



جامعة الكلي معند اولحاج - البويرة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر 02 في الحقوق

تخصص : قانون إداري



حق الموظف العمومي في العطلة المرضية و عطلة الأمومة

وراسة مقارنة

إشراف الأستاذة :

- د. بغدادي ليندة

من إعداد الطالبتين :

- بن عمار رندة

- دراجي بشرى

لجنة المناقشة :

رئيسا	الأستاذة-د-حراش عفاف
مشرفا	الأستاذة-د-بغدادي ليندة
مناقشا	الاستاذ-د-مزهود حكيم

نوقشت يوم: 2026/06/04

السنة الجامعية : 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكرو تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، نحمده سبحانه وتعالى على ما وفقنا إليه من إتمام هذا العمل، الذي كان ثمرة جهد وصبر ومثابرة.

نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذتنا المشرفة "بغدادى ليندة" على ما قدمته لنا من توجيهات قيمة ونصائح سديدة، وعلى سعة صدرها ومتابعتها المستمرة، فكان لإرشاداتها الأثر الكبير في إتمام هذه المذكرة.

كما نتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة، وعلى ما سيقدمونه من ملاحظات قيمة وإثراءات علمية تساهم في تحسين هذا العمل.

ونتقدم كذلك بالشكر والتقدير إلى جميع أستاذتنا الكرام الذين أناروا طريقنا بالعلم والمعرفة طوال مسيرتنا الجامعية، وكان لهم الفضل في تكويننا العلمي.

ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا وساندنا من قريب أو بعيد، سواء بكلمة طيبة أو نصيحة أو تشجيع، ونسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

وفي الأخير، نرجو أن يكون هذا العمل قد وُفِّق في تحقيق الغاية المرجوة منه.

بشرى رندة

إهداء

## بسم الله الرحمن الرحيم

## [ وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين ]

لروح لم تعرف الاستسلام ولإرادة صممت أن تحفر اسمها على جبين النجاح . إلى من بفضلها بلغت هذا المقام، وبرضاها استقامت لي الدروب.

**والدي العزيز** إلى من اتكأت على صلابته حين مالت بي السبل، فاستقام دربي، إلى الرجل الذي علمني كيف يصنع المجد من العدم، أهدي إليك هذا الحصاد، فما أنا إلا اثر من كفاحك، وقصة نجاح أنت بطلها، إلى **أمي الحبيبة** التي لولا رضاها لما اهتديت سبيلا، ولولا كفاحها لما بلغت مقاماً إلى دستور الحب وقبلة الحنان، إلى التي كانت صلاتها تسبق خطاي، ودعواتها تفتح لي مغاليق الأبواب، أهدي إليك هذا الجهد ، اعترافاً بأنني ما كنت لأكون، لولا أنك كنتي بجانبني.

إلى أخواتي المؤمنات الغاليات "سمية"، "أمينة"، "وفاء"، رفيقات أيامي ومصدر قوتي وسعادتي، أشكركن على محبتكن ودعمكن الدائم. وإلى نفسي التي صبرت واجتهدت وتحملت التعب والضغط حتى تصل إلى هذه اللحظة، فاستحقت أن تفخر بما حققت.

إلى صديقتي "رندة" التي رافقتني في إعداد هذه المذكرة، وكانت خير سند وعون لي طوال هذه المرحلة، كما أتوجه بالشكر إلى صديقتي " صبرين"، "فريدة"، "أسماء"، "هدى"، وكل من ساندني ووقف إلى جانبي ولو بكلمة طيبة أو دعاء صادق.

إلى أستاذتي المشرفة "**بغدادى ليندة**"، التي لم تبخل عليّ بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، فجزاها الله عني خير الجزاء.

إليك جميعاً أهدي هذا العمل، راجية من الله التوفيق والنجاح دائماً.

**بشرى دراجي**

## إهداء

قال الله تعالى:

﴿رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي  
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ سورة النمل 19

لم يكن الحلم قريباً، ولا الطريق سهلاً، غير أنني آمنت وسعيت، فكان التوفيق من الله، وها أنا اليوم أقطف ثمرة تعبٍ طويلٍ وأحقق حلمًا أفخر به، فالحمد لله على نعمه التي لا تُعد ولا تُحصى. إلى أبي، سندي الأول وقوتي في الحياة، وإلى أمي، مصدر دعائي وقوتي وسبب نجاحي بعد الله، حفظهما الله وأدامهما نعمة في حياتي.

إلى إخوتي محمد وعبد الله، سندي ومصدر قوتي، الذين كانوا دائماً إلى جانبي بدعمهم ومساندتهم.

وإلى أختي سارة ندى، قطعة من قلبي ورفيقة دربي، التي كان لوجودها أثر جميل في حياتي.

إلى من كان سندي الحقيقي ودعمي الدائم، وكان إلى جانبي في مختلف مراحل هذا المشوار، أهدي خالص امتناني وتقديري.

إلى صديقتي بشرى، رفيقة الدرب، التي كان لدعمها أثر جميل لا يُنسى.

إلى صديقاتي هدى، أسماء، فريدة، وصبرين، على دعمهن ورفقتهن الجميلة.

إلى أستاذتي المشرفة بغدادية ليندة، جزاها الله خير الجزاء، على توجيهها ودعمها القيم.

وإلى كل أستاذ ساهم في تكويني العلمي، وكل من ساندني بدعوة صادقة أو كلمة طيبة، أهدي هذا النجاح.

رزدة بن عمار

# مقدمة

## مقدمة

عرفت الوظيفة العمومية تطورًا ملحوظًا في ظل التحولات التي شهدتها الدولة الحديثة، إذ لم تعد مجرد وسيلة لتنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف، بل أصبحت إطارًا قانونيًا متكاملًا يهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وضمان الحقوق المهنية والاجتماعية للموظف العمومي. فالوظيفة العمومية تقوم على أساس تمكين الإدارة من أداء مهامها وتحقيق المصلحة العامة، غير أن ذلك لا يتحقق إلا من خلال توفير الحماية القانونية الكافية للعنصر البشري المكلف بتسيير المرافق العامة، والمتمثل في الموظف العمومي.

ويحتل الموظف العمومي مكانة جوهرية داخل التنظيم الإداري، باعتباره الأداة الأساسية لتنفيذ السياسات العمومية وتجسيد القوانين والقرارات الإدارية على أرض الواقع، الأمر الذي يقتضي تمكينه من مجموعة من الحقوق والضمانات القانونية التي تضمن استقراره المهني والاجتماعي، وتحافظ على وضعيته القانونية داخل الإدارة. ومن بين أهم هذه الحقوق، الحق في الاستفادة من العطل القانونية التي تمثل آلية تشريعية تهدف إلى حماية الموظف من مختلف الظروف الطارئة التي قد تحول دون ممارسته لمهامه الوظيفية بصفة عادية.

وتُعدّ العطلة المرضية وعطلة الأمومة من أهم صور العطل القانونية ذات البعد الاجتماعي والإنساني، بالنظر إلى ارتباطهما المباشر بحماية الصحة الجسدية والنفسية للموظف العمومي، وضمان استمرارية علاقته الوظيفية رغم تعرضه لظروف صحية أو اجتماعية تستوجب توقفه المؤقت عن العمل. فالموظف العمومي، باعتباره إنسانًا قبل أن يكون عنصرًا إداريًا، قد يتعرض خلال حياته المهنية إلى أوضاع صحية تحول بينه وبين الاستمرار في أداء التزاماته الوظيفية، أو إلى ظروف خاصة تفرض عليه التوقف المؤقت عن العمل، وهو ما استوجب تدخل المشرع لتنظيم هذه الحالات ووضع إطار قانوني يحكمها.

وتتمثل العطلة المرضية في الرخصة القانونية التي تُمنح للموظف العمومي في حالة إصابته بمرض أو عجز صحي يمنعه من أداء مهامه، بما يسمح له بالتوقف المؤقت عن العمل قصد العلاج واستعادة قدرته الصحية، مع ضمان تمتعه بجملة من الحقوق المالية والاجتماعية وفقاً للشروط والإجراءات المحددة قانوناً. ويعكس هذا النوع من العطل حرص المشرع على تحقيق نوع من التوازن بين ضرورة المحافظة على صحة الموظف وضمان استمرارية المرفق العام.

أما عطلة الأمومة، فتعتبر من أهم صور الحماية القانونية المقررة للمرأة الموظفة، بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لفترة الحمل والوضع وما بعدها، وما تتطلبه من رعاية صحية واجتماعية. كما تُجسد هذه العطلة بعداً إنسانياً واجتماعياً بالغ الأهمية، من خلال تمكين الموظفة من التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية والتزاماتها المهنية، وضمان عدم تعرضها لأي مساس بمركزها القانوني أو المالي بسبب الحمل والولادة.

وقد أولت مختلف التشريعات، سواء الوطنية أو المقارنة، أهمية متزايدة لتنظيم الحق في العطلة المرضية وعطلة الأمومة، من خلال سن قواعد قانونية تحدد شروط الاستفادة منهما ومدتهما وآثارهما القانونية والمالية. غير أن هذا التنظيم يطرح في الواقع العملي العديد من الإشكالات المتعلقة بمدى فعالية النصوص القانونية في تكريس حماية حقيقية للموظف العمومي، خاصة في ظل تزايد المتطلبات المهنية والضغط الوظيفية، وتنامي الحاجة إلى تعزيز الحماية الاجتماعية داخل قطاع الوظيفة العمومية.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بحقوق الموظف العمومي وحمايته الاجتماعية، باعتبار أن العطلة المرضية وعطلة الأمومة من أكثر العطل شيوعاً في الحياة المهنية للموظفين. كما تبرز أهمية الموضوع من الناحية العلمية في كونه يندرج ضمن الدراسات المرتبطة بقانون الوظيفة العمومية والتشريع الاجتماعي، ويساهم في تحليل النصوص القانونية المنظمة لهذين الحقلين وإبراز مدى فعاليتها. أما من الناحية العملية، فتظهر أهمية الدراسة في توضيح الأحكام القانونية

المتعلقة بالعطلة المرضية وعطلة الأمومة، وتبيان مختلف الحقوق والآثار المترتبة عنهما بالنسبة للموظف العمومي.

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز الإطار القانوني المنظم للعطلة المرضية وعطلة الأمومة في مجال الوظيفة العمومية، وتحليل مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بهما، مع الوقوف على الحقوق والضمانات المقررة للموظف العمومي خلال فترة الاستفادة منهما، فضلاً عن بيان مدى كفاية الحماية القانونية المقررة في هذا المجال من خلال المقارنة مع بعض التشريعات الأخرى.

أما فيما يتعلق بأسباب اختيار الموضوع، فتتمثل الأسباب الموضوعية في أهمية الموضوع وحدائته العملية، بالنظر إلى ارتباطه المباشر بالحقوق الاجتماعية للموظف العمومي، إضافة إلى تعدد النصوص القانونية المنظمة له وما يثيره من مسائل قانونية تستحق الدراسة والتحليل. كما يكتسي الموضوع أهمية خاصة في ظل الحاجة المستمرة إلى تطوير منظومة الحماية القانونية والاجتماعية للموظف العمومي.

أما الأسباب الذاتية، فتتمثل في الرغبة الشخصية في دراسة المواضيع المرتبطة بالوظيفة العمومية والحقوق الاجتماعية للموظفين، وكذا الاهتمام بالجوانب القانونية المتعلقة بالحماية الاجتماعية داخل المرفق العام، لاسيما ما تعلق بالعطلة المرضية وعطلة الأمومة.

ومن خلال ما سبق، يثار المشكل القانوني المتمثل في مدى كفاية التنظيم القانوني المقرر للعطلة المرضية وعطلة الأمومة في تحقيق الحماية القانونية للموظف العمومي وضمان استقرار مركزه المهني والاجتماعي.

وعليه، تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الآتي:

فيما تتمثل الأحكام القانونية للعطل المرضية وعطل الأمومة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال عرض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالعطلة المرضية وعطلة الأمومة، والمنهج التحليلي لتحليل النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لهما، بالإضافة إلى المنهج المقارن لإبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين التشريع الوطني وبعض التشريعات المقارنة.

واستنادًا إلى ذلك، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين؛ خُصص (الفصل الأول) لدراسة النظام القانوني للعطلة المرضية في الوظيفة العمومية، من خلال بيان مفهومها وأحكامها وآثارها القانونية، بينما خُصص (الفصل الثاني) لدراسة النظام القانوني لعطلة الأمومة، من خلال تناول مفهومها، تكريسها القانوني، والحقوق والآثار المترتبة عنها في إطار الوظيفة العمومية دراسة مقارنة.

# الفصل الأول: النظام القانوني للعطلة المرضية

## الفصل الأول: النظام القانوني للعطلة المرضية

تعتبر العطلة المرضية من الأنظمة القانونية الأساسية في الوظيفة العمومية، لأنها تحقق التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات السير الحسن للمرفق العام. فالمرض قد يمنع الموظف من أداء مهامه مؤقتاً، مما استوجب تدخل المشرع لتنظيم هذه الوضعية بما يضمن حماية حقوق الموظف من جهة والحفاظ على استمرارية المرفق العام من جهة أخرى. لذلك أصبحت العطلة المرضية حقاً قانونياً يمنح للموظف وفق شروط وإجراءات محددة.

نظم المشرع الجزائري العطلة المرضية من خلال نصوص قانونية تحدد مفهومها وأنواعها ومدتها وشروط الاستفاضة منها، كإثبات الحالة المرضية بشهادة طبية واحترام الإجراءات الإدارية اللازمة. كما ميّز بين العطلة المرضية وغيرها من العطل، وصنفها بحسب طبيعة المرض ومدته إلى عطلة قصيرة أو طويلة المدى.

يستفيد الموظف أثناء العطلة المرضية من عدة حقوق، أهمها الاحتفاظ بمنصب عمله وعدم إنهاء علاقته الوظيفية بسبب الغياب المبرر صحياً، إضافة إلى تعويض مالي يختلف حسب مدة المرض وطبيعته وفي المقابل تلتزم الإدارة بضمان حقوق الموظف واتخاذ التدابير اللازمة لاستمرار المرفق العام.

تبرز أهمية التشريعات المقارنة في تقييم التنظيم الجزائري للعطلة المرضية وبيان مدى نجاحه في تحقيق الحماية الاجتماعية للموظف دون الإضرار بمصلحة الإدارة.

مع إمكانية الاستفادة من بعض الأحكام المتعلقة بالعطل المرضية في حالات معينة خاصة في التشريعات التي تعرف سبقاً وتعزيراً لأحكام العطل المرضية ولمعالجة الأحكام القانونية للعطلة المرضية، قسم هذا الفصل إلى مبحثين، خصص (المبحث الأول) إلى مفهوم العطلة المرضية، بينما خصص (المبحث الثاني) إلى حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية وأثارها.

## المبحث الأول: مفهوم العطلة المرضية

يعتبر مفهوم العطلة المرضية من الركائز الأساسية لفهم نظامها القانوني، فهو يشكل الإطار الذي تبنى عليه مختلف الأحكام والتنظيمات المرتبطة بها. فالعطلة المرضية ليست مجرد غياب عن العمل، بل هي وضعية قانونية يقرّها المشرع لفائدة الموظف عند ثبوت عجزه الصحي عن أداء مهامه، وذلك في إطار يضمن التوازن بين حماية الموظف وضمان استمرارية المرفق العام. وقد كرّس المشرع الجزائري هذا الحق ضمن نصوص قانونية وتنظيمية، تبرز طبيعته كحق ذي بعد اجتماعي، وليس مجرد امتياز تمنحه الإدارة، وهو ما يعكس توجهها حديثاً في تكريس الحماية القانونية للموظف.

ولم يقتصر التنظيم القانوني على تحديد المفهوم فقط، بل شمل أيضاً بيان أنواع العطلة المرضية، حيث ميّز بين العطلة قصيرة المدى وطويلة المدى تبعاً لطبيعة المرض ومدته، وهو تقسيم يتشابه إلى حد بعيد مع بعض التشريعات المقارنة كالتشريع التونسي والفرنسي، رغم وجود اختلافات في تفاصيل المدد ونظام التعويض. كما نظم المشرع الأحكام المتعلقة بها من حيث أسباب منحها ومدتها، إلى جانب الشروط والإجراءات الواجب احترامها، وعلى رأسها إثبات الحالة المرضية والرقابة الطبية.

وعليه نتطرق لضبط التعريف بالعطلة المرضية (المطلب الأول)، ثم نتطرق إلى الأحكام القانونية المتعلقة بها (المطلب الثاني)، في إطار تحليل يبرز خصوصية التشريع الجزائري مع الاستئناس ببعض التشريعات المقارنة.

## المطلب الأول: التعريف بالعطلة المرضية:

تعتبر العطلة المرضية مكسبا هاما للموظف حيث يستفيد منها عند تعرضه لمرض أو حادث عمل يمنعه من أداء واجباته الوظيفية وتكون وفق إجراءات حددها القانون و نظمها المشرع بشكل دقيق راعي فيها ظروف ومصالحة الموظف المريض، وعليه سندرس التعريف بالعطلة المرضية وتكريسها القانوني (الفرع الأول) وأنواع العطل المرضية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف العطلة المرضية وتكريسها القانوني

إن العطلة المرضية مقررة بسبب مانع يمنع العامل من العمل وهذا المانع هو المرض، إن المرض هو خطر يؤثر على الإنسان في جسمه أو نفسيته أو عقله، نتيجة العوامل الخارجية أو الداخلية، بالإضافة إلى ما يسببه من ضعف واضطراب يعتبر سبباً لخسارة مادية قد تؤدي إلى عجز شديد. ومن خلال هذا سنتطرق إلى تعريف العطلة المرضية (أولاً) وتكريسها القانوني (ثانياً).

### أولاً: تعريف العطلة المرضية

تعرف العطلة المرضية بأنها انقطاع مؤقت عن العمل، أو إجازة من العمل التي يمكن للعمال استخدامها خلال فترة المرض للبقاء في المنزل والعناية بصحتهم وتلبية احتياجات السلامة بدون فقدان راتب ويجب إثبات المرض من خلال شهادة طبية تصدر من طبيب معين من الجهة المختصة.<sup>1</sup>

أو بعبارة أخرى تعتبر العطلة المرضية من بين الحقوق الاجتماعية المقررة للموظف، كرسها المشرع حماية لصحته وضمانا لاستقرار وضعيته المهنية والاجتماعية خلال فترة العجز المؤقت عن العمل.

