كلها من سنة إلى أخرى، إلا مرة واحدة، وفي حدود سنة واحدة على الأكثر وذلك في الحالات الاستثنائية التالية: - الضرورات الملحة للخدمة أو المصلحة العامة،

- الوقاية من حادث متوقع أو إصلاح حادث محقق،

- تداريب التكوين النقابي أو السياسي أو المهني،

<sup>1</sup> عبد الحكيم سواكر، العطلة السنوية، مطويات حول الوظيفة العمومية، العدد 14، ديسمبر 2018، ص 02، الرابط:

<https://tachri3.com/wp-content/uploads/2019/06>

<sup>2</sup> المادة 16، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

<sup>3</sup> الفقرة 01، المادة 13، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 887.

<sup>4</sup> المادة 14، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

<sup>5</sup> جلول فيساح، المرجع السابق، ص 98، 99.

- الالتزامات العائلية الصريحة شرعا والمعترف بها،
- مرض طويل الأمد أو حادث معترف به، أو مثبت قانونا،
- إذا كان العامل لا يتمتع بحق الاستفادة من 16 يوما متتالية من العمل خلال سنة استخدامه"<sup>1</sup>.

### 3- ضوابط تجزئة العطلة السنوية للموظف العمومي

يقصد بتجزئة العطلة السنوية تقسيمها إلى جزأين أو ثلاثة لأسباب معينة ومنع العامل من الاستفادة منها دفعة واحدة، للمستخدم صلاحيات تحديد مواعيد العطلة السنوية وكذا صلاحية تجزئتها استنادًا إلى ماله من سلطة في تنظيم وتسيير الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>، وهذا ما يؤكد القانون 08-81 بقولها: "يمكن أن تجزأ العطلة السنوية إذا اقتضت أو سمحت ضرورات الخدمة بذلك، غير أنه إذا ما جزئت العطلة، يجب أن يستفيد العامل من فترة للراحة متواصلة، لا يمكن أن تقل عن خمسة عشر يوما من أيام العمل. ويجب أخذ هذا الجزء أثناء فترة العطل السنوية"<sup>3</sup>. كما نصت المادة 19 من هذا القانون على أنه: "خلافًا لأحكام المادة 18 أعلاه، تمنع تجزئة العطل السنوية في الحرف، أو المهن، أو النشاطات المنطوية على طابع مضمّن ومخطر، أو غير صحي، وخاصة في المناطق المحرومة أو المعزولة"<sup>4</sup>. كما قيد المرسوم الرئاسي رقم 221-09 تجزئة العطلة السنوية الخاصة بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين بحالتين نص عليهما بقوله: يمكن تجزئة العطلة لأسباب ترتبط بالخدمة أو بالظروف الخاصة بالمركز"<sup>5</sup>.

### ثالثا- حقوق الموظف في العطلة السنوية

تتمثل حقوق الموظف في العطلة السنوية فيما يلي:

#### 1- حق الموظف في تعويض العطلة

رغم تنصيص القانون رقم 08-81 على حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف الهيئة صاحبة العمل<sup>6</sup>، إلا أنه خصص الفصل الثالث منه للتعويض عن العطلة السنوية، ما جعل هذا التعويض يعتبر من أهم الحقوق التي منحها المشرع للموظف رغم عدم أدائه للعمل فعلا، وهو ما جعل

<sup>1</sup> المادة 17، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

<sup>2</sup> بوعزيز ليندة، العطلة السنوية المدفوعة الأجر في قانون العمل الجزائري، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، عدد 04، 2019، ص 81.

<sup>3</sup> المادة 18، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

<sup>4</sup> المادة 19، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 888.

<sup>5</sup> المادة 11، المرسوم الرئاسي 221-09، المرجع السابق، ص 07.

<sup>6</sup> الفقرة 01، المادة 03، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

الأمر 03-06 ينص كذلك صراحة على حق الموظف في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من جهة<sup>1</sup>، وينص كذلك على اعتبار فترة هذه العطلة السنوية فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية للسنة القادمة من جهة ثانية<sup>2</sup>.

