

من الوزير الأول

إلى

السيدات و السادة الوزراء و كتاب الدولة

و الولاة ورؤساء البلديات

الموضوع : مزيد إحكام تطبيق القواعد المتعلقة بالتصرف في عطل الإستراحة السنوية.

المرجع : - القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983.

- المنشور عدد 3 المؤرخ في 23 جانفي 1998 .

وبعد، فقد تسنى لي ملاحظة بعض التباين في الطريقة المتبعة من قبل الهياكل الإدارية العمومية في مجال إسناد عطل الإستراحة السنوية وكيفية احتسابها وذلك على الرغم من وجود إجراء يخص التصرف في عطل الإستراحة السنوية ضمن منظومة "إنصاف".

وسعى إلى توحيد قواعد التصرف في هذا المجال، يهدف هذا المنشور إلى التذكير بالأحكام القانونية الواردة بالنظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية وإلى توضيح كيفية تطبيقها.

1. كيفية احتساب أيام الأحد والأعياد الوطنية والدينية والعالمية التي تلي آخر يوم في عطلة الإستراحة السنوية :

تعتمد الإدارات العمومية طريقتين مختلفتين في تحديد عدد أيام العطلة المستحقة:

- اعتمدت بعض الهياكل الإدارية عدم احتساب يوم العطلة الأسبوعية أو أيام العطلة بعنوان الأعياد الوطنية أو الدينية أو العالمية التي تلي مباشرة عطلة الإستراحة السنوية ضمن المدة المطلوبة.
- توخت إدارات أخرى طريقة مغايرة و ذلك بضبط مدة عطلة الإستراحة المستحقة باعتبار يوم العطلة الأسبوعية أو أيام العطلة الوطنية أو الدينية أو العالمية التي تلي مباشرة عطلة الإستراحة السنوية.

ويجدر التذكير في هذا الصدد بان الفقرة الثانية من الفصل 37 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية تنص على أن: "لكل موظف مباشر لعمله الحق في عطلة سنوية للاستراحة مدتها شهر واحد (أي ثلاثون يوماً) خالص الأجر عن كل سنة عمل منجز".

ويقتضي التطبيق السليم لهذه الأحكام القانونية اعتبار ما يلي:

1 - إن المدة المستحقة تتضمن أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الوطنية والدينية والعالمية كلما تمتع العون بعطلة مسترسلة لا تقل عن الشهر.

2 - إن تجزئة العطلة إلى فترات تساوي أو تقل عن الأسبوع تؤدي إلى التمديد في عطلة الاستراحة السنوية إلى أكثر من شهر.

لذا، وحرصاً على توحيد قواعد التصرف في نظام إسناد عطل الاستراحة السنوية، فإن الإدارات العمومية مطالبة باحتساب يوم الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد الوطنية والدينية والعالمية التي تلي مباشرة آخر يوم من عطلة الإسترحة الممنوحة ضمن مدة العطلة السنوية وذلك بصرف النظر عن طريقة التمتع بالعطلة (بصفة مسترسلة أو غير مسترسلة).

2. مفهوم العمل الفعلي لاكتساب حق التمتع بعطلة الاستراحة السنوية :

ينصّ الفصل 37 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على أن عطلة الإسترحة السنوية تستحق عن كل فترة عمل فعلي ومنجز.

وتأسيساً على ذلك، فإنه يتعين، عند ضبط رصيد فترات العمل الفعلية والمنجزة والتي يتم على أساسها إسناد عطلة الاستراحة السنوية، عدم احتساب الفترات التي لا يتم خلالها القيام بالعمل بصفة فعلية على غرار عطل المرض العادي وطويل الأمد والولادة والأمومة والتكوين المستمر والعطلة لبعث مؤسسة وكذلك فترات الغياب ضمن الرصيد المذكور.

3. تأجيل عطلة الاستراحة السنوية:

ينصّ الفصل 38 من النظام الأساسي العام لأعوان الوظيفة العمومية على أنه "يمكن للإدارة أن تقرر، لأسباب تحتمها ضرورة العمل، تأجيل العطلة السنوية للاستراحة المخولة للموظفين، وذلك لسنة واحدة تلي مباشرة سنة استحقاق العطلة".

وتطبيقاً لهذه الأحكام القانونية، فإن تأجيل عطلة الاستراحة لا يتم إلا بمبادرة من الإدارة المعنية حيث لا يمكن للموظف طلب تأجيل عطلة الاستراحة.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه يتعين، في صورة إقرار تأجيل عطلة الاستراحة السنوية، أن يتم تجسيم ذلك وفقا للإجراءات التالية:

- التنصيص ضمن المطلب المقدم للحصول على عطلة الاستراحة السنوية على المدة المستحقة وعلى تأجيل جزء أو كامل العطلة مع إدراج عبارات " يتم تأجيل الانتفاع ب.... يوما لضرورة العمل".

- إتخاذ قرار يتعلق بتأجيل الانتفاع بالعطلة السنوية للاستراحة وذلك وفقا للأنموذج الوارد بالملحق عدد 1 من المنشور عدد 3 المؤرخ في 23 جانفي 1998 .

لذا، الرجاء من السيدات و السادة الوزراء و كتاب الدولة و الولاية و رؤساء البلديات الحرص على إعلام كافة الأعوان المعنيين والراجعين إليهم بالنظر بمحتوى هذا المنشور و السهر على تطبيقه بكل دقة.

و السلام

مستشار الدولة
المستشار العام
الإدارة العامة
الإدارة العامة
الإدارة العامة