<sup>1</sup> صليحة حفيفي، وآخرون، دراسة تحليلية لأثر العطل المرضية على الوضعية المالية لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال

الأجراء وكالة عين الدفلى خلال الفترة 2013-2018، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 06، العدد 01، غرداية

كما يعرف قانون العمل الأردني الإجازة المرضية بأنها رخصة قانونية يمنحها المشرع للعامل في حال إصابته بمرض يحول دون ممارسته لعمله بصفة مؤقتة، وذلك بناءً على تقرير طبي صادر عن جهة طبية معتمدة.<sup>1</sup>

من خلال هذه التعاريف يتضح أن العطلة المرضية تمثل حقا قانونيا واجتماعيا تهدف إلى حماية الموظف أو العامل عند تعرضه لعارض صحي يمنعه مؤقتا من ممارسة مهامه، حيث تسمح له بالتوقف عن العمل لمدة محددة بناءً على إثبات طبي معتمد، مع ضمان احتفاظه بحقوقه المالية والمهنية وفقا لما يقرره التشريع.

كما يتبين أن المشرع الأردني أولى أهمية للعطلة المرضية باعتبارها ضمانا قانونية لحماية العامل أثناء فترة العجز المؤقت عن العمل، بما يكفل الحفاظ على صحته واستقرار وضعيته المهنية والاجتماعية.

### ثانيا: التكريس القانوني للعطلة المرضية

كرّس المشرع الجزائري على غرار كافة التشريعات حق الموظف في الاستفادة من العطلة المرضية من خلال مجموعة من النصوص القانونية التي نظّمت هذا الحق وحددت إطاره العام. ويُعدّ الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أبرز هذه النصوص، حيث نصت المادة 201 منه على أنه " توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر. ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"

ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع أقر حق الموظف في الاستفادة من العطلة المرضية، غير أنه أحال تنظيم شروطها وتفاصيلها إلى نصوص أخرى. من بينها المادتين 202 و203 من نفس

<sup>1</sup> جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقا لآخر التعديلات والاجتهادات محكمة التمييز، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص159.

الأمر<sup>1</sup>، ولا يقتصر تنظيم العطلة المرضية على النصوص التشريعية فقط، بل يمتد إلى النصوص التنظيمية، ومن ذلك ما نصت عليه المادة 21 من المرسوم 27-84.<sup>2</sup>

نجد المشرع الأردني قد نص في المادة 65 من قانون العمل على تنظيم العطلة المرضية بشكل مفصل، حيث حدّد شروط الاستفادة منها ومدتها ونسب الأجر المستحق خلالها.<sup>3</sup>

كما كرّس المشرع المصري بموجب قانون العمل هذا الحق، حيث نص في المادة 1/131 على أنه " للعامل الذي يثبت مرضه أو إصابته على نحو يحول بينه وبين أداء عمله الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضًا، تحدد نسبته ومدته وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه".<sup>4</sup>

يستفاد من هذا النص أن المشرع المصري قد ربط الاستفادة من الإجازة المرضية بضرورة إثبات المرض من جهة طبية مختصة، كما أحال مسألة التعويض إلى نظام التأمين الاجتماعي، مما يعكس تنظيمًا متوسطًا يجمع بين التحديد والإحالة.

بالمقارنة بين هذه التشريعات، يتبين أنها جميعها تعترف بالعطلة المرضية كحق أساسي، غير أن التشريع الجزائري يتميز بالصياغة العامة والإحالة على النصوص التنظيمية، في حين تميز التشريع المصري في موقع وسط بينهما من حيث درجة التنظيم وهو ما يعكس اختلاف توجهات المشرعين في كيفية تأطير هذا الحق.

<sup>1</sup> المواد 202-202-203 من الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> المادة 21 من المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 11-02-1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1995.

<sup>3</sup> المادة 65 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 16-05-2019، متاح على:

<https://www.ammanchamber.org.jo>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/25، على الساعة 11:06

<sup>4</sup> المادة 131 من قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025، ج.ر، العدد 18 الصادر في 03-05-2025، متاح على:

<https://www.labour.gov.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/25، على الساعة 11:13

## الفرع الثاني: أنواع العطل المرضية

يعد من حق الموظف الذي يُصاب بمرض أن يستفيد من عطلة مرضية تتلاءم مع حالته الصحية وطبيعة المرض الذي يعاني منه. إذ تنقسم العطلة المرضية إلى نوعين أساسيين

عطلة مرضية قصيرة المدى (أولا) وأخرى طويلة المدى (ثانيا) وهذا ما سوف نتناوله في هذا الفرع.

## أولا: العطلة المرضية قصيرة المدى

يمنح المشرع الجزائري هذه العطلة إذا أصيب الموظف بمرض عادي لفترة قصيرة وتم شفاؤه، مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك المرض خلال 48 ساعة من بداية ظهوره.

وفي هذه الحالة، تتوقف علاقة العمل بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة في ما يخص دفع الراتب للموظف. كما يجب على الموظف تقديم شهادة طبية لصندوق الضمان الاجتماعي بنسختين، يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مظهرا تاريخ تسليمها، وذلك للحصول على تعويض عن تكاليف المرض وتعويض عن ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم الإجازة ضمن فترة الغياب عن العمل بسبب المرض.

كما يجب على الموظف الحصول من الإدارة المستخدمة على كشف الراتب والعمل مع بيان تاريخ غياب الموظف، ليظهره لدى هيئة الضمان الاجتماعي من أجل دفع التعويضات اليومية. وهنا نلاحظ أن التعويض عن الإجازة قصيرة المدى ينقسم إلى قسمين

إذا كانت المدة أقل من 15 يوما تكون نسبة التعويض 50%، وإذا كانت المدة من 16 يوما إلى 100 يوم تكون نسبة التعويض 100%<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> رشا ولد محمد، حفيظة زعتر، مدى تأثير العطل المرضية على سيرورة المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماسترن تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون - تيارت - الجزائر، 2023/2022، ص 12

نص المشرع التونسي على أنه لكل موظف أو عامل بدأ عمله لفترة لا تقل عن 365 يوماً حق التمتع بعطلة مدتها أقصاها اثني عشر شهراً تشمل شهرين براتب كامل وعشرة أشهر بنصف الراتب، وأما العون الذي لم يعمل تلك الفترة فله الحق في عطلة براتب كامل بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي أما العمال والأعوان الذين بدأوا عملهم لفترة لا تقل عن 365 يوماً فلهم الحق في الحصول على عطلة مرض عادي مدتها أقصاها ستة أشهر منها شهران براتب كامل وأربعة أشهر بنصف الراتب وأما الأعوان الذين لم يمضوا تلك الفترة الدنيا فلهم الحق في عطلة براتب كامل بحساب خمسة أيام عن كل شهر عمل فعلي.

أما بالنسبة للموظفين المتعاقدين الذين بدأوا وظائفهم لمدة سنة على الأقل، فهم يحصلون على إجازة مرض عادية مدتها القصوى شهر واحد يُدفع لهم فيها كامل الراتب، وبالنسبة للموظفين المتعاقدين الجدد الذين لم يبدأوا وظائفهم خلال مدة 365 يوماً بسبب مرض عادي، فإن إجازتهم كاملة الأجر لا تتجاوز مدتها يومين ونصف عن كل شهر عمل فعلي<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد جعلها في حالة الأمراض العادية اثني عشر شهراً منها ثلاثة أشهر براتب كامل وتسعة بنصف الراتب<sup>2</sup>.

مما سبق نستنتج أن المشرع الجزائري قد نظم العطلة المرضية قصيرة المدى وفق قواعد قانونية واضحة، من خلال شرط إثبات الحالة المرضية وتطبيق الإجراءات المحددة، بالإضافة إلى وجود تعويضات مالية تختلف حسب مدة الغياب. من جهة أخرى نجد التشريعين التونسي والفرنسي يكشف عن وجود اختلاف في مدة العطلة ونسب التعويض، ولكنها تتفق جميعاً في تأكيد حق الموظف في

<sup>1</sup> أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس (دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دفاثر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020، ص

<sup>2</sup> Code général de la fonction publique – Article L822-3, <https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté le 26/03/2026 à 13h08

الاستفادة من عطلة مرضية توفر له حماية اجتماعية خلال فترة مرضه، مما يحقق التوازن بين حقوقه ومتطلبات العمل.

### ثانياً: العطلة المرضية طويلة المدى

تمنح العطلة المرضية طويلة المدى للموظف الذي يصاب بمرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب ذلك في غيابه عن العمل لمدة طويلة<sup>1</sup>، وتصل مدة العطلة طويلة الأمد إلى ثلاثة سنوات وتخضع لمراقبة طبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاثة سنوات إضافية بشرط أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة ويمكن أيضاً تقسيم العطلة المرضية طويلة المدى إلى أقسام كل قسم يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب نوع المرض ودرجته.

فإذا استمر مرض الموظف أكثر من ستة أشهر ولم يتمكن من العودة إلى عمله ففي هذه الحالة إذا لم يكن مرضه من الأمراض المزمنة إما ان يحال تلقائياً على الإستيداع أو يحال على التقاعد وفق الشروط المنصوص عليها والقوانين المتعلقة بالمعاشات وذلك إذ ثبت أنه غير قادر نهائياً على القيام بالخدمة ويستثنى من ذلك حالة حدوث المرض أثناء أو بسبب العمل أو إذا كان نتيجة تضحية قام بها الشخص لمصلحة عامة أو لإنقاذ حياة إنسان ففي هذه الحالات يحق للموظف في الحصول على راتب حتى يتمكن من العودة لمهامه أو يحال على التقاعد وبالإضافة إلى ذلك له الحق في المطالبة من الإدارة بالمصاريف التي أنفقها بسبب هذا المرض أو الحادث، ومن ذلك يتبين أن للموظف الحق في عطلة مرضية كالتالي:

1- ثلاثة أشهر بأجر كامل.

2- ثلاثة أشهر بنصف مرتب.

<sup>1</sup> المرسوم رقم 84-27، السالف الذكر

3- بعد ذلك إذا استمر المرض عن ستة أشهر يحال على التقاعد أو الإستيداع.

4- فإذا كان المرض بسبب تضحية من الموظف للصالح العام أو لإنقاذ حياة شخص أو إصابة عمل يحتفظ براتبه بغض النظر عن المدة.<sup>1</sup>

العطل الطويلة الأمد تمنح للموظف إذا أصيب بمرض السل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بشلل الأعضاء.<sup>2</sup> ويحتفظ الموظف هنا براتبه كاملاً خلال الثلاث سنوات الأولى، ثم ينخفض المرتب إلى النصف في السنتين التاليتين مع الإحتفاظ بمجموع المنح العائلية.

كما انه في حالة لم يتمثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد إنقضاء مدة ثلاث سنوات وإستحال عليه العودة لعمله يحال إلى العجز بسبب المرض.<sup>3</sup>

نص المشرع التونسي على هذه العطلة بأنه يمكن للأعوان الانتفاع بعطلة مرضية طويلة الأمد عند إصابتهم بأمراض معينة وهي أمراض السل والسرطان والشلل والأمراض العقلية مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت الإصابة بأحد الأمراض المذكورة.

وتمنح هذه العطلة من قبل اللجنة الطبية المتخصصة. ومهما كان فإن عطل المرض طويلة الأمد لا يمكن أن تتجاوز إجمالاً مدة خمس سنوات، منها ثلاث سنوات براتب كامل وستان بنصف الراتب. أما في حالة عدم التعافي واستنفاذ جميع حقوقه في الاستفاد من العطلة طويلة الأمد فإنه يحال إلى وضع عدم مباشرة وجوبية يمكن أن تؤدي إلى الإحالة على التقاعد .

هذا ويبقى الموظف الذي استفاد من العطلة المرضية طويلة الأمد بالإضافة إلى تلقيه راتبه كاملاً خلال ثلاث سنوات ونصف راتبه خلال سنتين إضافيتين، يستفيد من المنح العائلية والمنح الأخرى بما

<sup>1</sup> كريمة عيساني ، نظام العطل في إطار الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون

إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس ،مستغانم، الجزائر ، 2022/2021، ص48

<sup>2</sup> صليحة حفيفي، وآخرون، المرجع السابق، ص 235

<sup>3</sup> كريمة عيساني ، المرجع نفسه، ص 49

في ذلك منحة الإنتاج. ولكي يعود الموظف لاستئناف عمله، يجب أن يثبت شفاؤه نهائياً ويعتبر رأي اللجنة الطبية وجوبياً وإلزامياً و لا يمكن للإدارة أن تسمح للموظف باستئناف عمله دون موافقة اللجنة.<sup>1</sup>

بالنسبة للمشرع الفرنسي في حالة الأمراض المزمنة فقد منح عطلة مرضية مدتها خمس سنوات تكون ثلاث منها براتب كامل وستين بنصف الراتب، كما يمكن أن تمتد العطلة إلى ثمانية سنوات إذا أصيب الموظف بالمرض أثناء أداء وظيفته.<sup>2</sup>

من خلال ما سبق يتبين أن المشرع الجزائري والتشريعين التونسي والفرنسي حرصوا على تكريس حماية قانونية واجتماعية للموظف المصاب بمرض خطير أو طويل الأمد، من خلال منحه عطلة مرضية خاصة تضمن له الاستفادة من التعويضات المالية والرعاية الاجتماعية خلال فترة عجزه عن العمل. كما سعت هذه التشريعات إلى تحقيق التوازن بين ضرورة ضمان السير الحسن للمرفق العام وبين حماية صحة الموظف والمحافظة على استقراره المهني والاجتماعي.

<sup>1</sup> أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، المرجع السابق، ص 307

<sup>2</sup> كريمة عيساني، المرجع السابق، ص 49

## المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بالعطلة المرضية

يعد تنظيم العطلة المرضية من بين الآليات القانونية التي كفلها المشرع لحماية الموظف أو العامل في حالة الإصابة بمرض يحول دون أداء مهامه بصفة مؤقتة، وذلك تحقيقاً للتوازن بين متطلبات المرفق العام وضمان الحقوق الاجتماعية للموظف. وفي هذا الإطار أحاط المشرع العطلة المرضية بجملة من الأحكام القانونية التي تظبط أسبابها ومدتها من جهة، وتحدد شروط وإجراءات الاستفادة منها من جهة أخرى، وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى دراسة العطلة المرضية أسبابها ومدتها (الفرع الأول) وشروط وإجراءات العطلة المرضية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: العطلة المرضية أسبابها ومدتها

إن العطلة المرضية تمنح عند وجود مانع يفصل بين العامل وممارسة عمله ويتمثل هذا المانع في المرض ذاته، فالمرض يعد من الأخطار التي قد تصيب الإنسان في جسده أو نفسه أو عقله، نتيجة عوامل خارجية أو داخلية وما يترتب عليه من ضعف واضطراب ولا يقتصر أثره على الجانب الصحي فحسب، بل قد يسبب أيضاً خسائر مادية تثقل كاهل الأسرة، وقد تؤدي أعباؤه إلى وقوعها في عجز .

من خلال هذا سنت العطلة المرضية كي يستعيد الموظف بعض قواه الجسدية أو النفسية، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كانت مدة العطلة المرضية تتناسب طبيعة المرض .

وقبل الحديث عن مدة العطلة يجب معرفة أن استحقاق العطلة المرضية يشمل عدة أسباب متنوعة، بسبب اختلاف طبيعة الأمراض.

### أولاً: أسباب العطلة المرضية

إن المرض الذي يسبب العطلة المرضية يختلف، فهناك المرض العادي وحادث العمل والمرض المهني. ومن هنا نرى أن العطلة المرضية يستحقها العامل بسبب المرض العادي أو حادث لعمل أو المرض المهني.<sup>1</sup>

### أ- المرض العادي

يعرف المرض العادي بأنه الحالة الصحية الذي يمنع الشخص من القيام بعمله، ولا يكون ناتجاً عن إصابة عمل أو ممارسة مهنة معينة ويحدّد بالخبرة الطبية، فهو حالة فزيولوجية أو نقص قدرة جسم الإنسان على أداء نشاطه المعتاد وما ينتج عن ذلك من فقدان دخل المصاب، أو هو كل مرض غير ناتج عن حادث عمل ولا يمكن اعتباره مرضاً مهنيًا.

ويرى البعض أنه من الأفضل تسمية العطلة المرضية بالعطلة العلاجية، لأن سببها قد لا يكون مرضاً فقط بل أيضاً حادثاً أو إصابة تجعل العامل يحتاج إلى العلاج والتعافي، مثل حادث مرور عادي أو حالة اعتداء أو جرح.<sup>2</sup>

كما نجد المشرع المصري عرّف المرض العادي بأنه " المريض من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة عمل".<sup>3</sup>

يفهم من خلال هذا النص أن المرض العادي هو كل مرض أو حادث لا تكون له علاقة مباشرة بالعمل أو بممارسة المهام الوظيفية، وإنما يرجع إلى أسباب شخصية أو صحية خارجة عن نطاق المهنة، لذلك يخضع المصاب به لأحكام العطلة المرضية العادية.

<sup>1</sup> فؤاد رحوي، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2006/2007، ص 111

<sup>2</sup> دليلة راشدي حدوم، مزار اسمهان، قراءة في مفهوم العجز كشرط للإستفادة من العطلة المرضية، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 09، العدد 01، جامعة محمد بن أحمد، وهران، الجزائر، 2019، ص 5

<sup>3</sup> المادة 1 من القانون المصري رقم 148 لسنة 2019 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات، متاح على،

<https://www.nosi.giv.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/27، على الساعة 13:12

## ب- حادث عمل

لقد جاء في المادة 06 من القانون 83-13 مايلي: " يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل"<sup>1</sup>، الأمر يتعلق بضرورة وجود ضرر جسدي نتيجة لعوامل متعددة مثل العمل البدني والعوامل الحرارية؛ لذلك لا تعتبر النتائج النفسية الناتجة عن الحادث ذات قيمة؛ وشرط المفاجأة يعني أن الحادث حدث فجأة خلال فترة زمنية محددة. كما نجد المشرع المغربي عرّف حادثة الشغل من خلال نص المادة 03 من القانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل<sup>2</sup> كما يلي: " تعتبر حادثة شغل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تابعة كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا لقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة".