لقد وضع القانون 08-81 عدة ضمانات لحق الموظف في تعويض العطلة تمثلت فيما يلي:  
(1) اشتغال تعويض العطلة أو "الأجر الكامل لها" على أجر المنصب والتعويض عن عطلة السنة السابقة، والذي يشترط فيهما أن لا يقل عن مبلغهما عن المبلغ الذي كان سيتقاضاه الموظف أن استمر في عمله<sup>3</sup>.

(2) تعويض أيام العطلة الإضافية بمنح تعويض يساوي قسمة التعويض المتعلقة بالعطلة الرئيسية بعدد أيام العمل المعدودة من هذه العطلة<sup>4</sup>.

(3) دفع التعويض عن العطلة السنوية مدفوعة الأجر إلى ذوي الحقوق في حالة وفاة الموظف<sup>5</sup>.

(4) معاقبة كل من رفض دفع تعويض العطلة السنوية أو دفع تعويض أقل من التعويض المقرر لها بدفع غرامة تتراوح بين 100 دج و 500 دج<sup>6</sup>.

## 2- حق الموظف في العطلة المرضية أثناء العطلة السنوية

نص الأمر 03-06 على هذا الحق بقوله: "توقف العطلة السنوية أثار وقوع مرض أو حادث مبرر. ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"<sup>7</sup>.

## 3- حق الموظفين الأزواج في عطلة سنوية في وقت واحد

نص القانون 08-81 على هذا الحق بقوله: "وللأزواج العاملين في مؤسسة واحدة الحق في أخذ العطلة السنوية في وقت واحد إن طلبوا ذلك"<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> المادة 194، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 17.

<sup>2</sup> المادة 204، الأمر 03-06، المرجع نفسه، ص 18.

<sup>3</sup> المادة 20، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 888.

<sup>4</sup> المادة 23، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 889.

<sup>5</sup> الفقرة 03، المادة 24، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 889.

<sup>6</sup> المادة 27، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 889.

<sup>7</sup> المادة 201، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>8</sup> الفقرة 02، المادة 13، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

#### 4- حق الموظف في عدم إيقاف علاقة العمل أو نقضها

نص الأمر 03-06 على حق الموظف في عدم إيقاف علاقة العمل بقوله: "لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية"<sup>1</sup>، كما نص القانون 08-81 على هذا الحق بقوله: لا يجوز نقض علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية"<sup>2</sup>.

#### 5- حق الموظف في الإشعار المسبق بتاريخ العطلة السنوية

لقد نص القانون 08-88 على هذا الحق بقوله: "يجب إشعار كل عامل بتاريخ عطلته السنوية قبلها بشهر على الأقل. ويتم إعداد سند للعطلة يقيد فيه تاريخ ابتداء العطلة الممنوحة ومدتها، ويسلم للعامل"<sup>3</sup>، وهذا ما جعل المشرع يراعي مصلحة الموظف، لأن هذا الأخير قد يكون في برنامج الشخصى السفر إلى بلد أجنبي أو التحضير لبعض المشاغل الخاصة به، ولهذا أعطاه المشرع هذا الحق حتى يستطيع التحضير لعطلته بكل حرية، لأن تبليغ الموظف بقرار هذه العطلة بطريقة استعجالية قد يجعل الموظف لا يتمكن من غاية العطلة السنوية المتمثلة في تمكين الموظف من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل"<sup>4</sup>.

#### رابعاً: واجبات الموظف في العطلة السنوية

تتمثل واجبات الموظف أثناء فترة العطلة السنوية فيما يلي:

#### 1- عدم ممارسة النشاط المدفوع الأجر في العطلة السنوية

نص القانون 08-81 على هذا الواجب بقوله: "لا يجوز للعامل أن يمارس أي نشاط مدفوع الأجر أثناء عطلته السنوية"<sup>5</sup>.

#### 2- استدعاء الموظف للخدمة أثناء فترة العطلة السنوية

نص الأمر 03-06 على هذا الواجب بقوله: "يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة مباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة"<sup>6</sup>، كما نص القانون 08-81 عليه بقوله: "يمكن استدعاء العامل وهو في عطلة لضرورة ملحة للخدمة وفقاً لشروط وكيفيات تحدد بموجب مرسوم".

<sup>1</sup> المادة 200، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> المادة 15، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 888.

<sup>3</sup> المادة 14، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 888.

<sup>4</sup> المادة 02، القانون 08-81، المرجع نفسه، ص 887.

