

# العطل الزرففة

(27)



ففي إطار تمكين الأعوان العموميين من حقهم في العطل، ينتفع العون العمومي بأصناف مختلفة من العطل الزرففة تسند كلها بكامل الأجر والبعض منها بنصف الأجر أو دون الأجر

## الإطار القانوني:

- القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية،
- الأمر عدد 1220 لسنة 1993 المؤرخ في 07 جوان 1993 المتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة موظفي وعملة الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية،
- الأمر عدد 1617 لسنة 2003 المؤرخ في 16 جويلية 2003 المتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة،
- الأمر عدد 1710 لسنة 2012 المؤرخ في 14 سبتمبر 2012 المتعلق بتوزيع أوقات وأيام عمل أعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية،
- الأمر عدد 317 لسنة 2011 المؤرخ في 26 مارس 2011 المتعلق بضبط أيام الأعياد التي تخول عطلة لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية.

## 1. أنواع العطل:

- العطل الإدارية
- العطل بدون أجر

- عطل التكوين المستمر
- العطلة لبعث مؤسسة

## 1.1. العطلة الإدارية:

### 1.1.1. عطلة الراحة الأسبوعية:

يتمتع كل عون عمومي طبقاً لأحكام النقطة (1) من الفصل 37 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بيوم راحة في الأسبوع ويتم إسناد هذه العطلة بصفة آلية وبدون أي ترخيص مسبق.

### 2.1.1. عطلة الاستراحة السنوية:

حق يتمتع به كل أعوان الوظيفة العمومية بناء على طلب مسبق في الغرض وبعد موافقة الرئيس الإداري:

- يتمتع بعطلة الاستراحة السنوية العون الذي هو في حالة مباشرة أو في حالة إلحاق.
- يجوز للإدارة إرجاء حق الانتفاع بالعطلة السنوية للاستراحة لأسباب تخص مصلحة العمل.

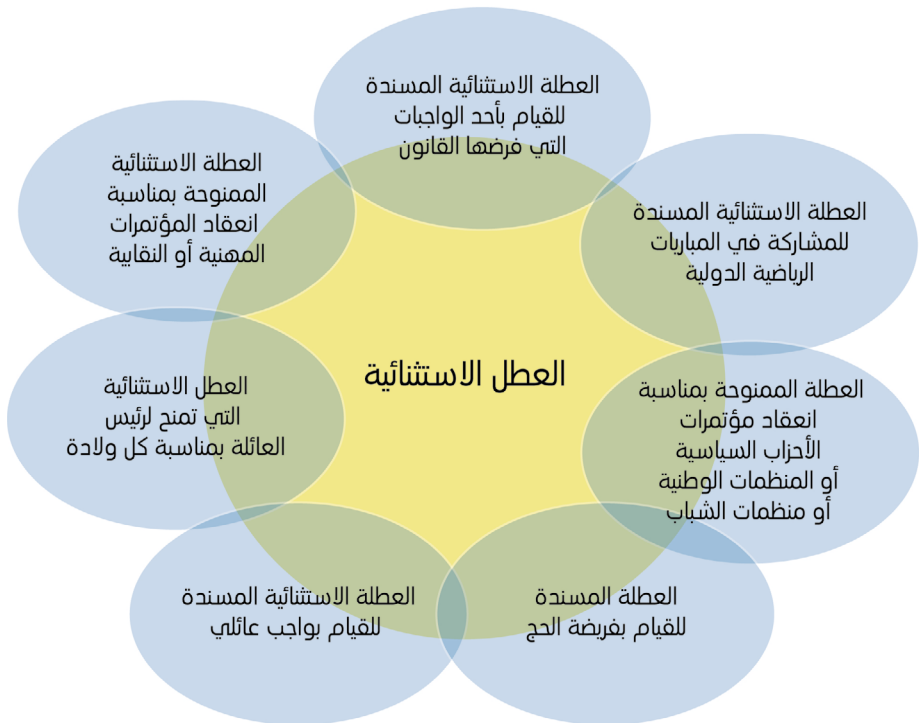
العناوين	الملاحظات
مدة العطلة السنوية للاستراحة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بالنسبة إلى الأعوان الذين باشرُوا مهامهم كامل السنة: حددت مدة العطلة السنوية للاستراحة مبدئياً بشهر واحد بالنسبة إلى جل أعوان الوظيفة العمومية.</li> <li>• بالنسبة إلى الأعوان الذين لم يباشرُوا مهامهم كامل السنة: حددت يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي - نصف يوم عن كل أسبوع عمل فعلي بالنسبة إلى فترة العمل التي هي دون الشهر.</li> </ul>
توزيع العطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتعين توزيع العطلة السنوية بكيفية تضمن حسن سير العمل ولرئيس الإدارة حرية اختيار الوقت المناسب لمنح العطلة السنوية.</li> <li>- يتمتع الموظفون الذين لهم أطفال في كفالتهم بالأولوية في اختيار مدة العطلة.</li> </ul>
تجزئة العطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يمكن عدم إسناد العطلة السنوية دفعة واحدة مع إمكانية تجزئتها حسب ضرورة العمل.</li> <li>- يتم تجزئة العطل إما بطلب من العون أو بمبادرة من الإدارة.</li> </ul>
تأجيل العطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لا يمكن تأجيل الانتفاع بالعطلة السنوية إلا في حالات استثنائية تقتضيها ضرورة حسن العمل وبقرار من السلطة الإدارية ولا يمكن تأجيلها إلا في حدود سنة واحدة.</li> </ul>
الالتحاق بالعمل عند انتهاء العطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتعين على العون الالتحاق بعمله عند انتهاء العطلة السنوية.</li> <li>- يمكن للإدارة أن تأمر العون بقطع عطلته واستئناف عمله. وعدم امتثال العون يعتبر خطأ إدارياً فادحاً (الفصل 39 من قانون الوظيفة العمومية).</li> </ul>
فقدان حق الانتفاع بالعطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يتم منح العون العمومي عطلة استراحة خلال مدة مباشرته لوظائفه.</li> </ul>
عدم إمكانية تعويض الحق في الانتفاع بالعطلة السنوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- لا يمكن للعون العمومي الحصول على تعويض مالي مقابل عدم انتفاعه بعطلة سنوية.</li> </ul>