## ج- مرض مهني

لقد نصت المادة 63 من قانون 83-13 على أنه " تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص"<sup>3</sup>.

من خلال هذا النص القانوني نرى أن المشرع الجزائري لم يحدد لنا المرض المهني، إنما اكتفى بتقديم الآليات التي تعطي صفة المرض المهني للمرض، وبالرجوع إلى بعض الفقهاء نجد هناك عدة تعاريف

<sup>1</sup> المادة 06 من القانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، العدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983

<sup>2</sup> المادة 03 من القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل بالرباط، متاح على: <https://www.cour-constitutionnelle.ma>

<sup>3</sup> المادة 63 من القانون رقم 83-13، على الساعة 13:28، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/27،

<sup>3</sup> المادة 63 من القانون رقم 83-13، السالف الذكر

خاصة بالمرض المهني، بحيث عرفه البعض على أنه المرض الذي ينشأ عن الحالة الصحية أو العلة الناتجة عن ممارسة مهنة معينة.

عرّف المشرع المصري المرض المهني بأنه هي تلك الأمراض المبينة بالجدول رقم (1) المرافق لهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.<sup>1</sup>

إن الشرط الأساسي للمرض المهني هو أن يكون له علاقة بالعمل، والمشرع الجزائري قام بتحديد قائمة الأمراض المهنية من خلال قرار وزاري مشترك بتاريخ 5 ماي 1996 وما يلاحظ أن هذا التحديد جاء على سبيل الحصر، حيث لا تشمل الأمراض غير المذكورة في الجدول الملحق بالقرار المذكور أعلاه.

وتقسم الأمراض ذات المصدر المهني إلى ثلاث فئات:

- الفئة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة.

- الفئة الثانية: العدوى الجرثومية.

- الفئة الثالثة: الأمراض الناتجة عن وسط أو وضعية خاصة.<sup>2</sup>

يُستفاد من ذلك أن المرض المهني هو المرتبط بطبيعة العمل أو بيئته.

يتبين أن التشريع الجزائري، على غرار بعض التشريعات المقارنة كالمصري والمغربي، اعتمد معيار العلاقة بالعمل للتمييز بين المرض العادي وحادث العمل والمرض المهني؛ حيث يعد المرض العادي غير مرتبط بالعمل بينما يشترط في حادث العمل وقوعه بسبب العمل أو بمناسبته، في حين

<sup>1</sup> المادة 01 من القانون المصري رقم 148 لسنة 2019 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات، متاح على،

<https://www.nosi.giv.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/27، على الساعة 13:12

<sup>2</sup> رحوي فؤاد، المرجع السابق، ص 113-114

يرتبط المرض المهني بطبيعة المهنة أو يدرج ضمن جداول قانونية، مع تقارب واضح بين هذه التشريعات في هذا المجال.

### ثانياً: مدة العطلة المرضية

إن للموظف الحق في عطلة مرضية تستمر لمدة أقصاها ستة أشهر (06) خلال فترة عمل متتالية لمدة اثني عشر شهراً (12) متتالية وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه. ويتقاضى الموظف خلال العطلة المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة أشهر الأولى ويخفض راتبه إلى النصف خلال الثلاثة أشهر الموالية وهذا ما نصت عليه المادة 39 فقرة ثانية من الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

وبالنظر للفقرة الثالثة من نفس المادة نجد أنه في حالة عطلة مرضية لأضرار مستعصية طويلة الأمد يحتفظ الموظف في ثلاث سنوات الأولى بكامل راتبه وتخفض إلى النصف في السنتين الموالتين لها، أما إذا كان المرض قد حصل أثناء ممارسة المهام فتصبح خمس سنوات بدلا من الثلاث سنوات وثلاث سنوات بدلا من سنتين، وعند التمديد يتاح أجل آخر مدته ثلاث سنوات على أن يتخلل الاستئناف مدة سنة حسب القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في نص المادة 16 منه.<sup>2</sup>

أما المشرع المصري فإنه نص ضمن أحكام قانون الخدمة المدنية أن الموظف يحصل على إجازة مرضية كل ثلاث سنوات عمل فعلية في وظيفته تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص لمدة تصل إلى ثلاثة أشهر بأجر كامل، أو ثلاثة أشهر أخرى بأجر يعادل 75% من راتبه الأساسي، أو الستة

<sup>1</sup> المادة 2/39 من الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي

العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996، ص 550

<sup>2</sup> المادة 16 من القانون رقم 83-11، السالف الذكر

أشهر التالية بأجر يعادل 50% من راتبه الوظيفي، و75% من الراتب الوظيفي لمن يتجاوز الخمسين.<sup>1</sup>

الملاحظ من خلال نصي القانون الجزائري والمصري أن هذا الأخير أولى اهتماما كبيرا للموظف العام مقارنة بنظيره الجزائري من حيث مدة الإجازة المرضية ومن حيث العناية بالموظفين الكبار في السن.

### الفرع الثاني: شروط وإجراءات الاستفادة من العطلة المرضية

تعد العطلة المرضية من الحقوق الأساسية للموظفين، وهي تعطى للموظف بسبب إصابته بمرض يمنعه من أداء واجباته الوظيفية، والحصول على العطلة المرضية يعتمد بشكل أساسي على وجود المرض الذي أدى إلى انقطاع الموظف عن العمل. بناءً على ذلك اشترط المشرع لحصول الموظف على العطلة المرضية توفر شروط وإجراءات سوف نتطرق إليها في هذا الفرع.

#### أولاً: شروط الاستفادة من العطلة المرضية

إن التغيب عن العمل لأسباب صحية معترف به من الناحية القانونية، سواء كان المرض لفترة قصيرة أو طويلة لكن لا يكفي فقط إبلاغ الإدارة المعنية للحصول على هذا الحق، لأن هذه العطلة حتى وإن كانت حقا للموظف فإنها ترتبط بها شروط معينة حددها القانون الجزائري تتمثل في ما يلي:

#### أ- المرض

إن العطلة المرضية مصممة لوجود سبب يمنع العامل من العمل، وهذا السبب هو المرض. إن المرض يعد من المخاطر التي تصيب الجسم أو النفس أو العقل نتيجة عوامل خارجية أو ذاتية. وهو بجانب ما يسبب من ضعف وقلق، يعتبر سببا لفقدان مالي قد يؤثر على ميزانية الأسرة ويؤدي إلى صعوبات كبيرة. من خلال هذا التعريف نستنتج أن المرض مهما كان نوعه يعيق العامل عن أداء

<sup>1</sup> صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر، 2022 ،

نشاطه اليومي. لذلك تم وضع عطلة مرضية لاستعادة العامل بعض قواه البدنية أو النفسية، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا كانت مدة العطلة مناسبة لطبيعة المرض.<sup>1</sup>

### ب- أن يقدم الموظف إلى إدارته شهادة طبية

يجب على الموظف أن يقدم إلى إدارته طلبا للحصول على عطلة مرضية مصحوبا بشهادة طبية تثبت مرضه أو عجزه، يسلمها له طبيب الإدارة حيث يوصي فيها بمنح الموظف عطلة مرضية تزيد عن أسبوع، أما إذا كانت أقل من أسبوع يمكن لأي طبيب منحه إياها.<sup>2</sup>

نصت المادة 32 من المرسوم رقم 82-302 على أنه " لا يحق للعامل أن يتغيب بدعوى المرض إلا بعد تقديم الشهادة الطبية تسلمها مؤسسة استشفائية أو أطباء محلفون أو طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة ما عدا حالة المرض المهني".<sup>3</sup>

وبالتالي فإن الشهادة الطبية شرط أساسي لكي يحصل العامل على عطلة مرضية، سواء كانت هذه الشهادة صادرة من مؤسسة استشفائية أو من أطباء محلفين أو طبيب العمل. والشرط الأساسي في هذه الشهادة هو أن تتضمن مدة العطلة، وهذه الأخيرة هي نفس مدة الشفاء التي يحق للعامل المريض الحصول عليها.

### ج- أن يكون الموظف قائما بالخدمة

هي الحالة الأصلية التي يكون فيها الموظف العمومي كالعامل الذي يؤدي واجباته ومهامه التي تم تعيينه من أجلها، فإذا التزم بذلك يوميا فهو يعتبر في هذه الحالة في وضعية القائم بالخدمة حيث

<sup>1</sup> رشا ولد محمد ، زعترة حفيظة، المرجع السابق، ص 09

<sup>2</sup> نورالدين سوداني ، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-

22، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2023، ص 48

<sup>3</sup> مرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر،

الصادرة في 14/09/1982، ص 1797.

نصت المادة 128 من الأمر 03-06 على هذا الشرط تحت الفصل الأول بعنوان وضعية القيام بالخدمة.<sup>1</sup>

كما أقر المشرع الأردني لاستحقاق العامل إجازة مرضية لا بد من توافر جملة من الشروط تتمثل في ما يلي:

- أن يصاب العامل بمرض يمنعه من أداء العمل المطلوب منه، فالمرض المقصود هنا هو المرض الذي يجعل العامل غير قادر على العمل أو يحتاج إلى مراجعة الأطباء والمستشفيات وينصح إزالته الأطباء بالراحة.

- ألا يكون المرض ناتجا عن فعل مقصود قام به العامل بهدف الحصول على الإجازة المرضية.

- ألا يكون العامل قد استنفد المدد المحددة للإجازة المرضية خلال نفس السنة.

- أن يكون المرض الذي أصاب العامل وحاجته إلى إجازة مرضية موثقا بتقرير طبي معتمد من قبل المؤسسة.

- أن يتقدم العامل بطلب للحصول على الإجازة المرضية مسبقا، إذ يجب على العامل التقدم قبل إمضاء الإجازة بطلب واضحا لصاحب العمل يخبره فيه بحقيقة مرضه ومرفقا ذلك بالتقارير الطبية المطلوبة.<sup>2</sup>

يتضح أن المشرع الجزائري يتشابه مع التشريع الأردني في اشتراط إثبات المرض بشهادة طبية كشرط أساسي للاستفادة من العطلة المرضية، غير أن التشريع الأردني أكثر تفصيلا بإضافة شروط أخرى، مقابل تركيز الجزائري على وضعية القيام بالخدمة، مما يعكس اتفاقا في المبدأ واختلافا في التفصيل.

<sup>1</sup> المادة 128 من القانون رقم 03-06 السالف الذكر

<sup>2</sup> هيثم حامد المصاورة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية،

المجلد 02، العدد 02، جامعة الإسكندرية، مصر، 2010، ص 79-83

**ثانياً: إجراءات الاستفادة من العطلة المرضية**

على الموظف الذي يرغب في الحصول على العطلة المرضية اتباع الخطوات اللازمة لتجنب العقوبات من طرف الإدارة أو يفقد حقوقه المالية وهذا من خلال:

**أ- تقديم طلب العطلة**

لابد للموظف الذي يرغب في العطلة المرضية أن يقدم طلباً لإدارته عبر رئيس المصلحة أو مباشرة عند الحاجة، يوضح فيه أنه مريض بأحد الأمراض المنصوص عليها قانوناً خلال مدة 28 ساعة، إلا في حالات القوة القاهرة حيث لا تؤخذ هذه المدة في الاعتبار، لكن تبقى المدة سارية حتى زوال القوة القاهرة المادة 24 من المرسوم 27-84، وإذا كان الموظف خارج البلاد في مهمة سياسية أو لأي سبب آخر وأراد تقديم طلب، فيمكنه تقديمه عبر السفارة الجزائرية في الدولة المعنية ويتم ذلك في الوقت الذي يظهر فيه المرض من خلال الفحص الطبي.

**ب- تقديم شهادة طبية**

يجب أن يكون الموظف مزوداً بشهادة طبية إلا في حالات القوة القاهرة، تشمل اسم الطبيب المعالج وعنوانه واسم الموظف والعنوان الذي ستم فيه مراقبة المريض والمدة المقررة للموظف؛ وطبيعة المرض وفقاً لسر المهنة والمدة المحتملة لتعافي المريض، ويجب أن تكون الشهادة الطبية مرفقة بكل الأوراق الثبوتية وترسل في نفس الوقت من الطبيب المعالج إلى رئيس اللجنة الطبية، وذلك لتقرير اللجنة الاستفادة الموظف من الإجازة المرضية وخاصة طويلة الأجل ثم يأمر رئيس اللجنة بفحص الطلب مرة أخرى بواسطة أخصائي أو طبيب معتمد ومؤهل في معالجة ذلك المرض حتى يكون الفحص مبنياً على أساس سليم بعيداً عن أي خطأ أو غلط في الوصف الطبي.<sup>1</sup>

نص المشرع السعودي أيضاً على إجراءات منح العطلة المرضية إذ نص على أنها تقوم على مجموعة من الضوابط الشكلية والموضوعية، حيث يشترط لإثباتها تقديم تقرير طبي معتمد وفق اللوائح

<sup>1</sup> المدتان 24 و25، من المرسوم 27-84، السالف الذكر، ص 216

المنظمة، مع خضوع هذا التقرير لرقابة الجهة المختصة. كما تحدد مدة الإجازة وطبيعتها بناءً على الحالة الصحية للموظف مع إمكانية عرضه على الهيئة الطبية العامة للفصل في حالته.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 11 من لائحة الإجازات، متاح على: <https://www.mu.edu.sa> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/01، على

## المبحث الثاني: حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية والآثار المترتبة عنه

تعد العطلة المرضية من أهم الضمانات القانونية المقررة للموظف العام، إذ لا يقتصر دورها على تمكينه من الانقطاع المؤقت عن العمل بسبب حالته الصحية، وإنما تمتد آثارها إلى حماية مركزه الوظيفي وضمان استقراره الاجتماعي والمهني. لذلك حرصت مختلف التشريعات، ومن بينها التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة كالتشريع التونسي، على تنظيم الحقوق التي يستفيد منها الموظف خلال هذه الفترة، وعلى رأسها الاحتفاظ بمنصب العمل والاستفادة من التعويضات المالية وفق شروط وضوابط محددة.

ولا تقف أهمية العطلة المرضية عند حدود الحقوق المخولة للموظف، بل يترتب عنها كذلك جملة من الآثار القانونية التي تمس العلاقة الوظيفية، سواء بالنسبة للموظف العام من حيث وضعيته الإدارية والمالية، أو بالنسبة للإدارة المستخدمة من حيث الالتزامات والصلاحيات المترتبة عنها لضمان حسن سير المرفق العام و استمراريته.

وعليه نتطرق في هذا المبحث إلى حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية (المطلب الأول) ثم بيان الآثار القانونية المترتبة عنها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية

العطلة المرضية تشكل إحدى الضمانات القانونية المقررة لفائدة الموظف، إذ تهدف إلى حمايته وضمان استقراره المهني والاجتماعي خلال فترة المرض. لذلك حرص المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة على تنظيم الحقوق المترتبة عنها.

وعليه سيتم دراسة حقوق الموظف أثناء عطلة المرضية من خلال فرعين، يخصص (الفرع الأول) حق الموظف في الاحتفاظ بمنصب العمل، بينما يخصص (الفرع الثاني) تعويض الموظف أثناء العطلة المرضية.

### الفرع الأول: الاحتفاظ بمنصب العمل

يتعلق حق العامل في الاحتفاظ بمنصب عمله بحقين أساسيين الأول هو عدم اتخاذ أي إجراءات تأديبية ضد العامل أثناء فترة العطلة المرضية. وهذا يعني أن العامل يجب أن يكون محميا من أي عقوبات أو إجراءات قد تتخذ ضده بسبب غيابه عن العمل بسبب المرض. أما الحق الثاني، فهو حق العامل في العودة إلى منصب عمله بعد انتهاء مدة العطلة المرضية، وهذا يضمن للعامل أن يتمكن من استعادة وظيفته دون أي عوائق أو تغييرات غير مبررة في وضعه الوظيفي بعد شفائه.<sup>1</sup>

### أولاً: عدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل خلال العطلة المرضية

لا يمكن إنهاء علاقة العمل إذا كان العامل في عطلة مرضية. ومع ذلك، إذا أصبح العامل عاجزاً كلياً أو عاجزاً جزئياً بشكل دائم عن أداء عمله، فإنه يجوز فسخ علاقة العمل بشرط عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع إمكانياته الجديدة. من جهة أخرى، يرى بعض الفقهاء أنه لا يمكن لصاحب العمل

<sup>1</sup> المادة 64 من قانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، العدد 17، الصادر بأول شوال عام 1410 الموافق 25 ابريل سنة 1990.

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة للعامل المريض بأحد الأمراض المزمنة، إلا إذا تم إثبات عجزه الكامل عن ممارسة أي مهنة.<sup>1</sup>

أما إذا كان العقد محدد المدة وأصيب العامل بأحد الأمراض المزمنة خلال فترة العقد، فإنه يمكن لصاحب العمل تسريح العامل.<sup>2</sup>

### ثانياً: عودة العامل إلى منصب عمله

من المعلوم أن علاقة العمل خلال مدة العطلة المرضية تكون معلقة والقانون في هذه الحالة يخول الحق للعامل الرجوع إلى منصب عمله بعد انتهاء هذه العطلة، وهذا ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 64 من قانون 90-11، وهذا المنصب سواء يكون نفس المنصب الذي تركه أو يماثله أو منصب آخر في حالة إصابة العامل بعجز معين.

ان عودة العامل إلى عمله بعد فترة من المرض قد لا تعني بالضرورة عودته إلى نفس المنصب الذي كان يشغله قبل مرضه. هذا الأمر يعتمد على عدة عوامل، منها طبيعة المؤسسة التي يعمل بها، وكذلك الحالة الصحية للعامل نفسه.

إذا كان تغير المنصب لا يرجع إلى أسباب صحية للعامل، ففي هذه الحالة يشترط في هذا المنصب الجديد أن يتقاضى عليه العامل نفس ما كان يتقاضى عنه في المنصب القديم، وكذلك أن لا يخل المنصب الجديد بالسلم الوظيفي الذي كان عليه في المنصب القديم.

أما إذا كان تغيير منصب العمل راجع إلى الحالة الصحية للعامل، فيمكن للهيئة المستخدمة أن تعيد

<sup>1</sup> رشا ولد محمد ، حفيظة زعترة، المرجع السابق، ص 24.

<sup>2</sup> علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 2003، ص359.