<sup>5</sup> الفقرة 03، المادة 03، القانون 08-81، المرجع السابق، ص 887.

<sup>6</sup> المادة 199، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

### 3- دخول فترة العطلة المرضية أو الحادث المهني في وضعية القيام بالخدمة

العطلة المرضية أو الحادث المهني هي حالة يستفيد منها الموظف أثر إصابته بمرض أو حادث مهني يبعده عن أداء واجباته الوظيفية، وقد نص عليها الأمر 03-06 بقوله: "ويعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف: الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني"، وهي حالة أعطى فيها المشرع للموظف المعني الحق في عطلة مرضية مؤقتة (أ)، كما أعطاه في حالة المرض طويل الأمد عطلة مرضية طويلة المدى (ب).

#### أ- العطلة المرضية المؤقتة

العطلة المرضية المؤقتة بمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11-83 المعدل والمتمم هي عطلة يستفيد فيها الموظف المصاب بعجز بدني أو عقلي أثر إصابته بمرض أو حادث مهني بعد فحصه من قبل الطبيب<sup>1</sup>، بنسبة 50% من الراتب اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة في حالة توقف الموظف عن العمل من اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر<sup>2</sup>، كما تقدر قيمتها ب 100% من الراتب اليومي الصافي للموظف اعتبارا من اليوم 16 عشر الموالي للتوقف<sup>3</sup>، وذلك طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان يتقاضى فيها الموظف المعني 300 تعويضة يومية على الأكثر وذلك على علة أو عدة علل<sup>4</sup>. وحتى يستفيد الموظف المعني من الراتب المذكور بالشكل المحدد في الفقرة أعلاه، وغيره من الحقوق الأخرى المنصوص عليها قانونا، يتوجب عليه الالتزام بالشروط والضوابط القانونية المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11-83 المعدل والمتمم والنصوص التنظيمية المكملة له وعلى رأسها المرسوم 27-84.

#### 1- شروط استفادة الموظف من العطلة المرضية

تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

(1) عمل الموظف خلال ستة الأشهر الأولى من السنة المنصرمة مدة 15 يوم أو 100 ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ العلاجات وإما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنى عشر شهرا التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوب تعويضها<sup>5</sup>، وعمل هذا الموظف فيما بعد الشهر

<sup>1</sup> المادة 14، القانون 11-83، القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 28، 05 يوليو 1983، ص 1794.

<sup>2</sup> المادة 07، الأمر 17-96، مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06/07/1996 يعدل ويتمم القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 42، 06/07/1996، ص 06.

<sup>3</sup> المادة 14، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1794.

<sup>4</sup> المادة 16، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1794.

<sup>5</sup> المادة 19، الأمر 17-96، المرجع السابق، ص 08.

السادس إذا كان مرضه غير ناتج عن حادث عمل<sup>1</sup>، مدة 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الاثنتي عشر شهرا التي سبقت التوقف عن العمل، أو كان قد عمل 180 أيام و 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت التوقف عن العمل<sup>2</sup>.

(2) وصف العجز البدني أو العقلي اللازم للحصول للأداءات النقدية للموظف المريض من قبل طبيب<sup>3</sup>.  
(3) إشعار الموظف المريض شخصيا أو من خلال شخص يمثله، أو عن طريق البريد أو عن طريق الفاكس، خصوصا وأن التعامل بالفاكس قد صار مقبولا في الممارسة اليومية لدى هيئات الضمان الاجتماعي لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمرض الذي أصابه- كما نص على ذلك القرار الوزاري المحدد لمدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي الصادر تطبيقا لنص المادة 18 من الأمر 83-11 في أجل مدته يومين عمل غير مشمول فيهما اليوم المحدد بالتوقف عن العمل<sup>4</sup>.

(4) يجب على الموظف أن يمتثل للالتزامات القانونية المنصوص عليها في المرسوم 84-27 والتي تتمثل في أن لا يتعاطى أي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور، وأن لا يقوم بأي تنقل، طوال مدة مرضه، إلا بإذن هيئة الضمان الاجتماعي، وألا يغادر منزله إلا بإذن الطبيب، وأن يخضع لرقابة هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة النقاهة التي يحددها الطبيب للموظف المريض الذي يتوجب عليه أن يشعر بها هيئة الضمان الاجتماعي، وفي هذا الإطار يجوز لهيئات الضمان الاجتماعي أن تجري التحقيقات اللازمة بواسطة أعضائها المؤهلين<sup>5</sup>.