### 3.1.1. العطلة المسندة بمناسبة الأعياد الرسمية:

- رأس السنة الهجرية: يوم واحد.
- المولد النبوي الشريف: يوم واحد.
- عيد الفطر: ثلاثة أيام.
- عيد الأضحى: يومان.
- رأس السنة الميلادية: غرة جانفي: يوم واحد.
- عيد الثورة والشباب: 14 جانفي: يوم واحد.
- عيد الاستقلال: 20 مارس: يوم واحد.
- ذكرى الشهداء: 09 أفريل: يوم واحد.
- عيد الشغل: 01 ماي: يوم واحد.
- عيد الجمهورية: 25 جويلية: يوم واحد.
- عيد المرأة: 13 أوت: يوم واحد.
- عيد الجلاء: 15 أكتوبر: يوم واحد.

### 4.1.1. العطل الاستثنائية:

- يمكن إسنادها إلى أعوان الوظيفة العمومية باستثناء الأعوان الوقتيين والمتعاقدين.
- تمنح في حالات خاصة وتمارس الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية.
- يبقى العون المتحصل على عطلة استثنائية متفعلاً بكامل حقوقه في المرتب والترتيب والترقية والتقاعد.



## 2.1. العطل بدون أجر:

### العطلة دون أجر

لا يمكن اعتبار فترة هذه العطلة خدمة فعلية بالنسبة إلى التدرج والترقية والتقاعد

يعتبر العون في حالة مباشرة حيث يمكنه المشاركة في المناظرات التي تنظمها الإدارة

يمكن أن تمنح لأعوان الوظيفة العمومية عطلة دون أجر لا تتجاوز مدتها ثلاثة أشهر خلال السنة

## 3.1. عطل التكوين المستمر:

العنوان	الخصائص	ملاحظات
عطل التكوين المستمر	يمكن للموظف أن يطلب عطلة للمشاركة في مرحلة تكوين مستمر تنظمها الإدارة. - تسند خلال كامل مرحلة التكوين بقرار من رئيس الإدارة، ويعتبر العون في حالة مباشرة، - يتقاضى الأجر المطابق لدرجته والمنح ذات الصبغة العائلية ومنحة الإنتاج باستثناء المنح الأخرى. - لا تسند إلا للأعوان المترسمين.	- يتعين على العون أن يتابع بانتظام كامل مرحلة التكوين.

## 4.1. العطلة لبعث مؤسسة:

العنوان	الخصائص	ملاحظات
العطلة لبعث مؤسسة	- تسند لفائدة الموظفين وأعوان المؤسسات والمنشآت والهيكل العمومية المترسمين. - يتم إسناد العطلة لبعث مؤسسة بمقتضى أمر - يواصل العون الانتفاع بالتغطية الاجتماعية طيلة فترة العطلة (غير أن المعني بالأمر يفقد طيلة فترة العطلة حقه في التمتع بالمرتب والتدرج والترقية). - يجب على الموظف أو العون المتنفع بالعطلة أن يتقدم بطلب إرجاعه إلى الوظيفة أو تجديد إسناده هذه العطلة لسنة ثانية في أجل شهر على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة بواسطة رسالة مضمونة الوصول.	- يتعين على العون الذي عاد إلى سلكه الأصلي أن يقطع كل صلة مباشرة أو غير مباشرة له بالمشروع أو المؤسسة التي تم إحداثها من قبله. - في صورة ما إذا لم يتقدم الموظف أو العون المعني بطلب إرجاعه وإعادة إدماجه بالوظيفة في الأجل المصروب له، فإنه يعتبر متخلياً عن الوظيفة ويكون قد قطع كل صلة له بالخدمة العمومية.