العامل في منصب عمل آخر في حالتين وهما<sup>1</sup>

- إذا أصبح العامل لا يستطيع أداء المهام المتصلة بمنصب العمل الذي كان يشغله نظرا لحالته الصحية، وذلك في إطار التشريع المعمول به، وبناء على رأي طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة
- عندما تنقص قدرات العامل إثر حادث أو مرض مهني.<sup>2</sup>

ومن ثم نرى أنه بالرغم من أن حالة العامل لا تتلاءم مع منصب عمله، لم يعطي المشرع حق للمستخدم بتسريح العامل، بل أوجب عليه أن يكيف له منصب عمل يلائم وضعيته الصحية وفي هذا الصدد يعترف المشرع الجزائري للعامل المصاب بحادث العمل أو المرض المهني، والذي أصبح عاجزا (كليا أو جزئيا) عن القيام بنشاطه الأصلي، بإدماجه في منصب عمل مناسب له في حالة الاستحالة الناجمة عن عدم قدرته البدنية، ويكون ذلك المنصب المقترح متوقف على قبول العامل أو رفضه.

وفي حالة موافقته لهذا المنصب المقترح، يكون له الحق في تلقي تعويض يعادل الأجر الذي كان يتقاضاه قبل وقوع الحادث أو المرض المهني، ويشترط أن لا يتجاوز مجموع التعويضات اليومية والأجر الذي يتقاضاه بعد الدمج، الأجر العادي للعامل الذي يعمل نفس المنصب.<sup>3</sup>

كما نجد ان المشرع التونسي نص على هذا الحق ضمنا من خلال أحكام القانون عدد 112 لسنة 1983 خاصة ضمن الفصول 41 و 42 و 43 المنضمة لعطل المرض حيث يتمتع الموظف بعطلة مرض عادي أو طويل الأمد و على رأسها حقه في البقاء في منصبه.

و عليه فان الاحتفاظ بمنصب العمل بشكل الي لتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة و ضمان

<sup>1</sup> فؤاد رحوي، المرجع السابق، ص 118

<sup>2</sup> المادة 24 من المرسوم 82-302 السالف الذكر

<sup>3</sup> فؤاد رحوي، المرجع نفسه، ص 118

الاستقرار المهني و الاجتماعي للموظف <sup>1</sup>.

يتضح من خلال هذا الحق أن كلا النظامين الجزائري والتونسي في مجال الاحتفاظ بمنصب العمل خلال العطلة المرضية يهدفان إلى تكريس حماية الموظف العمومي وضمان استقراره المهني والاجتماعي خلال فترة المرض غير أن الاختلاف يمكن أن يكون في أسلوب التنظيم القانوني فبينما اتجه المشرع الجزائري إلى النص الصريح على بقاء العلاقة الوظيفية وعدم تأثرها بالعطلة المرضية اختار المشرع التونسي الاكتفاء بتنظيم أحكام العطلة المرضية دون التنصيص المباشر على مبدأ الاحتفاظ بالمنصب مما يجعل هذا الأخير مستخلصا ضمنا من النصوص القانونية ورغم هذا التباين فإن النتيجة العملية في كلا النظامين تبقى واحدة والمتمثلة في حماية الموظف من فقدان منصبه بسبب المرض وهو ما يعكس توجهها تشريعيًا مشتركًا نحو تكريس الضمانات الأساسية للوظيفة العمومية .

## الفرع الثاني: تعويض الموظف أثناء العطلة المرضية

يعد التعويض المالي أثناء عطلة المرضية من أهم الضمانات المقررة للموظف، إذ يهدف إلى ضمان استمرارية دخله خلال فترة توقيفه عن العمل بسبب المرض. وسنتطرق في هذا الفرع (أولا) إلى التعويض في حالة المرض العادي (ثانيا) التعويض في حالة حادث العمل والمرض المهني مع مقارنة ببعض التشريعات في تنظيم هذا الحق.

## أولا : التعويض في حالة المرض العادي

لكي يستفيد العامل من هذا التعويض، لا بد أن تتوافر شروط معينة حددها المشرع الجزائري، تتعلق بمدّة الخدمة، إضافة إلى بعض الالتزامات القانونية في حالة التوقف عن العمل.

## أ- شرط الخدمة

<sup>1</sup>الفصول 41 و 42 و 43 ، من قانون عدد112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية متاح على: <https://legislation-securite.tn/ar/latest-laws> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/08 على الساعة 17:29.

الستة (6) أشهر الأولى

يستلزم أن تكون مدة العمل على الأقل

- خمسة عشرة (15) يوما أو مائة (100) ساعة خلال الثلاث أشهر السابقة التاريخ العلاج المطلوب التعويض عنه.<sup>1</sup>

- أو على الأقل ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة خلال الإثني عشرة (12) شهرا السابقة لتاريخ العلاج المطلوب التعويض عنه.

- ما فوق الستة (6) أشهر

يستلزم أن تكون مدة العمل

على الأقل ستون (60) يوما أو أربعمائة (400) ساعة خلال الإثني عشرة (12) شهرا السابقة لتوقف عن العمل.<sup>2</sup>

- أو على الأقل مائة وثمانون (180) يوما أو ألف ومائتين (1200) ساعة خلال ثلاث (3) سنوات السابقة للتوقف عن العمل.

ومن أجل استحقاق العامل تعويض عن المرض العادي لابد عليه

- لا يجب القيام بأي نشاط مهني مأجور أو غير مأجور إلا بعد موافقة هيئة

- عدم مغادرة المنزل إلا بعد موافقة الطبيب المعالج بهدف علاجي وتكون الفترة المسموح بها بين الساعة 10 والساعة 16 ، إلا في حالة القوة القاهرة

- يجب أخذ موافقة هيئة الضمان الاجتماعي عن كل تنقل تقوم به

<sup>1</sup> المادة 52 من قانون 83-11 السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 56 من قانون 83-11 السالف الذكر

- فترة النقاهة ن يجب أن يصفها الطبيب المعالج وأن توافق عليها هيئة الضمان الاجتماعي، خلال هذه الفترة يجب الخضوع لرقابة هيئة الضمان الاجتماعي.
- إذا أصاب العامل مرض خارج حدود هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها، لا بد من إعلام هذه الأخيرة، وهي تقوم بتوجيه العامل إلى الوكالة التي تدفع له التعويض.
- يرجى من العامل الخضوع لمختلف المرقابات المطلوبة من هيئة الضمان الاجتماعي، وفي حالة رفضه لن تدفع له الاداءات طوال الفترة التي تكون فيها الرقابة مستحيلة.<sup>1</sup>

### ب- نسبة التعويض

لقد حدد المشرع الجزائري نسبة التعويض للعامل أثناء عطلته المرضية في حالة المرض العادي في قانون الضمان الاجتماعي، إذ تنص المادة 14 من قانون 83-11 على ما يلي

للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في تعويض يومي يقدر كما يلي: اليوم الأول إلى اليوم الخامس عشر لتوقفه عن العمل 50 بالمائة من أجر المنصب اليومي، اعتبارا من اليوم السادس عشر الموالي لتوقفه عن العمل 100 بالمائة من الأجر المذكور، أما في حالة المرض الطويل أو الدخول إلى المستشفى فتطبق نسبة 100 بالمائة بدء من يوم الأول من توقفه عن العمل.

من خلال هذه المادة نرى أن تعويض العطلة المرضية في حالة المرض العادي يختلف حسب مدة المرض من جهة، وحسب طبيعته من جهة أخرى.

وتدفع التعويضات اليومية طوال مدة فترة أقصاها ثلاث سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ.<sup>2</sup>

في حالة توقف يتبعه استئناف العمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات على أن تمر على هذا

<sup>1</sup> المادتان 26 و 29 من المرسوم 84-27، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 16 من قانون 83-11 السالف الذكر

الاستئناف سنة على الأقل أياً كانت العطلة الطويلة الأمد مختلفة.<sup>1</sup>

أقرّ المشرع العماني حق العامل في الاستفاضة من إجازة مرضية في حالة المرض العادي، متى ثبتت حالته الصحية بموجب شهادة طبية، وذلك لمدة لا تتجاوز 182 يوماً خلال السنة الواحدة. كما رتب للعامل حقه في التعويض المالي خلال هذه المدة وفق نسب متفاوتة، حيث يستحق 100% من الأجر من اليوم 1 إلى 21، ثم 75% من الأجر من اليوم 22 إلى 35، ثم 50% من الأجر من اليوم 36 إلى 70، وأخيراً 35% من الأجر من اليوم 71 إلى 182. ويتضح من ذلك أن المشرع العماني اعتمد نظاماً تدريجياً في تعويض العامل أثناء المرض، بما يحقق الحماية الاجتماعية للعامل ويضمن في الوقت ذاته استقرار علاقة العمل.<sup>2</sup>

### ثانياً: التعويض في حالة حادث العمل و المرض المهني

نص المشرع الجزائري على شروط يجب توافرها ليستفيد العامل من التعويض في حالة حادث عمل او مرض مهني.

#### أ- شروط استحقاق تعويض في حالة حادث عمل ومرض مهني

يستفيد العامل من هذا التعويض بمجرد أن يعمل على عكس ما رأيناه بالنسبة للمرض العادي الذي يشترط فيه مدة خدمة معينة.

للاستفاضة من هذا التعويض يستوجب إثبات أن الحادث أو المرض المهني كان نتيجة عمل مأجور.

لا بد أن يكون العامل ضحية

<sup>1</sup> المادتين 21 و 22 من المرسوم رقم 84-27، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 82 من المرسوم السلطاني رقم 2023-53، قانون العمل، ج.ر، العدد 1504، المتاح على:

<https://faolex.fao.org/docs/pdf> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/14 على الساعة 19:12

- إما حادث عمل

- إما حادث مسافة، أي في طريق الذهاب والإياب إلى العمل ومنه، أو أي مكان يمكن التواجد فيه لقضاء حاجات عائلية بشرط أن لا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا بحكم الضرورة أو القوة القاهرة.

- أو بسبب مرض مهني مسجل ضمن القائمة المحددة لأنواع الأمراض المهنية

التصريح بالحادث أو المرض المهني

- يجب التبليغ بالحادث إلى رب العمل خلال 24 ساعة، إما من طرف المصاب، أو ذوي حقوقه أو من ينوب عنه، إلا في حالة القوة القاهرة.

- يجب التأكد من أن صاحب العمل قد بلغ بالحادث وكالة الضمان الاجتماعي بمقر الولاية التابعين لها في ظرف 24 ساعة من تاريخ العلم بالحادث.

-البليغ بالحادث ضروري حتى ولو لم يتسبب في الإصابة بعجز عن العمل

-إذا استوجب الحادث معاينة الشرطة أو الدرك الوطني فلا بد أن يرسل محضر المعاينة إلى الوكالة الولائية في ظرف 10 أيام التالية لوقوع الحادث.<sup>1</sup>

ب- نسبة التعويض

يستفيد العامل من التعويضات اليومية أثناء فترة العجز المؤقت طبقاً للمادتين 35 و 36 يستفيد من الربح في حالة العجز الدائم وفق المادتين 37 و 38 القانون رقم 83-13<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، المتاح على:

<https://cnas.dz> تم الاطلاع عليه 2026/05/08 على الساعة 14:32

<sup>2</sup> المواد 35 و 36 و 37 و 38 من القانون 83-13 السالف الذكر

-التعويضات اليومية: يستحق العامل تعويضات في حالة العجز المؤقت، وهذه التعويضات تُدفع من قبل هيئة الضمان الاجتماعي. يتعين على المستخدم تحمل أجر اليوم الذي وقع فيه الحادث، بغض النظر عن طريقة دفع الأجر. يستمر دفع التعويض من اليوم الذي يلي الحادث وحتى يوم الشفاء أو جبر الجرح. يُعادل التعويض الأجر اليومي للمنصب، ولكنه لا يمكن أن يتجاوز نسبة واحد من ثلاثين من مبلغ الأجر الشهري، الذي يتم خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب منه.

بمعنى آخر، يكون التعويض مساوياً للأجر اليومي المصرح به، ولكن لا يمكن أن تقل نسبته عن واحد على ثلاثين (30/1) من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون.<sup>1</sup>

-مبلغ الربع: إن العامل الذي أصيب من جراء حادث العمل أو المرض المهني أدى إلى عجز كامل أو جزئي دائم يمنعه من ممارسة عمله، يمكنه الاستفادة من ريع نسبي يتناسب وعجزه، ويحسب الربع على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه العامل الضحية عند صاحب عمل واحد أو أكثر خلال إثني عشرة شهرا التي تسبق توقف عن العمل.<sup>2</sup>

إن مبلغ الربع يكون حسابه وفق نسبة العجز ويكون كالتالي

ففي حالة نسبة العجز أقل من 10 بالمائة لا يمنح للضحية أي ريع خاص به وإنما يجوز له المطالبة برأس المال التمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم.

في حالة نسبة العجز تفوق 10 بالمائة: إذا كانت نسبة العجز الدائم تفوق 10 بالمائة يستحق العامل ريعا يجب أن لا يتجاوز 2300 مرة من المجموع الساعي للأجر الوطني الأدنى

<sup>1</sup> المادة 37-2 من الأمر 96-19 المؤرخ في 6 يونيو 1996 المعدل لقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض

المهنية، ج.ر، العدد 42 الصادرة سنة 1996

<sup>2</sup> المادتان 5 و 6 من الأمر 96-19، السالف الذكر

المضمون ويمكن مضاعفة مبلغ الربع بنسبة 40 بالمائة، إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب اللجوء إلى مساعدة الغير لشؤون الحياة العادية.<sup>1</sup>

المشرع المصري لم يخصص المرض المهني بأحكام مستقلة، وإنما أدرجه ضمن إصابات العمل، ومن ثم يستفيد المصاب بمرض مهني من نفس التعويضات المقررة لإصابة العمل، حيث يمنح معاشاً بنسبة 80% من الأجر في حالة العجز الكامل أو الوفاة، ومعاشاً أو تعويضاً بحسب نسبة العجز في حالة العجز الجزئي.<sup>2</sup>

يتضح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري أقرّ نظاماً قانونياً يهدف إلى ضمان الحماية الاجتماعية للموظف أثناء العطلة المرضية، من خلال منحه تعويضات مالية تختلف باختلاف سبب التوقف عن العمل وطبيعته. ففي حالة المرض العادي يرتبط التعويض بشروط مسبقة تتعلق بمدّة الخدمة ونسب محددة بحسب مدة المرض، بينما في حالة حادث العمل أو المرض المهني يكون التعويض أوسع نطاقاً وأكثر حماية، نظراً لارتباط الضرر بممارسة العمل. كما أظهرت المقارنة مع بعض التشريعات العربية، كالتشريع العماني والمصري، وجود توجه مشترك نحو حماية العامل وضمان مورد مالي له خلال فترة العجز، مع اختلاف في كيفية تنظيم نسب التعويض وشروط الاستفادة منه.

<sup>1</sup> المادتين 44 و 41 من قانون 83-11 السالف الذكر

<sup>2</sup> المواد 51 و 52 و 53 من القانون المصري رقم 148 لسنة 2019 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات متاح على : <https://www.nosi.giv.eg> تم الاطلاع عليه 2026/04/02 على الساعة 21:39

## المطلب الثاني: آثار العطلة المرضية

ترتب عن العطلة المرضية آثار قانونية و إدارية تمس الموظف العام والإدارة المستخدمة، حيث تضمن للموظف الحماية المهنية و الاجتماعية والاستفادة من التعويضات، في المقابل ذلك قد تؤثر على سير المرفق العام، مما يستوجب تنظيمًا يحقق التوازن بين ضمان حقوق الموظف واستمرارية الخدمة العمومية وفق ما قرره المشرع الجزائري والتشريعات المقارنة . وعليه، سيتم التطرق إلى آثار العطلة المرضية بالنسبة للموظف العام في (الفرع الأول)، ثم آثار العطلة المرضية طويلة المدة بالنسبة للإدارة المستخدمة في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: أثارها بالنسبة للموظف العام

في إطار التشريع الجزائري، ينجم عن الإصابة بمرض حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتًا من خلال تمتعه بحقه في عطلة مرضية، وإن كان في عطلته السنوية أجاز له المشرع قطعها ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.<sup>1</sup> المادة 201 من الأمر 03-06، لكنه أقر بالمقابل المشرع عدم تحويل العطلة المرضية طويلة الأمد بأي حال من الأحوال ومهما كانت مدتها الحق في أكثر من شهر كعطلة سنوية حسب نص المادة 202 من الأمر 03-06<sup>2</sup> وينتج عن ذلك الانقطاع توقف راتبه على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي حسب نص المادة 3 من قانون 11-83 المعدل والمتمنح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتًا عن عمله بسبب المرض، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداءات عينية حسب نص المادة 04 من قانون 11-83 المعدل والمتمنح فهي تشمل تغطية المصاريف مثل العلاج الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص... الخ.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جميلة جابري، يوسف فارح، النظام القانوني في التشريع الجزائري ( في ظل الأمر 03-06 ) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة

ماستر، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي التبسي، نيسة، الجزائر، 2016-2017 ص54، ص 55

<sup>2</sup> المادتين 201 و 202 من الأمر 03-06 السالف الذكر

<sup>3</sup> المادتان 4 و 3 من القانون 11-83 السالف الذكر

وتقدر التعويضة اليومية النقدية التي يحق للموظف العمومي العاجز عن مواصلة نشاطه الوظيفي أو استئنافه.

بالنسبة للعطلة المرضية المؤقتة للموظف المصاب بمرض مؤقت الحق في تعويضات يومية مقدرة ب 50 بالمائة من الأجر اليومي الصافي وتحسب من اليوم الأول (01) إلى اليوم الخامس عشر (15) الموالي للتوقف عن العمل وتعويض ب 100 بالمائة من الأجر، تحسب ابتداء من اليوم (16) الموالي لتوقفه عن العمل وذلك حسب نص المادة 01 و 14 من قانون 83-11 المعدل والمتمم.<sup>1</sup>

بالنسبة للعطلة المرضية طويلة الأمد تدفع التعويضات اليومية على أساس 100 بالمائة تطبق من اليوم الأول مع توقفه عن العمل، وهي تخص أيضا الدخول إلى المستشفى حسب ما جاء في نص المادة 02 و 14 من قانون 83-11 المعدل والمتمم وتدفع التعويضات طوال مدة أقصاها 03 سنوات محسوبة من تاريخ إلى تاريخ كل عطلة، وفي حالة توقف يتبعه استئناف العمل يتاح أجل جديد مدته ثلاث سنوات، على أن يمر على هذا الاستئناف سنة على الأقل.<sup>3</sup>

أما إذا تعلق الأمر بعطل من غير العطل طويلة الأمد، تدفع التعويضة اليومية على نحو يضمن طوال فترة مدتها سنتان متتاليتان يتقاضى فيها الموظف العمومي 300 تعويضه يومية على الأكثر وذلك على عطلة أو عدة عطل. ذلك فيما يخص الأداءات النقدية، أما فيما يخص الأداءات العينية أي تعويض مصاريف العلاج فتسدد له من قبل هيئة الضمان الاجتماعي بنسبة 82 بالمائة على أن تسدد بنسبة 100 بالمائة بالنسبة لبعض العطل المحددة قانونا.<sup>4</sup> وإذا استحال على الموظف العمومي مواصلة أي استئناف ممارسة النشاط الوظيفي نهائيا يمكنه الاستفادة من معاش العجز، إلا أنه لا يقبل طلب هذا الأخير إلا إذا كان المؤمن لم يبلغ بعد سن التقاعد كما هو محدد في القانون .