(5) خضوع الموظف للمراقبة الطبية التي يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق<sup>6</sup>، وفي هذه الحالة الحالة يتم التكفل بالمؤمن له أو ذوي حقوقه، أو عند الاقتضاء مرافقه، بموجب الشروط المحددة بموجب التنظيم، إذا تم استدعاؤه لمراقبة طبية أو خبرة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي أو عندما يستحيل العلاج في بلدية إقامته<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> المادتين 56، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1798.

<sup>2</sup> المادتين 23، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 08.

<sup>3</sup> المادة 14، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1794.

<sup>4</sup> الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التقليدية، جامعة فرحات عباس، 25 و 26 أفريل 2011، ص 34.

<sup>5</sup> المادتين 26 و 27، المرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 09 جمادى الأولى 1404 الموافق 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 مؤرخ 21 رمضان 1403 الموافق 02/06/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر 04، 14 فيفري 1984، ص 217.

<sup>6</sup> المادة 29، المرسوم 84-27 المرجع نفسه، ص 217.

<sup>7</sup> المادة 05، الأمر 96-17، المرجع السابق، ص 07.

6) خضوع الموظف للمراقبة الإدارية التي يقوم بها أعوان هيئة الضمان الإجتماعي بمقر إقامة المؤمن له، وفي حالة رفضه ذلك توقف الخدمات العينية والأداءات النقدية، خلال الفترة التي يتعذر فيها إجراء المراقبة<sup>1</sup>.

7) تبليغ هيئة الضمان الاجتماعي تبليغ المستخدم بكل القرارات المتعلقة بطلبات تعويض العطل المرضية، بما فيها رأي مصالح المراقبة الطبية، وعند الاقتضاء نتائج الخبرة الطبية في الآجال المحددة عن طريق التنظيم<sup>2</sup>.

## 2- حقوق الموظف في العطلة المرضية

تتمثل حقوق الموظف في العطلة المرضية فيما يلي:

### 1) حق الموظف في الأداءات النقدية للتأمين على المرض في مقابل الخصم من الراتب

لقد نص القانون 83-11 على هذا الحق بقوله: "تشمل أداءات التأمين على المرض:

الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه.

الأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الذي اضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن مهامه<sup>3</sup>. والموظف الذي ينقطع عن العمل بسبب عطلة مرضية لا يتقاضى راتبا، بل يتكفل به الضمان الاجتماعي وفقا للشروط المحددة قانونا<sup>4</sup>، وفي هذا الإطار نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 875 المؤرخة في أكتوبر 2015 على أنه: "في حالة العطلة المرضية يخصم من راتب الموظف عدد الأيام المحددة في الشهادة الطبية الخاصة بالعطلة المرضية، أي من تاريخ بدايتها إلى آخر يوم منها، حتى ولو وافق ذلك يوم عطلة نهاية الأسبوع أو عطلة مدفوعة الأجر". كما أشارت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 8270 لعام 2005 إلى أن الاقتطاعات من الأجور بالنسبة للعطل المرضية التي يقدمها العون ابتداء من يوم السبت إلى غاية يوم الأربعاء، ينبغي أن يشمل فيها الاقتطاع زيادة على أيام السبت إلى الأربعاء يومي الخميس والجمعة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المادة 29، المرسوم 27-84 المرجع السابق، ص 217.

<sup>2</sup> المادة 09، القانون 11-08 مؤرخ في 03 رجب 1432 الموافق 05 يونيو 2011، يعدل ويتم القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 32، ص 07.

<sup>3</sup> المادة 07، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1793.

<sup>4</sup> زوقاغ سمير، المرجع السابق، ص 64.

<sup>5</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، المراسلة رقم 8270 مؤرخة في أوت 2005 متعلقة بالرد على مراسلة المحافظ السامي للأمازيغية، ص 01.

## (2) حق الموظف في الأداءات العينية للتأمين على المرض

الأداءات العينية للتأمين على المرض هي أداءات خاصة بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه<sup>1</sup>، وهي تشمل المصاريف الطبية، الجراحية، الصيدلانية، الاستشفاء، الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية، والأجهزة والأعضاء الاصطناعية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني، علاج الأسنان واستخلافها والجراحة الفكية والوجهية، والنظارات الطبية، الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي الخاصة بالعلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة في المستشفى، النظارات الطبية، العلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض والإصابات، النقل الصحي وأية وسيلة نقل أخرى، والأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي، وغيرها من الأداءات الأخرى التي ستحدد عن طريق التنظيم<sup>2</sup>.

يستفيد الموظف المريض من هذه الأداءات مدة سنة مدنية كاملة<sup>3</sup>، إذا وصفت العلاجات الخاصة به من قبل طبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض بموجب التنظيم<sup>4</sup>، بعد دفعه مبلغ المصاريف المذكورة في الهياكل غير الهياكل العمومية للصحة، على أن تعوضها له هيئة الضمان الاجتماعي على أساس 80% من التسعيرات المرجعية المحددة في التنظيم المعمول به إذا كان موظفا من غير الفئات المذكورة في قانون المجاهد والشهيد، أما إذا كان من هذه الفئات فأن نسبة التعويض ترفع إلى 100%<sup>5</sup>، وهذا بعد إرساله الملف الطبي أو تقديمه لهيئة الضمان الاجتماعي خلال الأشهر الثلاثة التالية للعمل الطبي الأول ما لم يتعلق الأمر بعلاج طبي مستمر. وفي هذه الحالة يجب تقديم الملف خلال الثلاثة أشهر التالية لإنهاء العلاج. مع الإشارة إلى سقوط حق الموظف في الحصول على الأداءات إذا استحال على هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابتها بسبب عدم التصريح، إلا إذا اثبت المستفيد وجود قوة القاهرة تحول دون استيفائه للإجراءات القانونية المذكورة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> المادة 07، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1793.

<sup>2</sup> المادة 04، القانون 08-11 مؤرخ في 03 رجب 1432 الموافق 05 يونيو 2011، يعدل ويتم القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج 2 ر 32، ص 06.

<sup>3</sup> "... يخول الحق في الخدمات العينية مدة سنة مدنية كاملة إذا كان المؤمن له قد عمل..."، أنظر: المادة 02، المرسوم رقم 27-84 مؤرخ في 09 جمادى الأولى 1404 الموافق 11/02/1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11-83 مؤرخ 21 رمضان 1403 الموافق 02/06/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.04، 14 فيفري 1984، ص 212.

<sup>4</sup> المادة 10، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1794.

<sup>5</sup> المادة 13، القانون 08-11، المرجع السابق، ص 07.

<sup>6</sup> المادة 13، الأمر 17-96، المرجع السابق، ص 06.

يجب على مقدم الطلب كي يستفيد من أداءات التأمين على المرض، أن يثبت صفة المؤمن له اجتماعيا، وأن يقدم الأوراق الإثباتية المحددة قانونا بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، كما يتوجب عليه عدم الإخلال بالالتزامات المذكورة في المادة 26 من المرسوم 84-27 حتى يدفع له التعويض من قبل هيئة الضمان الاجتماعي. كما يستفيد من نظام الدفع من قبل الغير كل المؤمنين وذوي حقوقهم الذين يقصدون الأطباء أو الصيادلة أو المؤسسات العلاجية التي تربطها اتفاقيات مع هيئات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

لقد نصت المادة 78 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على تقادم دعاوى المطالبة بأداءات التأمين على المرض بقولها: "تتقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع سنوات، إذا لم يطالب بها. مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني، تتقادم المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد والعجز وريع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة 05 سنوات، إذا لم يطالب بها"، الأمر الذي جعل أداءات التأمين النقدية أو العينية على المرض تتقادم بأجل أربع سنوات.

### (3) حق الموظف في العطلة المرضية في التقييم

لقد نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 1076 المؤرخة في 27 نوفمبر 2013 على هذا الحق مشيرة إلى أنه ينبغي على السلطة المؤهلة لتقييم الموظف بموضوعية بالاعتماد على آخر تنقيط للموظف الموجود في عطلة أمومة أو عطلة مرضية أو حادث عمل حفاظا على حقوقه من جهة، وتجنباً لأي إجحاف في تقييمه من جهة أخرى لأن هذه الفترات تعتبر فترات عمل غير مؤداة فعليا<sup>3</sup>.