<sup>1</sup> المادتان 1 و 14 ، من القانون 83-11، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادتان 2 و 14، من القانون 83-11 ، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادتان 16 و 01 من القانون 83-11 ، السالف الذكر.

<sup>4</sup> المادة 04، من المرسوم 84-27 ، السالف الذكر.

يجب على المؤمن له كي يستفيد من الأداءات العينية والتعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال الستة (06) أشهر الأولى أن يكون قد عمل إما خمسة (15) يوماً أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوبة تعويضها وإما ستين 60 يوماً أو أربعمائة 400 ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر 12 شهراً التي تسبق تاريخ تقديم العلاجات المطلوبة تعويضها.<sup>1</sup>

كما يجب على المؤمن له الاستفادة من التعويضات اليومية للتأمين على المرض ما بعد الشهر السادس 6 وكذا معاش العجز أن يكون قد عمل إما ستين يوماً (60) أو أربعمائة (400) ساعة على الأقل أثناء الاثني عشر شهراً التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز، إما مائة وثمانين 180 تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز 180 يوماً أو ألف ومائتي 1200 ساعة على الأقل أثناء الثلاث 3 سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.<sup>2</sup>

أما عن المشرع التونسي، فقد نظم العطلة المرضية وأقر لها آثاراً قانونية واضحة، بالنسبة للموظف يجعله في حالة عجز عن مباشرة وظائفه.

خلال الأشهر الأولى الموالية للانتداب وما لم يقض الموظف فترة عمل دنيا تساوي 365 يوماً من العمل الفعلي، له الحق في عطلة مرض عادي بكامل الأجر بحساب خمسة (5) أيام عن كل شهر عمل فعلي.

وللموظف الذي باشر مهامه طيلة فترة دنيا تساوي 365 يوماً الحق في عطلة مرض عادي بنصف الأجر لمدة اثنا عشر (12) شهراً منها شهران (2) بكامل الأجر وعشرة أشهر (10) بنصف الأجر.

ويحتفظ الموظف طيلة فترة عطلة المرض العادي بنصف الأجر بكامل المنح ذات الصبغة العائلية.

<sup>1</sup> المادة 19 من القانون 83-11، السالف الذكر.

<sup>2</sup> جميلة جابري ، يوسف فارح ، مرجع سابق ، ص 57.

ويعتبر في حالة عدم مباشرة وجوبية كل موظف تغيب لأسباب مرضية بعد استنفاده لحقوقه في التمتع بعطلة مرض عادي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أثار العطلة المرضية طويلة المدة بالنسبة للإدارة المستخدمة

من أجل ضمان السير الحسن للمرفق العمومي خول المشرع الجزائري للإدارة العمومية إمكانية قيامها بالمراقبة الطبية على الموظف المعني بالعطلة المرضية، وذلك بغية التأكد من صحة مرضه، لأنه في كثير من الأحيان ما يتحايل الموظفون العموميون عن طريق التمارض بغية الحصول على عطلة مرضية، حيث أن هذه الأخيرة إذا لم تكن ضرورية فإنها تعيق سير المرفق العمومي وتعطل أداءه لمدة زمنية معينة كانت قصيرة أو طويلة، وخصوصاً وإن كان الموظف المصاب ذو مركز قيادي وحساس ويكون من الصعب استخلافه.

أما في حال ما أصيب الموظف بعجز تام أو حادث منعه من ممارسة نشاطه الوظيفي بصفة نهائية، فهنا يمكن للإدارة العمومية أن توظف غيره وذلك عن طريق نفس الإجراءات العدة للتوظيف.<sup>2</sup>

"وفيما يخص الإدارة المستخدمة، حملها المشرع التونسي جملة من الصلاحيات والالتزامات المرتبطة بالعطلة المرضية... يجب أن يكون كل مطلب للحصول على عطلة مرض عادي مؤيداً بشهادة طبية..."

"وتقوم الإدارة على مراقبة تراها صالحة بواسطة طبيب الصحة العمومية أو الطبيب الذي تعينه لهذا الغرض."

<sup>1</sup> الفصول 41 و43 و44 و47 من القانون عدد 83 لسنة 1991 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 يتعلق بتقنين القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية المتاح على : <https://legislation-securite.tn> تم الاطلاع عليه 2026/03/26 على الساعة 18:50

<sup>2</sup> مروة بن عبدالرحمن، صراح مغازي، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2017\_2018 ص 65، 66

"وبصرف النظر عن هذه المراقبة الطبية تأذن الإدارة باتخاذ جميع إجراءات المراقبة الإدارية للتحقق من أن الموظف لا يستعمل عطلته إلا للتداوي."

"ولا يمكن أن ينتفع الموظف بعطلة مرض عادي خارج محل إقامته العادي إلا برخصة من إدارته..."<sup>1</sup> "تمنح مباشرة من طرف رئيس الإدارة أو الجماعة العمومية المحلية..."

"وفي جميع الحالات الأخرى فإن عطل المرض العادي التي تتجاوز مدتها ثلاثين يوماً لا يمكن أن تمنح من طرف رئيس الإدارة... إلا بناء على رأي بالموافقة من لجنة طبية..."

"وتمنح هذه العطل من طرف رئيس الإدارة التي يرجع إليها الموظف بالنظر..."

"إن عطل المرض التي تقضى خارج تراب الجمهورية ينبغي أن يرخّص فيها مسبقاً من طرف رئيس الإدارة المعنية..."<sup>1</sup>

ومن خلال ما سبق، يتضح أن العطلة المرضية ترتب آثاراً قانونية هامة تمس كلا من الموظف العام والإدارة المستخدمة، حيث حرص المشرّع على توفير حماية قانونية للموظف من خلال تمكينه من الانقطاع المؤقت عن العمل مع ضمان حد أدنى من الاستقرار المادي والاجتماعي، سواء عبر الأجر أو التعويضات التي توفرها هيئة الضمان الاجتماعي. وفي المقابل، لم يهمل المشرّع مصلحة الإدارة، إذ خوّّل لها جملة من الآليات الرقابية والتنظيمية التي تضمن التحقق من مشروعية العطلة المرضية والحفاظ على استمرارية سير المرفق العام. كما يظهر من خلال المقارنة أن كلاً من المشرّع الجزائري والتونسي سعى إلى تحقيق نوع من التوازن بين حماية الموظف وضمان فعالية الإدارة، وإن اختلفت الآليات والتفاصيل التنظيمية بينهما.

<sup>1</sup> الفصول 41 و43 و44 و47 من القانون عدد 83 لسنة 1991 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 يتعلق بتنقيح القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية المتاح على : <https://legislation-securite.tn> تم الاطلاع عليه 2026/03/29 على الساعة

## الفصل الثاني: النظام القانوني لعطلة الأمومة

## الفصل الثاني: النظام القانوني لعطلة الأمومة

تعتبر عطلة الأمومة من أهم الآليات القانونية والاجتماعية التي أقرتها مختلف التشريعات الحديثة لفائدة المرأة العاملة، بالنظر إلى الدور الذي تؤديه في ضمان الحماية الصحية والاجتماعية للأم خلال فترة الحمل والولادة وما بعدها، وكذا توفير الرعاية اللازمة للمولود في مراحله الأولى، فالحمل والولادة لا يمثلان مجرد حالة بيولوجية طبيعية، وإنما يترتب عنهما آثار مهنية واجتماعية تستوجب تدخل المشرع من أجل تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وخصوصية الوضع الصحي والنفسي للمرأة العاملة.

أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لعطلة الأمومة، من خلال تنظيمها ضمن النصوص القانونية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وعلاقات العمل، مع تحديد مفهومها مدتها شروط الاستفادة منها، وكذا التعويضات المترتبة عنها، بما يضمن حماية المرأة العاملة ويكرس حقها في الاستفادة من هذه العطلة دون المساس بمركزها المهني أو بحقوقها الاجتماعية. كما اهتمت بعض التشريعات المقارنة بدورها بتنظيم هذا الحق، وإن اختلفت من حيث مدة العطلة ونسبة التعويض وشروط الاستحقاق.

وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة النظام القانوني لعطلة الأمومة من خلال مبحثين أساسيين، خصص (المبحث الأول) لمفهوم عطلة الأمومة، من خلال بيان تعريفها والتكريس القانوني لها، إلى جانب الأحكام القانونية المنظمة لها. أما (المبحث الثاني) فقد خصص الدراسة حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة وآثار المترتبة عنها من خلال إبراز مختلف الحقوق المقررة لها أثناء هذه العطلة، وكذا الآثار القانونية والإدارية المترتبة عنها بالنسبة للموظفة والإدارة.

## المبحث الأول: مفهوم عطلة الأمومة

تمثل عطلة الأمومة إحدى الآليات القانونية والاجتماعية المقررة لفائدة المرأة العاملة، لما توفره من حماية صحية واجتماعية خلال فترة الحمل والولادة، مع تمكينها من رعاية مولودها في مراحلها الأولى.

ونظرا لما قد يترتب عن هذه المرحلة من آثار مهنية واجتماعية، تدخل المشرع لضمان التوازن بين متطلبات الوظيفة وخصوصية الوضع الصحي والنفسي للأم. وقد نظم المشرع الجزائري عطلة الأمومة ضمن قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، من خلال تحديد مدتها وشروط الاستفادة منها والتعويضات المرتبطة بها، بما يكفل حماية المرأة العاملة والحفاظ على حقوقها المهنية والاجتماعية، على غرار بعض التشريعات المقارنة.

وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى دراسة مفهوم عطلة الأمومة من خلال تقسيمه إلى مطلبين أساسيين، حيث سيتم في (المطلب الأول) التطرق إلى تعريف عطلة الأمومة والتكريس القانوني لها، ثم تخصص (المطلب الثاني) لبيان الأحكام القانونية المتعلقة بعطلة الأمومة من حيث المدة القانونية وشروط وإجراءات الاستفادة منها.

## المطلب الأول: تعريف عطلة الأمومة وتكريسها القانوني

تعد عطلة الأمومة من أهم الحقوق المقررة لفائدة المرأة العاملة، نظراً لارتباطها بحماية الأم والطفل خلال فترة الحمل والولادة. كما حظيت هذه العطلة بتنظيم قانوني في مختلف التشريعات، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين تعريف عطلة الأمومة (الفرع الأول) و بيان التكريس القانوني لعطلة الأمومة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف عطلة الأمومة

تعرف عطلة الأمومة أو إجازة الأمومة على أنها الإجازة التي تهدف إلى حماية صحة المرأة العاملة وصحة الطفل خلال الفترة المحيطة بالولادة، سواء كانت الفترة التي تسبق أو تتبع الولادة مباشرة،<sup>1</sup> فهي بعبارة أخرى حق المرأة في الحصول على وقت للراحة بسبب الحمل والولادة، لحماية صحتها وصحة طفلها وتمكينها من التوازن بين دورها في الإنجاب ونشاطها المهني.<sup>2</sup>

كما عرفت عطلة الأمومة من خلال بعض التشريعات المقارنة بأنها فترة توقف قانونية ومؤقتة عن العمل تمنح للمرأة العاملة بسبب الحمل والولادة، قصد تمكينها من الراحة والرعاية الصحية اللازمة قبل الوضع وبعده، مع استفادتها من الحماية الاجتماعية والتعويض المالي وفقاً للشروط التي يحددها القانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2014/2015، ص 225

<sup>2</sup> عطاء الله تاج، عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 02، جامعة عمار ثلجي الأغواط، الجزائر، 2023، ص 1858

<sup>3</sup> المادة 77 من القانون المصري الخاص بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 متاح على، <https://www.nosi.giv.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/29، على الساعة 20:05؛ المادة 70 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، متاح على: <https://www.ammanchamber.org.jo>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/29، على الساعة 20:09

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف عطلة الأمومة بأنها حق قانوني واجتماعي يمنح للمرأة العاملة يخول لها التوقف المؤقت عن العمل خلال فترة الحمل والولادة، مع الاستفادة من الحماية القانونية والتعويض المالي، بما يضمن حماية الأم والطفل.

### الفرع الثاني: التكريس القانوني لعطلة الأمومة

اهتمّ المشرع الجزائري، على غرار بعض التشريعات المقارنة، بتنظيم عطلة الأمومة ووضع لها إطاراً قانونياً يضمن حماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة، وذلك من خلال عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تحدد مدة العطلة وشروط الاستفادة منها والتعويض المترتب عنها.

فقد نصّ القانون رقم 08-25 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة 28، على حق المرأة العاملة التي تتوقف عن عملها بسبب الولادة في الاستفادة من تعويض يومي بنسبة 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي والضريبة، كما أجاز لها الاستفادة من تمديد فترة التعويض في حالة تعذر استئناف العمل بسبب ولادة مولود مصاب بإعاقة أو تشوه خلقي أو مرض خطير يستدعي مرافقة أو تدخلا طبيا إلزاميا.

كما نصت المادة 29 من نفس القانون على استفادة المرأة المؤمن لها اجتماعيا من تعويض يومي لمدة مائة وخمسين (150) يوما متتابعا، يبدأ على الأقل باثنتين وأربعين (42) يوما قبل التاريخ المحتمل للولادة، مع عدم تقليص مدة التعويض في حالة الولادة قبل التاريخ المتوقع.<sup>1</sup>

كما أكد القانون رقم 90-11<sup>2</sup> المتعلق بعلاقات العمل هذا الحق من خلال المادة 55 التي نصت على " استفادة العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به"، بينما ضبط المرسوم التنفيذي رقم 84-27 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من

<sup>1</sup> المادة 28 و 29 من القانون رقم 08-25 مؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 47، الصادر بـ 26 محرم عام 1447 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2025

<sup>2</sup> المادة 55 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر

القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية شروط الاستفادة وإجراءات التصريح وصرف التعويضات، مما يجعله نصًا تنظيميًا مكملًا للنصوص التشريعية.<sup>1</sup>

وعلى غرار ذلك، كرست بعض التشريعات المقارنة هذا الحق، حيث نص القانون المصري رقم 148 لسنة 2019 على تعويض عن الأجر بنسبة 75% لمدة إجازة الحمل والوضع.<sup>2</sup>

بينما منح قانون العمل الأردني إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع (10) بأجر كامل مع حظر تشغيل المرأة قبل ستة أسابيع بعد الولادة، وهو ما يبرز اختلافًا في مدة العطلة ونسبة التعويض بين التشريعات.<sup>3</sup>

يتضح من خلال المقارنة أن التشريع الجزائري اتجه نحو تعزيز حماية المرأة العاملة في مجال عطلة الأمومة من خلال رفع مدة العطلة إلى 150 يومًا ومنح تعويض كامل بنسبة 100%، مقارنة ببعض التشريعات التي تكتفي بمدد أقل أو نسب تعويض أدنى، مع اتفاق عام بين مختلف التشريعات على تكريس هذا الحق كضمان اجتماعي وصحي للأم والطفل.

<sup>1</sup> مرسوم تنفيذي رقم 84-27، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 77 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، متاح على:

<https://www.nosi.giv.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/29، على الساعة 20:05

<sup>3</sup> المادة 70 من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، متاح على:

<https://www.ammanchamber.org.jo>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/29، على الساعة 20:09

## المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بعطلة الأمومة

تعد عطلة الأمومة من الحقوق الاجتماعية التي كرستها التشريعات المقارنة، ومنها التشريع الجزائري، لحماية المرأة العاملة خلال الحمل والولادة وما بعدها. وقد نُظمت قانوناً من حيث مدتها وشروطها وإجراءات التعويض، بما يوازن بين حماية الأم واستمرارية المرفق العام.

وعليه سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين أساسيين، حيث يسلط (الفرع الأول) الضوء على المدة القانونية لعطلة الأمومة أما (الفرع الثاني) سنخصصه إلى شروط وإجراءات استحقاق عطلة الأمومة.

### الفرع الأول: المدة القانونية لعطلة الأمومة

وفقاً للقانون الجزائري رقم 25-08 أصبحت عطلة الأمومة 150 يوماً (5 أشهر متتالية، بدلاً من 98 يوماً، مع تعويض يومي %100). يحق للأم العاملة أن تمددها استثنائياً في حالات خاصة (إعاقة / مرض المولود) لفترتين 50 يوماً إضافية، ثم 165 يوماً أخرى كحد أقصى، بشرط تقديم ملف طبي، ليصبح مجموع التمديد المحتمل كبيراً في الحالات الصحية الحرجة.<sup>1</sup>

حيث نجد أن المشرع المغربي في المادة 152 حددها بـ 14 أسبوع. <sup>2</sup> و المشرع المصري حددها في المادة 91 بتسعين يوماً (90).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 29 من القانون رقم 25-08 مؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يعدل ويتم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج ر، العدد 47، الصادر بـ 26 محرم عام 1447 الموافق لـ 22 يوليو سنة 2025.

<sup>2</sup> المادة 152 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003، صيغة محينة بتاريخ 9 فبراير 2021 متاح على: <https://www.snicit.ma> تم الاطلاع عليه بتاريخ 26-04-2026 على الساعة 18:00.

<sup>3</sup> المادة 91 من قانون العمل المصري، قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل باسم الشعب، متاح على : <https://www.manpower.gov.eg> تم الاطلاع عليه بتاريخ 26 04 2026 على الساعة 18:08.