### (4) حق الموظف في احتساب فترة العطلة المرضية في تحديد مدة العطلة السنوية

نص الأمر 03-06 على هذا الحق بقوله: "تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية:

- فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل"<sup>4</sup>.

### ب- العطلة المرضية طويلة الأمد

العطلة المرضية طويلة الأمد بمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11 المعدل والمتمم هي عطلة يستفيد فيها الموظف المصاب بعجز بدني أو عقلي أثار إصابته بمرض أو حادث مهني بعد فحصه من قبل

<sup>1</sup> المادة 25، المرسوم 84-27، المرجع السابق، ص 216.

<sup>2</sup> المادة 15، القانون 08-11، المرجع السابق، ص 08.

<sup>3</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المراسلة رقم 8164 مؤرخة في 2015 متعلقة بالرد على مراسلة مدير الصحة والسكان لولاية الجزائر، ص 01، 02.

<sup>4</sup> المادة 204، الأمر 03-06، المرجع السابق، ص 18.

طبيب مختص، بتعويضه تقدر قيمتها ب 100% من الراتب اليومي الصافي للموظف بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضرية اعتبارا من اليوم الأول لتوقف الموظف المعني في حالة مرضه الطويل المدى أو دخوله للمستشفى<sup>1</sup>، طوال فترة مدتها ثلاث سنوات، محسوبة من تاريخ إلى تاريخ عن كل علة، وفي حالة توقف يتبعه استئناف للعمل يتاح أجل جديد مدته 03 سنوات على أن تمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل<sup>2</sup>.

لقد ذكرت المديرية العامة للتوظيف العمومية اجراءات العطلة المرضية طويلة الأمد، كما حدد القانون 11-83 والأمر 03-06 وبعض المراسلات الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية الحقوق التي يتمتع بها الموظف الموجود في هذه الوضعية.

#### 1- اجراءات العطلة المرضية طويلة الأمد

لقد عرفت المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلتها رقم 9595 المؤرخة في 24 سبتمبر 2013 العطلة المرضية طويلة الأمد بقولها أن: "الإحالة على العطلة المرضية طويلة الأمد تعتبر وضعية خاصة يكون فيها الموظف في حالة التوقف عن الخدمة بسبب مرض أو حادث أصابه، كما أن إثبات هذه الوضعية يخضع إلى رقابة مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تؤشر على شهادة إحالة الموظف على العطلة المرضية طويلة الأمد، كما تتكفل بالتأشير على إعادة إدماجه". كما أشارت المديرية في ذات المراسلة قائلة بأنه: "ينبغي على الإدارة المستخدمة في هذه الحالة إعداد قرار أو مقرر إحالة الموظف على العطلة المرضية طويلة المدى من أجل تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله، كون التكفل المالي بهذه الوضعية يتم على مستوى مصالح الضمان الاجتماعي"<sup>3</sup>.

علاوة على ما سبق، أشارت المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلتها رقم 841 لعام 2013 مشيرة إلى أن الاستفادة من العطلة المرضية طويلة الأمد تتم بناء على ملف طبي مقبول من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية،...، وفي حالة عدم تقديم المعني للشهادات الطبية لمصالح الضمان الاجتماعي، أو عدم قبولها من طرف طبيب هذه الأخيرة، فأن المعني يعتبر في حالة غياب وليس في وضعية عطلة مرضية طويلة المدى بصفة قانونية"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 14، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1794.

<sup>2</sup> المادة 16، القانون 11-83، المرجع نفسه، ص 1794.

<sup>3</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومية، المراسلة رقم 9595 مؤرخة في 24 سبتمبر 2013 بخصوص الرد على مراسلة المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي مصطفى باشا، ص 01.

<sup>4</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومية، المراسلة رقم 841 لعام 2013 بخصوص الرد على مراسلة رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر رقم 1147 المؤرخة في 10/10/2012، ص 01.

## 2- حقوق الموظف في العطلة المرضية طويلة الأمد

تتمثل حقوق الموظف في العطلة المرضية طويلة الأمد فيما يلي:

### 1) حق الموظف في العطلة المرضية طويلة الأمد في أداءات للتأمين على المرض

لقد نص القانون 83-11 على هذا الحق بقوله: "تشمل أداءات التأمين على المرض: الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه.

الأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الذي اضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن مهامه<sup>1</sup>. كما نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 875 المؤرخة في أكتوبر 2015 على أنه: "في حالة العطلة المرضية يخصم من راتب الموظف عدد الأيام المحددة في الشهادة الطبية الخاصة بالعطلة المرضية، أي من تاريخ بدايتها إلى آخر يوم منها، حتى ولو وافق ذلك يوم عطلة نهاية الأسبوع أو عطلة مدفوعة الأجر". كما نصت المادة 78 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي على تقادم دعاوى المطالبة بأداءات التأمين على المرض بقولها: "تتقادم الأداءات المستحقة في مدة أربع سنوات، إذا لم يطالب بها"، الأمر الذي جعل أداءات التأمين النقدية أو العينية على العطل المرضية طويلة الأمد تتقادم بأجل أربع سنوات إذا لم تتم المطالبة بها.

### 2) حق الموظف في العطلة المرضية طويلة المدى في العطلة السنوية

لقد نصت المادة 202 من الأمر 06-03 على هذا الحق بقولها: "لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية"<sup>2</sup>، الأمر الذي جعل مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية رقم 442 لعام 2019 تمنح للسيدة مخالدي هجيرة المتواجدة في عطلة مرضية طويلة المدى من 15 جوان 2015 إلى 24 جويلية 2018 الحق في عطلة سنوية مدتها شهر واحد<sup>3</sup>.

### 3) حق الموظف في احتساب مدة العطلة المرضية طويلة المدى في التقاعد

نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 3013 المؤرخة في 09 أفريل 1989 على هذه الحقوق بقولها: "إن فترة العطل طويلة الأمد، تعتمد بالنسبة لترقية العامل أم لتقاعدته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 07، القانون 83-11، المرجع السابق، ص 1793.

<sup>2</sup> المادة 202، الأمر 06-03، المرجع السابق، ص 18.

<sup>3</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، المراسلة رقم 442 المؤرخة في 16 جانفي 2019 بخصوص الرد على مراسلة السيدة مخالدي هجيرة، ص 01.

<sup>4</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، المراسلة رقم 3013 مؤرخة في 09 أفريل 1989 بخصوص ترقية الموظفين المتواجدين في وضعية المرض طويل الأمد، ص 01.

#### 4) حق الموظف في احتساب مدة العطلة المرضية طويلة المدى في الترقية في الدرجات

نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 3013 المؤرخة في 09 أفريل 1989 على حق الموظف في احتساب مدة العطلة المرضية طويلة المدى في الترقية في الدرجات بقولها: "غير أنه اعتباراً للشروط اللازمة للترقية في الدرجات من جهة وعدم حصول المعنيين على تنقيط طيلة فترة مرضهم من جهة أخرى، تتم ترقية هؤلاء الأعوان حسب المدة المتوسطة دون مراعاة الإجراءات المعمول بها في هذا المجال"<sup>1</sup>. كما اعتمدت ذات المديرية في مراسلتها 8544 المؤرخة في 02 أوت 2018 على المدة المتوسطة في ترقية الموظفين المتواجدين في عطلة مرضية طويلة الأمد، نظراً لعدم حصولهم على تنقيط طيلة فترة مرضهم<sup>2</sup>. كما نصت ذات المديرية في مراسلتها رقم 7438 المؤرخة في 14 جويلية 2019 على أن الترقية في الدرجة تتم خلال فترة الإحالة على العطلة المرضية، ابتداء من تاريخ الاستفادة من آخر درجة، وذلك حسب المدة المتوسطة، وخارج جدول الترقيات المنصوص عليه في المادة 11 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المعدل والمتمم<sup>3</sup>.