يظهر اهتمام المشرع الأردني بالأم العاملة من خلال الأحكام والضمانات التي وضعها لحماية حقوقها، حيث ينص قانون العمل الأردني في المادة 70 على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر، تمتد لمدة عشرة أسابيع (10)، تتضمن فترة قبل وبعد الوضع. ويشترط أن تكون مدة الإجازة بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع، ويُحظر تشغيلها قبل انتهاء هذه المدة.

و ينص قانون العمل الإماراتي في المادة 30 على حق العاملة في إجازة وضع مدتها ستون يوماً (60)، تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليه وتتوزع هذه الإجازة على خمسة وأربعين يوماً بأجر كامل، وخمسة عشر يوماً بنصف أجر، شريطة أن تكون مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل سنة كاملة. وإذا لم تستوف العاملة هذه المدة، فإن إجازة الوضع تكون بنصف أجر.<sup>1</sup>

يتضح من خلال هذا أن هناك تفاوت في تنظيم عطلة الأمومة بين التشريعات من حيث المدة ونسبة التعويض، حيث يظهر توسع المشرع الجزائري مقارنة ببعض التشريعات العربية الأخرى، مما يعكس اهتماماً أكبر بحماية الأم العاملة، في حين تبقى بعض القوانين في حدود أقل من حيث الضمانات المقررة.

### الفرع الثاني: شروط وإجراءات استحقاق عطلة الأمومة

تعد عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي أقرها المشرع لحماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل والولادة، من خلال تمكينها من التوقف المؤقت عن العمل مع الاستفادة من الحماية الاجتماعية والتعويضات القانونية. ولتنظيم هذا الحق، وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط والإجراءات التي تضبط كيفية الاستفادة من عطلة الأمومة، وعليه سيتم التطرق (أولاً) إلى شروط الاستفادة من عطلة الأمومة، و(ثانياً) إلى الإجراءات الاستفادة من عطلة الأمومة.

<sup>1</sup> زيد محمود العقابلية، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد 8، كلية حقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد يخضر بسكرة، الجزائر، 2012، ص 423.

## أولاً: شروط الاستفادة من عطلة الأمومة

وضع المشرع الجزائري جملة من الشروط القانونية لتنظيم الاستفادة من عطلة الأمومة، والتي يمكن تصنيفها إلى شروط عامة وأخرى خاصة

## أ- الشروط العامة لعطلة الأمومة

تتمثل الشروط العامة لعطلة الأمومة التي أقرها المشرع الجزائري فيما يلي:

## 1- شرط الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي وأداء الاشتراكات

وهذا ما أكدته نص المادة 03 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية. وأيضاً نص المادة 24 والمادة 25 من المرسوم 84-27 المعدل والمتمم للقانون 83-11 السالف الذكر.<sup>1</sup>

ويعتبر هذا الشرط بديهياً، حيث أن أي مشترك في صندوق الضمان الاجتماعي يجب أن يمتلك وثيقة تحمل رقم تسلسلي، ويتم تسجيلها لدى مصالح الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً.

بالإضافة إلى ذلك، يجب تقديم وصفة الانقطاع عن العمل التي يجب أن تتضمن اسم المؤمن له ولقبه ورقم تسجيله التسلسلي، وعنوانه المهني وتاريخ الفحص الطبي الذي أجرته، وكذلك ملاحظة توضح عند الاقتضاء أن الأمر يتعلق بتمديد مدة الانقطاع عن العمل.

## 2- شرط الخضوع للمراقبة الطبية

تنص المادة 04 من القانون 83-11 على أن مطالبة المؤمن لها صندوق الضمان بتأدية الأداءات المستحقة تعتمد على وجود شهادة طبية تثبت خضوعها لمراقبة طبية أجراها طبيب أو شخص مؤهل. وهذا يعني أن وجود هذه الشهادة يعد شرطاً أساسياً للحصول على الحقوق المالية المترتبة على الصندوق. كما تتضمن المادة 64 من نفس القانون إمكانية الهيئات الضمان

<sup>1</sup> مرسوم رقم 84-27، السالف الذكر

الاجتماعي إجراء فحوص طبية للمؤمن له من قبل طبيب معتمد لديها. يمكن أن تُجرى هذه الفحوص من قبل أي جهة تربطها اتفاقية مع الصندوق، وذلك وفقاً للتنظيم المعمول به.

علاوة على ذلك، ينص القانون 83-11 في المادتان 04 و 64<sup>1</sup> على أن عدم امتثال المؤمن لها للمراقبة الطبية المطلوبة من قبل الصندوق يؤدي إلى سقوط حقوقها في الحصول على الأداءات عن الفترة التي تم فيها عرقلة المراقبة وبالتالي، فإن الالتزام بالخضوع للفحوص الطبية يعتبر ضروريا للحفاظ على حقوق المؤمن لها.

### 3- شرط مدة العمل

أكد القانون 83-11 على هذا الشرط وهو يختلف من حالة إلى أخرى، وبالتالي سنتناوله بالتفصيل عند تطرقنا للشروط الخاصة.

### 4- شرط عدم الجمع بين الأداءات

نصت على هذا الشرط المادة 71 من قانون التأمينات الاجتماعية، حيث جاء فيها ما يلي: يمنع الجمع بين الأداءات التالية

-التعويضات اليومية للتأمين عن المرض

-التعويضات اليومية للتأمين عن الولادة

-التعويضات اليومية للتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>2</sup>

### ب- الشروط الخاصة لعطلة الأمومة

بالإضافة للشروط العامة سالفة الذكر اشترط المشرع الجزائري شروط خاصة لاستحقاق عطلة الأمومة تتمثل في

#### 1- مدة العمل

تختلف مدة العمل كشرط لاستحقاق التعويضات، بحسب نوع التعويضات

<sup>1</sup> المادتان 04 و 64 من القانون 83-11، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 71 من قانون 83-11 السالف الذكر

- بالنسبة للتعويضات العينية: تنص المادة 54 من القانون 83-11 على ما يلي  
يجب على المؤمن لها لكي يحصل على حق في أداءات التأمين على الولادة ولينشئه في إطار المادة  
26 أعلاه أن تكون قد عملت:

إما تسعة أيام أو ستين ساعة على الأقل خلال الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية  
المطلوبة تعويضها.

إما ستة وثلاثين يوما أو أربعين ومائتي ساعة على الأقل خلال الأثنتي عشر شهرا التي سبقت تاريخ  
الأداءات العينية المطلوبة تعويضها.

- بالنسبة للتعويضات النقدية: حسب نص المادة 55 من قانون التأمينات الاجتماعية حتى تستحق  
المؤمن لها التعويضات النقدية للتأمين عن الولادة يجب أن تكون قد عملت نفس المدة المذكورة في  
المادة 54 المتعلقة بالتعويضات العينية.<sup>1</sup>

2- ألا تكون الموظفة انقطعت عن العمل لأسباب غير التي يعوضها عنها صندوق الضمان  
الاجتماعي خلال الفترة الممتدة بين تاريخ أول معاينة للحمل وتاريخ الوضع

تضمن هذا الشرط نص المادة 32 من المرسوم 84-27 حيث أنه لا يمكن للمعنية أن تستفيد من  
أداءات التعويض إذا حدث و أن انقطعت عن عملها في الفترة ما بين الحمل و الوضع و لم يعوضها  
الصندوق عن هذا الانقطاع.<sup>2</sup>

3- عدم قيام المؤمن لها اجتماعيا بمزاولة أي نشاط أثناء عطلة الأمومة<sup>3</sup>

نصت على هذا الشرط المادة 29 من القانون 83-11

أما بالنسبة للتشريع التونسي، تخضع عطلة الأمومة إلى مجموعة من الشروط القانونية التي  
يجب توافرها للاستفادة منها، حيث يُشترط أولاً إثبات حالة الحمل من خلال شهادة طبية تُقدّم إلى

<sup>1</sup> المادة 55، 54 من القانون 83\_11 السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 32 المرسوم التنفيذي رقم 84-27 السالف الذكر

<sup>3</sup> عمر طويل الساق جمال الدين، ربيعي بشرى، حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة مكملة  
لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون أسرة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد  
بالنعامة معهد الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2020\2021 ص 33.

المشغل أو الإدارة، وهو شرط أساسي لاسيما للاستفادة من عطلة ما قبل الولادة، كما يتعين أن تكون العاملة منخرطة ومصرحاً بها في منظومة الضمان الاجتماعي أو تابعة للتوظيف العمومية أو القطاع العام، إضافة إلى اشتراط أن يكون سبب العطلة مرتبطاً فعلياً بالولادة، بحيث لا يمكن الاستفادة منها إذا كان السبب غير ذلك وهذا حسب ما تضمنه الفصول 1 و3 و6.<sup>1</sup>

يستفاد من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري مقارنة ببعض التشريعات أخضع الاستفادة من عطلة الأمومة لجملة من الشروط القانونية التي تهدف إلى تنظيم هذا الحق وضمان منحه لمستحقيه، من خلال ربطه بالانتساب لنظام الضمان الاجتماعي، واستيفاء مدة العمل، والخضوع للرقابة الطبية. كما تعكس القيود المفروضة، كعدم الجمع بين الأداءات ومنع مزاوله نشاط مهني أثناء العطلة، حرص المشرع على تحقيق التوازن بين حماية الأم العاملة والحفاظ على استقرار نظام التأمينات الاجتماعية. ويلاحظ في هذا السياق وجود تقارب مع التشريع التونسي، خاصة فيما يتعلق بإثبات الحمل وارتباط العطلة بالولادة، بما يكرس الطابع المشترك لهذا الحق بين مختلف التشريعات.

### ثانياً: إجراءات الاستفادة من عطلة الأمومة

في التشريع الجزائري، تخضع الاستفادة من عطلة الأمومة لجملة من الإجراءات القانونية، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي

#### أ- الخضوع للفحوص الطبية

ويتم الخضوع للفحوص الطبية عبر مجموعة من الفحوص الإلزامية خلال فترة الحمل وما بعد الولادة، وتتمثل فيما يلي

- 1- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.
- 2- فحص من طرف القابلة خلال الشهر السادس من الحمل.
- 3- فحصان متخصصان لدى طبيب أخصائي في طب النساء أحدهما قبل الوضع بأربعة أسابيع،

<sup>1</sup> الفصل 1 و3 و6 من القانون عدد 44 مؤرخ في 2024 المتعلق بتنظيم عطلة الأمومة والأبوة في الوظيفة والقطاع العام والخاص في تونس، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد 099\_202، المؤرخ في 12 أوت 2024 متاح على: <https://9anoun.tn/kb/jorts> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026\05\01 على الساعة 15:52.

والثاني بعد الوضع بثمانية أسابيع.<sup>1</sup>

كما يجب على المؤمن له اجتماعيا أن يثبت صفته كمؤمن له عند طلب الاستفاضة من أفااء الأأمين لإثبات هذه الصفة، يجب على المؤمن له إرفاق عدة مستنفاا، منها بطاقة الأرقم وشهادة عائلية للحالة المدنية تحمل تأشيرة جانبية أوضح الحالة المدنية للمؤمن له، سواء كان متزوجا أو مطلقا أو متوفيا. كما يتطلب الأمر اسأخراج شهادة من الهيئة المسأخدمة أأبين أاريخ الانقطاع عن العمل ومبلغ الرواأب الأخيرة، حيث أسأخدم هذه المعلومات في حساب الأعووض اليومي.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤمن له الحصول على أأريح من الهيئة المسأخدمة بشأن اسأأناف العمل أو عدم اسأأنافه، ومن جهة أخرى يتطلب الأمر مسأأفاا طبية تشمل الشهاداا الطبية الأربعة المذكورة سابقا، بالإضافة إلى الوضع وكشف الولادة أو شهادة ميلاد الطفل المولود حديثا، وشهادة طبية أأضمن عطفة الأمومة ويلخص الجدول الموالى مجموع الإأراءا المأبعة للاستفاضة من الأأمين على الأمومة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جلول فيساح ، النظام القانوني للفظل في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجسأأر في القانون، كلية الحقوق، جامعة

الجزائر (بن عكنون)، الجزائر، 2002، ص 227

<sup>2</sup> خضرة مخلوفي، نظام الأأمين عن الأمومة وإأراءا اسأأفاقه في القانون الجزائري، مجلة الفكر القانوني والسباسب،

المجلد 07، العدد 02، جامعة عمار أألجي الاغواط، الجزائر، 2023، ص 23

الجدول: الإجراءات المتبعة للاستفادة من التأمين على الولادة.<sup>1</sup>

الشهر	التكفل على المستوى الطبي	الوثائق الإدارية
الشهر الثالث	أول فحص طبي	شهادة معاينة الحمل
الشهر السادس	ثاني فحص طبي قبالي	شهادة الفحص لدى القابلة
الشهر التاسع	ثالث فحص طبي لطبيب أمراض النساء	شهادة فحص طب أمراض النساء
الولادة	الإقامة في عيادة متعاقد معها	طلب الالتزام بالتكفل
	الإقامة في مصحة معتمدة	تقديم الفاتورة
	الولادة	شهادة الوضع
سنة أسابيع على الأقل أسبوع واحد على الأكثر	عطلة الأمومة	شهادة طبية تثبت العطلة
		شهادة العمل و الأجر منجزة من طرف المستخدم، يوضع فيها تاريخ التوقف عن العمل.

المصدر: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS.

<sup>1</sup> الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS المتاح على: <https://dspace.univ-alger3.dz/> تم الاطلاع عليه

## ب- التصريح بالحمل

يُعد التصريح بالحمل من الإجراءات الأساسية للاستفادة من عطلة الأمومة في التشريع الجزائري، حيث نصت المادة 33 من المرسوم 84-27 المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية على أنه يتعين على المؤمن لها إعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً بحالة الحمل، وذلك بناءً على شهادة طبية محررة من طرف طبيب أو عون طبي مؤهل، مع ضرورة الإشارة إلى التاريخ المتوقع للولادة، ويتم هذا التصريح ضمن الأجال القانونية المحددة، والتي تهدف إلى تمكين مصالح الضمان الاجتماعي من تنظيم عملية التكفل ومتابعة الحالة الصحية للمؤمنة لها.<sup>1</sup>

## ج- ان تكون الولادة على يد مختص

تنص المادة 24 من قانون التأمينات الاجتماعية الجزائري على أنه لا يمكن منح أداءات التأمين على الولادة إلا إذا تمت الولادة على يد طبيب مختص أو مساعد طبي مؤهل. و أن هذا الإجراء يشمل النساء العاملات الحوامل، حيث يلزمهن بضرورة وضع مولودهن تحت إشراف طبيب مختص في أمراض النساء والتوليد أو على يد القابلات. كما يتضمن النص استثناء الحالات القوة القاهرة، حيث يمكن للمرأة الحامل أن تتجاوز هذا الشرط في حال وجود ظروف قاهرة تمنعها من الولادة تحت إشراف طبي مؤهل. هذا الاستثناء يعكس تفهم المشرع للظروف الطارئة التي قد تواجهها المرأة أثناء الولادة.<sup>2</sup>

أما في التشريع التونسي، فتتمثل إجراءات الاستفادة من عطلة الأمومة في تقديم شهادة طبية تثبت حالة الحمل و تبين تاريخ الولادة المحتمل ، باعتبارها وثيقة أساسية لفتح الحق في الانتفاع بالعطلة، مع ضرورة إيداع الملف لدى الهياكل المختصة بالضمان الاجتماعي قصد متابعة الوضع

<sup>1</sup> المادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27، السالف الذكر

<sup>2</sup> خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل وتشغيل، المجلد 05، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 234.

الصحي وتمكين المعنية من التعويضات المستحقة، وذلك وفقاً للإجراءات والآجال التي يحددها التشريع الجاري به العمل.<sup>1</sup>

من خلال دراسة إجراءات الاستفادة من عطلة الأمومة في كل من التشريع الجزائري والتشريع التونسي، يتضح أن المشرعين في كلا النظامين قد أولوا أهمية خاصة لحماية المرأة العاملة خلال فترة الحمل وما بعد الولادة، من خلال وضع إجراءات قانونية وتنظيمية تضمن التكفل الصحي والاجتماعي بها. غير أن التشريع الجزائري يبدو أكثر تفصيلاً ودقة من حيث تعدد الإجراءات والوثائق المطلوبة، خاصة ما يتعلق بالفحوص الطبية والتصريح بالحمل وشروط التكفل الطبي، في حين يتسم التشريع التونسي بنوع من المرونة والاختصار، حيث يركز أساساً على التصريح بالحمل وإيداع الملف لدى الهياكل المختصة بالضمان الاجتماعي. وبناءً عليه، يمكن القول إن الهدف المشترك بين النظامين يتمثل في ضمان حماية الأم والجنين وتوفير تغطية اجتماعية وصحية خلال فترة الحمل والولادة.

<sup>1</sup> الفصلان 3 و4 من القانون عدد 44 مؤرخ في 2024 المتعلق بتنظيم عطلة الأمومة والأبوة في الوظيفة والقطاع العام والخاص في تونس، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد 202\_099، المؤرخ في 12 أوت 2024 متاح على: <https://9anoun.tn/kb/jorts> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026\05\01 على الساعة 15:52.

## المبحث الثاني : حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة والآثار المترتبة عنها

يعدّ تنظيم عطلة الأمومة من أهم مظاهر الحماية القانونية التي أقرّها المشرّع الجزائري لفائدة المرأة العاملة، لما لهذه المرحلة من خصوصية تستوجب توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للأم والطفل. ولم يقتصر اهتمام المشرّع على منح الموظفة حق الاستفادة من عطلة الأمومة فقط، بل رتّب عنها جملة من الحقوق والآثار القانونية التي تضمن الحفاظ على استقرارها المهني والاجتماعي، مع ضمان استمرارية سير المرفق العام.

كما تترتب عن عطلة الأمومة آثار قانونية تشمل كلاً من الموظفة والإدارة المستخدمة، إذ تستفيد الموظفة من عدة حقوق وضمانات خلال فترة انقطاعها المؤقت عن العمل، في حين تلتزم الإدارة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان السير الحسن للمرفق العام وعدم التأثير على أداء الوظيفة الإدارية. وعليه، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة في (المطلب الأول)، ثم بيان الآثار المترتبة عنها بالنسبة للموظفة والمرفق العام في (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة

إن حق الموظفة في عطلة الأمومة لا يكفي، بل يجب أن تستفيد خلال هذه الفترة من بعض الحقوق، حيث تهدف عطلة الأمومة إلى الحفاظ على صحة الموظفة من جهة، ومن جهة أخرى إلى الاستقرار المعيشي، وذلك بتقديم لها أثناء انقطاعها عن العمل بسبب الأمومة تعويضات تكفل لها أمنها المعيشي، وتحميها من الحاجة.

وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى فرعين الإحتفاظ بمنصب العمل (الفرع الأول) وتعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الإحتفاظ بمنصب العمل

أقر المشرع الجزائري حماية للمرأة العاملة أثناء عطلة الأمومة تتعلق بالاحتفاظ بمنصب عملها، بحيث تكون علاقة العمل خلال مدة الأمومة معلقة مما يستلزم عدم اتخاذ أي عقوبات تأديبية ضد العاملة خلال هذه الفترة وعودتها إلى منصب عملها بعد انتهائها. ويعتبر الفقه الفرنسي أن هذا الحق متوقف على إبلاغ المستخدم بالحمل.

وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية (أولا) ورجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة (ثانيا)

#### أولا: عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية

لم يحدد المشرع الجزائري في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بوضوح هذه الحماية ولكن بالرجوع إلى نص المادة 36 من المرسوم رقم 82-302 نجد أنها ذكرت هذه الحماية بشكل واضح، حيث جعلت كل تسريح يتم خلال هذه المرحلة لاغياً وليس له أي أثر.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> المادة 36 من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.1982، العدد 37، المؤرخ في 14/09/1982، ص 1797

وهذا ما يعتقده بعض الفقهاء، الذين يرون أن أي تسريح يُعلم به العاملة خلال عطلة الحمل والولادة يعتبر باطلاً وغير ذي أثر.

ويرى البعض الآخر أن فصل العاملة لأي سبب أو إنهاء أو فسخ عقد العمل خلال عطلة الأمومة يعد فصلاً غير قانوني، لأن حق الفصل أو الإنهاء غير موجود أصلاً بينما يرى آخرون أنه إذا كان الفصل مبنياً على سبب لا يتعلق بالأمومة، ولكن بسبب آخر فيمكن لصاحب العمل أن يوقف العاملة. مثل تسريح العاملة لأسباب اقتصادية.<sup>1</sup>

ولقد أشار المشرع الفرنسي إلى الحالات التي يمنع فيها المستخدم من فصل العاملة وهي

- أثناء فترة الحمل طالما قد تم تأكيده طبيًا.
- أثناء فترة الأمومة.
- عند انتهاء فترة الأمومة بأربعة أسابيع.<sup>2</sup>

ونجد أن المشرع المصري نص بوضوح على حظر فصل العاملة أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع.<sup>3</sup>

إن هذه القوانين المقارنة المذكورة ساهمت في توفير هذه الحماية تماشياً مع ما ورد في الاتفاقيات الدولية، حيث نصت المادة 08 من الاتفاقية رقم 183 لسنة 2000 على صاحب العمل فصل العاملة خلال فترة الأمومة.

<sup>1</sup> فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري - دراسة مقارنة -، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 03، العدد 01، جامعة وهران القطب الجامعي بلكايد مخبر القانون الاجتماعي، الجزائر، 2013، ص 212

<sup>2</sup> Article L122-26- Code du travail , <https://www.legifrance.gouv.fr> ,consulté le 06/05/2026

à 10h52

<sup>3</sup> المادة 92 من قانون العمل المصري، قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل باسم الشعب، متاح على: <https://www.manpower.gov.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/06، على الساعة 10:57

ونحن نعتقد أنه لا يمكن تطبيق عقوبات تأديبية على العاملة بسبب إجازة الأمومة، لكن يمكن فرض عقوبات عليها لأسباب أخرى، ومع ذلك نفضل في هذه الحالة تأجيل العقوبات حتى تعود إلى وظيفة عملها. وهذا ما أقره المشرع المغربي حيث نصت المادة 159 على أنه " لا يمكن للمشغل إنهاء عقد عمل الأجييرة الحامل بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الولادة بأربعة عشر أسبوعا "، كما يمنع من إبلاغ قرار الإنهاء خلال فترة الأمومة.<sup>1</sup>

### ثانيا: رجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة

أوجب المشرع على المستخدم الحفاظ على منصب العمل للعاملة الغائبة بسبب الأمومة، وذلك بموجب المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاءت فيها " يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل ".<sup>2</sup>

من خلال هذه المادة، يتبين أن المشرع لم يشترط على المستخدم إعادة العاملة إلى نفس منصب عملها الذي تركته قبل العطلة، ولكن يجب أن يكون منصب العمل الجديد لا يقل عن أجر المنصب القديم، وأيضا يتم الحفاظ على السلم الترتيبي، وهو ما عبّر عنه بعض الفقهاء بالتحسين الأفضل للعامل.

ويخول القانون الحق للمستخدم في حالة غياب الموظفة عن مكان العمل بسبب عطلة الأمومة، أن يشغل مكانها عامل آخر بموجب عقد محدد المدة، وهذا ما أكدته المادة 12 الفقرة 03 من القانون رقم

<sup>1</sup> المادة 159 من مدونة الشغل المغربية، متاح على: <https://www.snicit.ma>، تم الاطلاع عليه بتاريخ

2026/05/06، على الساعة 11:02

<sup>2</sup> المادة 65 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق، ص 568

90-11 والتي نصت على "... عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب متغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه...".<sup>1</sup>

وتتمد مدة هذا العقد إلى فترة غياب الموظفة، لأن القانون سمح بتشغيل عامل آخر مكان الموظفة الغائبة بسبب عطلة الأمومة، ليضمن استمرار العمل.

### الفرع الثاني: تعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة

#### أولاً: أنواع التعويض

حسب نص المادة 23 من القانون 83-11 يوجد نوعان من التعويض

#### أ- تعويض مصاريف العلاج (الأداءات العينية)

وهي التعويضات المرتبطة بالتكاليف الناتجة عن الحمل، والوضع وتبعاته، وتتضمن ما يلي

1- تعويض المصاريف الطبية والصيدلانية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.

2- تعويض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى بنسبة 100% لمدة أقصاها ثمانية (8) أيام.<sup>2</sup>

3- كما أنه وبموجب المرسوم رقم 20-60 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة<sup>3</sup>، يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي تغطية تكاليف الولادة القيصرية للمرأة الحامل المؤمن لها أو زوجات أو زوجة المؤمن لها اجتماعياً.

<sup>1</sup> المادة 3/12 من القانون رقم 90-11، المصدر السابق، ص 564

<sup>2</sup> المذتان 23 و26 من القانون رقم 83-11، السالف الذكر، ص 1795

<sup>3</sup> مرسوم تنفيذي رقم 20-60 مؤرخ في 14/03/2020 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، عدد 16، مؤرخ في 24/03/2020، ص 04

## ب- الحقوق المالية (الأداءات النقدية)

تعني المنح التعويضة اليومية التي تحصل عليها المرأة العاملة عند توقفها عن العمل خلال عطلة الأمومة. حيث تنص المادة 28 من القانون 83-11 على أنه " للمرأة العاملة التي تضطر إلى الانقطاع عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي الذي تحصل عليه في وظيفتها ".

يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري أعطى المرأة العاملة في هذه الحالة تعويضا مساويا لدخلها الكامل كما لو تؤدي خدمة خلال 14 أسبوعا.

قد يطرح سؤال حول طبيعة الأداءات النقدية، هل تعتبر أجرا أم تعويضا ؟ يرى بعض الفقهاء أن الأجر هو مقابل العمل، لذلك لا يستحقه العامل إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه. وبالتالي إذا توقف العامل عن العمل يتوجب على الجهة المختصة منح له تعويضا عن الأجرة. يجب الإشارة إلى أنه يوجد استثناء يتعلق بمقدار المنحة التعويضية اليومية للمرأة العاملة خلال عطلة الأمومة، حيث أنها تقل بنسبة 20% من الأداءات المستحقة إذا لم تقم بالإجراءات القانونية المحددة سابقا خلال الأجل المقررة قانونا.<sup>1</sup>

كما أن المشرع أشار من خلال نص المادة 30 من نفس القانون إلى ضرورة تطبيق أحكام المادة 22 من القانون رقم 83-11 التي تفيد بأنه يجب ألا تكون قيمة التعويضة اليومية للتأمين عن الولادة بنسبة 100% أقل من 08 أضعاف المبلغ الصافي المعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون.

<sup>1</sup> خديجة غازي ، المرجع السابق، ص 237

وفي التشريع المقارن تختلف نسبة التعويض الممنوحة للمرأة خلال فترة الأمومة، حيث حددها المشرع المصري بـ75% من متوسط الأجر<sup>1</sup>، في حين قرر المشرع اللبناني تعويضا يعادل ثلثي متوسط الكسب اليومي.<sup>2</sup>

### ثانيا: حالات استفادة المرأة من مزايا التأمين عن الولادة

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يكتف بتقديم الخدمات العينية والنقدية للتأمين عن الأمومة للمرأة العاملة، بل قد وسع من نطاق الاستفادة ليشمل نساء أخريات، وتتمثل هذه الحالات في ما يلي

أ- الأرملة المتوفي عنها زوجها المؤمن له حتى ولو تمت المعاينة الطبية للحمل بعد وفاة المؤمن له، بشرط أن تثبت الأرملة شروط العمل المطلوبة في المتوفي عند تاريخ الوفاة، وأن يكون التاريخ المحتمل للولادة في غضون 305 يوم على الأكثر من تاريخ الوفاة أي في حدود 40 أسبوعا، أو في حدود 10 أشهر من تاريخ وفاة المؤمن له.

ب- في حالة حدوث طلاق أو انفصال بين الزوج المؤمن له وزوجته، إذا حدث ذلك بين التاريخ المحتمل للحمل وتاريخ الولادة، فإن الواضحة تأخذ مكان المؤمن له في استحقاق حقوقه، ولكن المشرع اشترط في هذه الحالة أن تكون هي من تحملت مصاريف الولادة.<sup>3</sup>

ج- كما أنه تستفيد المرأة الحامل من مزايا التأمين عن الولادة في التشريع المصري من خلال حالتين أساسيتين وهما: ثبوت حالة الحمل والوضع وكذا توفر مدة اشتراك لا تقل عن 10 أشهر في التأمين الاجتماعي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة 77 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، متاح على:

<https://www.nosi.giv.eg> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/29، على الساعة 20:05

<sup>2</sup> المادة 2/26 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، متاح على:

<https://usj.edu.lb> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 20:08

<sup>3</sup> المادة 36 من المرسوم رقم 84-27، المصدر السابق، ص 218

<sup>4</sup> المادة 77 من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، متاح على :

<https://www.nosi.giv.eg> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 20:05

من خلال دراسة أحكام التشريع الجزائري والمصري المتعلقة بمزايا التأمين عن الولادة، يتضح أن كلا التشريعين يقرّان حق المرأة الحامل في الاستفادة من هذه المزايا حماية لها خلال فترة الحمل والوضع، غير أن الاستفادة تبقى مقيدة بتوفر شروط قانونية محددة، تتمثل أساساً في صفة المؤمن لها، وثبوت الحمل أو الولادة، إضافة إلى استيفاء مدة اشتراك أو عمل دنيا.

وعليه يتفق التشريعان في تكريس الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، مع اختلافهما في بعض التفاصيل المتعلقة بمدة الاشتراك وشروط صرف التعويضات.

## المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة

يترتب عن عطلة الأمومة في التشريع الجزائري جملة من الآثار القانونية والوظيفية التي لا تقتصر على الموظفة المستفيدة منها فحسب، بل تمتد كذلك لتشمل الإدارة العمومية، بما يحقق نوعاً من التوازن بين حماية حقوق الموظفة وضمان استمرارية المرفق العام. وتبرز أهمية هذه الآثار في تنظيم العلاقة بين الطرفين خلال فترة الانقطاع المؤقت عن العمل، مع الحفاظ على الحقوق والالتزامات المرتبطة بالوظيفة. وقد تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين خصص (الفرع الأول) إلى الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للموظفة أما (الفرع الثاني) خصص إلى الآثار المترتبة عنها بالنسبة للمرفق العام.

### الفرع الأول: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للموظفة

أقر المشرع الجزائري جملة من الحقوق لفائدة الموظفة خلال عطلة الأمومة، فإذا توقفت الموظفة عن العمل بسبب عطلة أمومة، فإنها تفقد راتبها لمدة العطلة، أي أنها لا تحصل على راتب عن الوقت الذي لم تعمل فيه. هذا هو القاعدة العامة ولكن نظراً لأن هذه العطلة مشابهة للعطلة المرضية من حيث السبب في منحها؛ وهو عدم قدرة الموظفة على العمل، يضمن لها القانون الحصول على تعويض نقدي من صندوق الضمان الاجتماعي يعادل راتبها الموقوف.<sup>1</sup> لذلك، يحق للموظفة التي تتوقف عن عملها بسبب الولادة الحصول على تعويض يومي 100 بالمائة من الأجر اليومي بعد خصم اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جميلة جابري، المرجع السابق، ص 64.

<sup>2</sup> المادة 28 من الأمر 96-17 مؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

أما بالنسبة للمسار المهني فلا يتأثر، لأن الموظفة التي في عطلة الأمومة تعتبر في حالة أداء للخدمة،<sup>1</sup> وبالتالي تتمتع بالحقوق التي تأتي مع هذه الحالة، لأنها بشكل قانوني تمارس فعلياً المهام المرتبطة بموقعها في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي تنتمي إليها.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للمرفق العام

كرس المشرع الجزائري عطلة الأمومة باعتبارها من حالات الانقطاع المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، إذ تؤثر على السير الحسن للمرفق العمومي، بالنظر إلى أن الموظفة الموجودة في عطلة أمومة تتولى القيام بمهام وظيفية معينة. إلا أن ذلك التأثير لا يكون جسيماً، لأن بإمكان السلطة الإدارية المعنية تدبير أمورها واستخلاف الموظفة المتغيبة عن عملها مسبقاً، بتاريخ انقطاع هذه الأخيرة عن العمل. وعطلة الأمومة، بالرغم من أنها حق خالص لأي موظفة، إلا أنه لا يمكنها الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي دون إذن مسبق، وإتباع جملة من الإجراءات المخصصة لذلك.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للتشريعين الفلسطيني و الأردني فهناك مجموعة من الآثار القانونية المرتبطة بإجازة الأمومة وأهمها:

- تستحق المرأة العاملة أجراً كاملاً عن إجازة الأمومة لمدة عشر أسابيع كما حددها قانون العمل، وقد ورد نفس الحكم في قانون الضمان الاجتماعي وبحسب قانون الضمان فإنه يتم صرف هذا البديل على شكل دفعة واحدة بعد الولادة واستكمال الوثائق المطلوبة. ويعود سبب التزام مؤسسة الضمان بدفع ما

<sup>1</sup> المادة 28 من الأمر 96-17 مؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

<sup>2</sup> المادة 128 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2012-2013 ص 28.

يترتب عن إجازة الأمومة إلى الاشتراكات الشهرية التي يقوم صاحب العمل بدفعها عن كل مؤمن، والتي تقدر بـ 0.75% من الأجر، وتشمل جميع العاملات الإناث.

أما بالنسبة لقانون العمل فإنه لم يحدد كيفية أداء هذا الأجر بشكل دقيق، ويمكن أن يتم ذلك وفق الطريقة المتفق عليها بين العاملة وصاحب العمل بخصوص دفع الأجر بصفة عامة، ويُعتمد في تحديده على آخر أجر خضع للاقتطاع عند بداية إجازة الأمومة، أي الأجر الذي تم على أساسه اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي عند انطلاق الإجازة.<sup>1</sup>

- أوجب قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي على المرأة العاملة عدم مزاوله أي عمل آخر خلال فترة إجازة الأمومة تتقاضى عنه أجراً.<sup>2</sup>

ينص قانون العمل الفلسطيني على أنه لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلال هذه الفترة وذلك وفق ما تقرره المادة (103) منه.<sup>3</sup>

ويهدف هذا الحكم إلى ضمان استعادة المرأة العاملة من إجازة الأمومة للراحة والعناية بمولودها الجديد. غير أنه يحق لها الجمع بين بدل إجازة الأمومة وما تستحقه من راتب عن العجز الإصابي الدائم الكلي أو الجزئي، وهو ما يتوافق مع ما جاء به قانون الضمان الاجتماعي الأردني. ومثال ذلك، إذا كانت عاملة في مصنع وتعرضت لحادث عمل نتجت عنه إصابة، وثبت ذلك بتقرير اللجنة الطبية

<sup>1</sup> مراد شاهر عبدالله ابو عرة ، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، أطروحة استكمالاً لمتطلبات

الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية القانون ،جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2013، ص79-80.

<sup>2</sup> المادة 46 الفقرة أ، من قانون مؤقت رقم 7 لسنة 2010، المتعلق بقانون الضمان الاجتماعي، المنشور بالجريدة الرسمية الأردنية

المتاح على : <https://www.ssc.gov.jo> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026\05\04 على الساعة 19:52.

<sup>3</sup> المادة 103 من القانون العمل رقم 7 لسنة 2000، العدد39، الوقائع الفلسطينية، المؤرخة في نوفمبر 2001 المتاح على :

<https://maqam.najah.edu> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026\05\04 على الساعة 00:08.

وأثناء فترة العلاج تزامن ذلك مع حالة وضع، فإنه يمكنها في هذه الحالة الجمع بين تعويض الإصابة وبدل إجازة الأمومة.<sup>1</sup>

- أقرّ قانون العمل للمرأة العاملة التي استفادت من إجازة الأمومة حق الاستفادة من فترة إرضاع لطفلها لمدة سنة ابتداءً من تاريخ الوضع، بمعدل ساعة واحدة يومياً، وتُعد هذه المدة من ساعات العمل الفعلية.

ويُظهر هذا الحكم مدى اهتمام قانون العمل بالمرأة العاملة بعد وضعها، حتى خلال فترة عودتها إلى العمل.<sup>2</sup> في المقابل، لم يتضمن قانون الضمان الاجتماعي نصاً ينظم هذا الحق ضمن أحكامه.