#### 5) حق الموظف في احتساب مدة العطلة المرضية طويلة الأمد في الترقية في الرتب

نصت المديرية العامة للوظيفة العمومية في مراسلتها رقم 7724 المؤرخة في 11 جوان 2015 على هذا الحق بقولها: "... وبالنظر لعدم تواجد الموظفين المعنيين بالإحالة على الاستيداع والعطلة المرضية طويلة المدى في وضعية القيام بالخدمة باعتبار تواجدهم في حالة إيقاف مؤقت لعلاقة العمل، فإنهم لا يمكنهم المشاركة في المسابقات والامتحانات المهنية لترقية موظفي أسلاك الصحة العمومية إلى غاية إعادة إدماجهم"<sup>4</sup>. كما أشارت ذات المديرية في مراسلتها رقم 28 المؤرخة في 05 فيفري 2019 على هذا الحق بقولها: "وعليه فإن مدة العطلة المرضية طويلة الأمد تعتمد بالنسبة للترقية في الرتبة، وذلك باحتسابها كأقدمية مهنية، غير إن احتسابها والاستفادة منها يكون بعد استئناف المعنيين للعمل"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المراسلة رقم 3013، المرجع السابق، ص 01.

<sup>2</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المراسلة رقم 8544 مؤرخة في 02 أوت 2018 بخصوص الرد على مراسلة السيدة طيطم كريمة، ص 01.

<sup>3</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المراسلة رقم 7438 مؤرخة في 14 جويلية 2019 بخصوص الرد على مراسلة السيدة بويكر مريم، ص 01.

<sup>4</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، المراسلة رقم 9595 مؤرخة في 24 سبتمبر 2013 بخصوص الرد على مراسلة المدير العام للمركز الاستشفائي الجامعي مصطفى باشا، ص 01.

<sup>5</sup> المديرية العامة للوظيفة العمومية، المراسلة رقم 28 مؤرخة في 05 فيفري 2019 بخصوص الرد على مراسلة المدير العام للأمن الوطني رقم 4884 المؤرخة في 22 جانفي 2019، ص 01.

وهذا هو الأمر الذي جعل الترقية في الرتب تختلف عن الترقية الدرجات التي تتم خلال فترة الإحالة على هذه الوضعية القانونية الخاصة.

#### 6) حق الموظف في التقييم خلال مدة العطلة المرضية طويلة الأمد

نص المرسوم التنفيذي 19-165 على هذا الحق بقوله: "بالنسبة للموظف الموجود في وضعية الإحالة على الاستيداع، أو الخدمة الوطنية، أو في عطلة مرضية طويلة المدة يؤخذ في الحسبان تقييمه للسنة التي سبق إحالته على إحدى هذه الوضعيات"<sup>1</sup>.

#### 5) حق الموظف في إعادة الإدماج بعد انقضاء فترة العطلة المرضية طويلة الأمد

لقد نصت المديرية العامة للتوظيف العمومية في مراسلتها رقم 9595 المؤرخة في 24 سبتمبر 2013 على هذا الحق بقولها: "كما تجدر الإشارة إلى أن إعادة إدماج الموظفين الذين تمت إحالتهم على العطلة المرضية طويلة الأمد بعد انقضائها تتم بقوة القانون ولو زيادة على المناصب المالية المتوفرة"<sup>2</sup>. كما نصت ذات المديرية في مراسلتها رقم 2193 المؤرخة في 19 مارس 2014 على ذات الحق قائلة: "يشرفني أن انهي إلى علمكم أن الإحالة على العجز يترتب عنها تعليق مؤقت لعلاقة العمل، لكون المعنية أصبحت مكفولة من طرف صندوق التأمينات الاجتماعية، اثنائها فترة المرض طويلة الأمد، لذا، فأن إعادة إدماجها يمكن أن تتم شريطة توافر منصب مالي شاغر، تطبيقاً لأحكام المنشور 449 المؤرخ في 05 سبتمبر 1992 المتعلق بإعادة إدماج الموظفين السابقين الذين ألغيت منحة العجز الخاصة بهم، وبما أن القدرات البدنية للمعنية قد تناقصت للنصف، فإنه يتعين في هذه الحالة إعادة إدماجها في منصب مكيف"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الفقرة 02، المادة 03، المرسوم التنفيذي 19-165 مؤرخ في 22 رمضان 1440 الموافق 27 ماي 2019 يحدد كيفية تقييم الموظف، ج 37، 09 جوان 2019، ص 08.

<sup>2</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومية، المراسلة رقم 9595، المرجع السابق، ص 02.

<sup>3</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومية، المراسلة رقم 2193 مؤرخة في 19 مارس 2014 بخصوص الرد على مراسلة رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية الجزائر بخصوص وضعية السيدة بلعجال فيروز، ص 01.