يتضح مما سبق أن المشرّع الجزائري قد أقرّ عطلة الأمومة كآلية قانونية تضمن التوفيق بين حماية الموظفة واستمرارية سير المرفق العام، إذ اعتبرها حالة انقطاع مؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، دون أن يترتب عنها تأثير جسيم على المرفق العمومي، بالنظر إلى إمكانية السلطة الإدارية المعنية اتخاذ التدابير اللازمة لتسيير المرفق واستخلاف الموظفة المتغيبة مسبقاً.

ومن جهة الموظفة، فقد أقرّ لها المشرّع جملة من الحقوق خلال فترة عطلة الأمومة، أهمها التعويض النقدي عن طريق الضمان الاجتماعي بما يعادل الأجر، مع الحفاظ على وضعيتها المهنية باعتبارها في حالة أداء للخدمة، مما يضمن عدم تأثر مسارها المهني خلال هذه الفترة.

وبالمقابل، ورغم أن عطلة الأمومة تُعد حقاً مكفولاً للموظفة، إلا أنها تخضع لضوابط وإجراءات قانونية مسبقة، بما يحقق التوازن بين مصلحتها الشخصية ومتطلبات المرفق العام، وهو نفس التوجه الذي تعكسه بعض التشريعات المقارنة التي ركزت على حماية الأم العاملة مع تنظيم كيفية استفادتها من هذا الحق بما يضمن عدم الإضرار بسير العمل.

<sup>1</sup>مراد شاهر عبدالله ابوعرة، المرجع نفسه، ص80.

<sup>2</sup> المادة 104 من القانون العمل رقم 7 لسنة 2000، العدد39، الوقائع الفلسطينية، المؤرخة في نوفمبر 2001 المتاح على :

<https://maqam.najah.edu> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026\05\04 على الساعة 08:00.

# خاتمة

## خاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن الحق في العطلة المرضية وعطلة الأمومة يُعدّان من أهم الحقوق الاجتماعية والقانونية المقررة للموظف العمومي، بالنظر إلى ارتباطهما الوثيق بحماية العنصر البشري داخل الإدارة العمومية، وضمان استمرارية المرفق العام في إطار يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة العمومية وحقوق الموظف. فالوظيفة العمومية لم تعد تقتصر على فرض الواجبات والالتزامات المهنية، وإنما أصبحت كذلك مجالاً لتكريس الحماية القانونية والاجتماعية للموظف العمومي بما ينسجم مع المفهوم الحديث للإدارة العمومية.

وقد أظهرت الدراسة أن العطلة المرضية تمثل آلية قانونية أساسية لحماية الموظف العمومي عند تعرضه لمرض أو عجز صحي يمنعه مؤقتاً من أداء مهامه الوظيفية، حيث تمنحه حق التوقف عن العمل خلال فترة العلاج والاستشفاء، مع الاحتفاظ بجملة من الحقوق المالية والمهنية وفقاً للشروط والإجراءات المحددة قانوناً. ويعكس هذا التنظيم حرص المشرع على حماية صحة الموظف وضمان استقرار وضعيته المهنية.

كما بيّنت الدراسة أن عطلة الأمومة تُعد من أبرز مظاهر الحماية القانونية المقررة للمرأة الموظفة، بالنظر إلى خصوصية مرحلة الحمل والولادة وما بعدها، وما تتطلبه من رعاية صحية واجتماعية. وقد حرص المشرع من خلال تنظيمها على تمكين الموظفة من الاستعادة من فترة راحة قانونية تكفل لها المحافظة على صحتها وصحة مولودها، مع ضمان عدم المساس بمركزها القانوني أو حقوقها المالية والمهنية.

ومن خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة للعطلة المرضية وعطلة الأمومة، تبين أن المشرع وضع إطاراً قانونياً يحدد شروط الاستعادة منها ومدتها وآثارها القانونية والإدارية. غير أن التطبيق العملي لهذه النصوص قد يثير بعض الإشكالات المرتبطة بالإجراءات الإدارية أو بمدى وضوح بعض الأحكام القانونية، مما قد يؤثر على فعالية الحماية المقررة للموظف العمومي.

كما سمحت الدراسة المقارنة بإبراز أن التشريعات المقارنة أولت بدورها اهتمامًا خاصًا بتنظيم العطلة المرضية وعطلة الأمومة، مع وجود بعض الاختلافات المتعلقة بمدة العطلة، وشروط الاستفاضة، ونسبة التعويضات المالية والضمانات الممنوحة للموظف. وقد أظهرت المقارنة أن الاتجاه العام للتشريعات الحديثة يقوم على تعزيز الحماية الاجتماعية للموظف العمومي وتوسيع الضمانات القانونية المقررة له. وعلى ضوء التحليل القانوني لمختلف النصوص المنظمة للموضوع، خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- أن العطلة المرضية وعطلة الأمومة تُعدان من الحقوق القانونية الأساسية التي تهدف إلى تحقيق الحماية الاجتماعية للموظف العمومي وضمان استقرار مركزه المهني والاجتماعي.
- سعى المشرع إلى تحقيق التوازن بين استمرارية المرفق العام وضمان الحقوق الاجتماعية للموظف العمومي.
- يبقى التنظيم القانوني الحالي، رغم أهميته، بحاجة إلى مزيد من الدقة والوضوح في بعض الجوانب التطبيقية.
- أن الدراسة المقارنة أبرزت وجود تطور تدريجي في التشريعات الحديثة نحو تعزيز الحماية القانونية والاجتماعية للموظف العمومي.

من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكن تقديم بعض الاقتراحات، تتمثل أساسًا في:

- ضرورة مراجعة بعض النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعطلة المرضية بما يضمن وضوح الإجراءات الإدارية وآجال الاستفاضة والرقابة الطبية.
- ضرورة تعزيز الحماية القانونية للموظفة خلال عطلة الأمومة، خاصة في الحالات الخاصة مثلًا في حالة التوأم أو الطفل المعاق التي تستدعي تمديد مدة العطلة.
- تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالاستفاضة من العطل القانونية، بما يحد من العراقيل البيروقراطية التي قد تواجه الموظف العمومي.

- تعزيز الوعي القانوني لدى الموظفين العموميين بمختلف الحقوق والضمانات المخولة لهم في مجال العطل القانونية.

إن الحق في العطلة المرضية وعطلة الأمومة لا يمثل مجرد امتياز قانوني ممنوح للموظف العمومي، بل يُجسد بعدًا اجتماعيًا وإنسانيًا للوظيفة العمومية الحديثة، التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وحماية الموظف باعتباره أساس الأداء الإداري وركيزته الجوهرية. ومن ثم، فإن فعالية هذه الحقوق تبقى مرتبطة بمدى وضوح النصوص القانونية، وحسن تطبيقها، ومواكبتها للتحويلات الاجتماعية والمهنية.

## قائمة المراجع:

### أولاً: الكتب

1- جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات والاجتهادات محكمة التمييز، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018

2- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2003

### ثانياً: الأطروحات والمذكرات الجامعية

#### أ- الأطروحات الجامعية

1- عطاء الله تاج، مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015/2014

#### ب- مذكرات الماجستير

1- جلول فيساح، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002

2- فؤاد رحوي، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2007/2006

3- مراد شاهر عبدالله ابو عرة، حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، مذكرة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2013

ج- مذكرات الماستر

- 1- جميلة جابري، يوسف فارح، النظام القانوني في التشريع الجزائري ( في ظل الأمر 06-03)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016-2017
- 2- رشا ولد محمد، حفيظة زعترة، مدى تأثير العطل المرضية على سيرورة المرفق العام، مذكرة لنيل شهادة الماسترن تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون - تيارت- الجزائر، 2022/2023
- 3- سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2012/2013
- 4- عمر طويل الساق جمال الدين ، ربيعي بشرى، حقوق المرأة العاملة في تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون أسرة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي صالحى أحمد بالنعامة، الجزائر، 2020/2021
- 5- كريمة عيساني، نظام العطل في إطار الوظيفة العامة الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021-2022
- 6- مروة بن عبد الرحمن ،صراح مغازي، النظام القانوني للعطل في الوظيفة العمومية، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر، 2017/2018

### ثالثا: المقالات

- 1- أحمد كانش، عبد المؤمن مجدوب، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس(دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دفا تر السياسة والقانون، المجلد 12، العدد 02، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020، ص ص 300- 314
- 2- خديجة غازي، الضمانات الممنوحة للمرأة الحامل العاملة في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل وتشغيل، المجلد 05، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص ص 229-242

- 3- خضرة مخلوفي، نظام التأمين عن الأمومة وإجراءات استحقاقه في القانون الجزائري، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 07، العدد 02، جامعة عمار ثليجي الاغواط، الجزائر، 2023، ص 16-27
- 4- دليلة راشدي حدهوم، اسمهان مزوار، قراءة في مفهوم العجز كشرط للإستفادة من العطلة المرضية، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 09، العدد 01، جامعة محمد بن أحمد، وهران، الجزائر، 2019، ص 15-39
- 5- زيد محمود العقيلة، حقوق المرأة العاملة دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، مجلة المفكر، العدد 8، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2012، ص 408-436
- 6- صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 06-03 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جامعة عمار ثليجي الاغواط، الجزائر، 2022، ص 472-490
- 7- صليحة حفيفي، وآخرون، دراسة تحليلية لأثر العطل المرضية على الوضعية المالية لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة عين الدفلى خلال الفترة 2013-2018، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 06، العدد 01، جامعة غرداية الجزائر، 2022، ص 229-247
- 8- عطاء الله تاج، عطلة الأمومة في ظل القانون الجزائري على ضوء الإتفاقيات الدولية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 02، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، 2023، ص 1857-1883
- 9- فؤاد رحوي، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري- دراسة مقارنة -، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 03، العدد 01، جامعة وهران القطب الجامعي بلقايد مخبر القانون الاجتماعي، الجزائر، 2013، ص 1-13
- 10- نورالدين سوداني، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03 والقانون 22-22، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16، العدد 01، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2023، ص 44-57

11- هيثم حامد المصاورة، النظام القانوني للإجازة المرضية في قانون العمل الأردني، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والإقتصادية، المجلد 02، العدد 02، جامعة الإسكندرية، مصر، 2010، ص 75-91

رابعاً: النصوص القانونية

أ- القوانين

- 1- القانون 83-11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 28، الصادرة ب 24 رمضان عام 1403 الموافق 5 يوليو سنة 1983
- 2- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، العدد 28 الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983
- 3- قانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، العدد 17، الصادر بأول شوال عام 1410 الموافق 25 ابريل سنة 1990
- 4- القانون رقم 25-08 مؤرخ في 23 محرم عام 1447 الموافق 19 يوليو سنة 2025، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 02 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 47، الصادر ب 26 محرم عام 1447 الموافق ل 22 يوليو سنة 2025
- 5- الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1486 الموافق 2 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو سنة 1966، (ملغى)
- 6- الأمر رقم 96-17 مؤرخ بتاريخ 6 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996
- 7- الأمر 96-19 الموافق 6 يونيو 1996 المعدل لقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، العدد 42 لسنة 1996
- 8- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر، العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

**ب- النصوص التنظيمية:**

1- المرسوم التنفيذي رقم 82- 302 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر.1982، العدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1982.

2- المرسوم التنفيذي رقم 84- 27 المؤرخ في 11/02/1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83- 11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر.، العدد 13 الصادرة بتاريخ 24 مارس 1984.

3- المرسوم التنفيذي رقم 20- 60 مؤرخ في 14/03/2020 يحدد الاتفاقية النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والمؤسسات الاستشفائية الخاصة للتكفل بالولادة، ج.ر.، العدد 16، الصادرة بتاريخ 24 مارس 2020.

**خامسا: المواقع الإلكترونية**

**أ- مواقع الكترونية باللغة العربية**

1- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 16-05-2019، متاح على: <https://www.ammanchamber.org.jo>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 25/03/2026، على

الساعة 11:06

2- قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025، ج.ر.، العدد 18 الصادر في 03-05-2025، متاح على: <https://www.labour.gov.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 25/03/2026، على الساعة

11:13

3- القانون المصري رقم 148 لسنة 2019 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات، متاح على، <https://www.nosi.giv.eg>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 27/03/2026، على الساعة 13:12

4-القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل بالرباط، متاح على: <https://www.cour-constitutionnelle.ma>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/03/27، على

الساعة 13:28

5-لائحة الاجازات، متاح على: <https://www.mu.edu.sa> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ

2026/04/01، على الساعة 10:36

6-قانون عدد112 لسنة 1983 مؤرخ في 12 ديسمبر 1983 يتعلق بضبط القانون العام لأعوان

الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية متاح على:

<https://legislation-securite.tn/ar/latest-laws> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/08

على الساعة 17:29

7-المرسوم السلطاني رقم 2023-53، قانون العمل، ج.ر، العدد 1504، متاح على:

<https://faolex.fao.org/docs/pdf> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/14 على الساعة

19:12

8-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، التأمين على حوادث العمل والأمراض

المهنية، متاح على: <https://cnas.dz> تم الاطلاع عليه 2026/05/08 على الساعة 14:32

9-القانون عدد 83 لسنة 1991 المؤرخ في 20 ديسمبر 1997 يتعلق بتقحيح القانون عدد 112

لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط القانون العام لأعوان الدولة والجماعات

العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الادارية، متاح على : [https://legislation-](https://legislation-secure.tn)

[secure.tn](https://legislation-secure.tn)، تم الاطلاع عليه 2026/03/26 على الساعة 18:50

10- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194

بتاريخ 14 رجب 1424 الموافق ل 11 سبتمبر 2003، صيغة محينة بتاريخ 9 فبراير 2021، متاح على:

<https://www.snicit.ma> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/04/26 على الساعة 18:00

11-القانون عدد 44 مؤرخ في 2024 المتعلق بتنظيم عطلة الأمومة والأبوة في الوظيفة والقطاع العام

والخاص في تونس ،الرائد الرسمي للجمهورية التونسية ،العدد 099\_202، المؤرخ في 12 اوت 2024

متاح على: <https://9anoun.tn/kb/jorts> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/01 على الساعة

15:52

12-قانون العمل المصري، قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل باسم الشعب، متاح على: <https://www.manpower.gov.eg> ،تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/06، على الساعة 10:57

13-قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، متاح على: <https://usj.edu.lb> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 20:08

14-قانون مؤقت رقم 7 لسنة 2010، المتعلق بقانون الضمان الاجتماعي، المنشور بالجريدة الرسمية الأردنية المتاح على : <https://www.ssc.gov.jo> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 19:52

15-القانون العمل رقم 7 لسنة 2000، العدد39، الوقائع الفلسطينية، المؤرخة في نوفمبر 2001 المتاح على : <https://maqam.najah.edu> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2026/05/04 ، على الساعة 00:08

16- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS المتاح على : <https://dspace.univ-alger3.dz/> تم الاطلاع عليه :2026/04/10 على الساعة 22:38

#### أ- مواقع الكترونية باللغة الفرنسية

- 1- Code général de la fonction publique – Article L822-3, <https://www.legifrance.gouv.fr> , consulté le 26/03/2026 à 13h08
- 2- Article L122-26- Code du travail , <https://www.legifrance.gouv.fr> ,consulté le 06/05/2026 à 10h52

## فهرس المحتويات

## الفهرس

الصفحة	العنوان
01	مقدمة
06	الفصل الأول: النظام القانوني للعطلة المرضية
08	المبحث الأول: مفهوم العطلة المرضية
09	المطلب الأول: التعريف بالعطلة المرضية
09	الفرع الأول: تعريف العطلة المرضية وتكريسها القانوني
09	أولاً: تعريف العطلة المرضية
10	ثانياً: التكريس القانوني للعطلة المرضية
12	الفرع الثاني: أنواع العطل المرضية
12	أولاً: العطلة المرضية قصيرة المدى
14	ثانياً: العطلة المرضية طويلة المدى
17	المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بالعطلة المرضية
17	الفرع الأول: العطلة المرضية أسبابها ومدتها
18	أولاً: أسباب العطلة المرضية
21	ثانياً: مدة العطلة المرضية
22	الفرع الثاني: شروط وإجراءات الاستفاة من العطلة المرضية
22	أولاً: شروط الاستفاة من العطلة المرضية
25	ثانياً: إجراءات الاستفاة من العطلة المرضية
27	المبحث الثاني: حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية والآثار المترتبة عنه
28	المطلب الأول: حقوق الموظف أثناء العطلة المرضية
28	الفرع الأول: الاحتفاظ بمنصب العمل
28	أولاً: عدم اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العامل خلال العطلة المرضية
29	ثانياً: عودة العامل إلى منصب عمله

31	الفرع الثاني :تعويض الموظف أثناء العطلة المرضية
31	أولا : التعويض في حالة المرض العادي
34	ثانيا: التعويض في حالة حادث العمل و المرض المهني
38	المطلب الثاني: آثار العطلة المرضية
38	الفرع الأول:آثارها بالنسبة للموظف العام
41	الفرع الثاني:آثار العطلة المرضية طويلة المدة بالنسبة للإدارة المستخدمة
43	الفصل الثاني: النظام القانوني لعطلة الأمومة
45	المبحث الأول: مفهوم عطلة الأمومة
46	المطلب الأول: تعريف عطلة الأمومة وتكريسها القانوني
46	الفرع الأول: تعريف عطلة الأمومة
47	الفرع الثاني: التكريس القانوني لعطلة الأمومة
49	المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بعطلة الأمومة
49	الفرع الأول:المدة القانونية لعطلة الأمومة
50	الفرع الثاني: شروط وإجراءات استحقاق عطلة الأمومة
50	أولا :شروط الاستفاة من عطلة الأمومة
54	ثانيا: إجراءات الاستفاة من عطلة الأمومة
59	المبحث الثاني : حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة والآثار المترتبة عنها
60	المطلب الأول: حقوق الموظفة خلال عطلة الأمومة
60	الفرع الأول: الإحتفاظ بمنصب العمل
60	أولا: عدم اتخاذ ضد العاملة عقوبات تأديبية
62	ثانيا: رجوع العاملة إلى منصب عملها بعد انتهاء مدة العطلة
63	الفرع الثاني: تعويض الموظفة خلال عطلة الأمومة
63	أولا: أنواع التعويض
65	ثانيا: حالات استفاة المرأة من مزايا التأمين عن الولادة

67	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة
67	الفرع الأول: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للموظفة
68	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن عطلة الأمومة بالنسبة للمرفق العام
71	خاتمة
75	قائمة المراجع
82	فهرس المحتويات

