

النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة  
من خلال القانون رقم 22-22 ونصّه التنظيمي

The legal regime of the public officer's right to casual leave to establish an  
enterprise according to Law No 22-22 and its regulatory text

ذبيح عادل أستاذ محاضر قسم أ\*

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة/الجزائر

adel.debbih@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2024/12/20	تاريخ القبول: 2024/12/01	تاريخ الارسال: 2024/09/17
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص:

تضمّن القانون رقم 22-22، تميم الأمر 06-03 بثمانية مواد جديدة، بداية من المادة 206 مكرر الى م 206 مكرر 7، تضمنت استحداث حق وظيفي جديد للموظف يسمح له بإنشاء مؤسسة وفقا لشروط وضوابط قانونية معينة، وتفصيلا لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من هذه العطلة وبيان الآثار المترتبة عنها، تم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس 2023، حيث يمكن للموظفين المنتمين لأسلاك معينة، والذين يحوزون أقدمية 5 سنوات ويقل سنهم عن 55 سنة تقديم طلب الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، هذا الأخير يخضع للدراسة من طرف الادارة، التي يمكنها الموافقة عليه أو تأجيل الموافقة عليه أو رفضه لضرورة المصلحة، وفي حالة قبول طلب الموظف تعلق الرابطة الوظيفية لمدة سنة قابلة للتمديد لستة أشهر، وللموظف الحق في اعادة الادماج في منصبه بناء على طلبه في حالة فشل مشروع المؤسسة، كما قد تنتهي الرابطة الوظيفية في حالة نجاح مشروع المؤسسة.

كلمات مفتاحية: الموظف، العطلة، انشاء مؤسسة، ق 22-22، مرسوم تنفيذي 23-93.

Abstract:

The Law No. 22-22 includes the addition of eight new articles to Ordinance 06-03, starting from Article 206 bis to Article 206 bis 7 It introduces a new functional right for public officer's that allows them to establish an enterprise under specific legal conditions and regulations, detailing the conditions and procedures for public officers to benefit from this leave and outlining the consequences thereof Executive Decree No.

23-93, dated March 5, 2023, was issued, whereby public officers belonging to certain categories, who have at least five years of service and are under 55 years of age, may submit a request to benefit from the casual leave for business establishment, This request is being subjected to review by the administration, which may approve it, postpone its approval, or reject it for reasons administration interest. In the event that the public officers request is accepted, the functional relationship is suspended for one year, extendable for an additional six months, The public officer has the right to reintegrate into their position upon his request incase the nonsuccess of the business project , and the functional relationship may terminate incase of the business project's success.

**Keywords:** public officer, casual leave, establish an enterprise, Law 22-22, Executive Decree 23-93.

\* المؤلف المرسل: ذبيح عادل

مقدمة

تعد الحقوق والواجبات الوظيفية من أهم محاور المسار المهني للموظف، حيث تناولها المشرع في الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03-06 في المواد من 26 الى 39 منه ويعد الحق في العطل من أهم هذه الحقوق، حيث يعد حقا منصوصا عليه في صلب الدستور في المادة 66 الفقرة 04 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وفصل المشرع نظام العطل في المواد من 194 الى 206 في الفصل الاول من الباب التاسع من الأمر 03-06، حيث استجاب لكافة الاحتياجات الاجتماعية والعائلية والشخصية التي يمر بها الموظف ومواكبة للتحويلات والمستجدات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر بعد سنة 2020، وباعتبار الموظف العمومي عنصرا فاعلا ومؤثرا في معادلة التنمية الوطنية بكافة أبعادها، لاسيما التنمية الاقتصادية، من خلال توسيع وتشجيع نظام المقاولاتية وانشاء المؤسسات، فقد تم اصدار القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتمم للأمر 03-06، والذي قام بتتميمه بثمانية مواد جديدة، بداية بالمادة 206 مكرر الى م 206 مكرر 7، استحدثت حق وظيفي جديد للموظف يسمح له بإنشاء مؤسسة وفقا لشروط وكيفيات قانونية معينة وهذا استثناء وخروجا على الالتزام والواجب الوظيفي الذي يقتضي تفرغ الموظف لمهام وظيفته وعدم ممارسته لأي نشاط تجاري، وتفصيلا

لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من هذه العطلة وبيان الآثار المترتبة عنها تم اصدار المرسوم التنفيذي رقم 23-93، المؤرخ في 5 مارس 2023، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة<sup>1</sup>.

وبناء على ما سبق تبرز اشكالية الدراسة، والمتمثلة في: فيما تتمثل شروط وكيفيات استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة؟ وماهي الآثار المترتبة عنها بالنسبة للموظف والادارة؟

وللإجابة على هذه الاشكالية، نستعين بالمنهج الوصفي والتحليلي المناسبين للدراسات القانونية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي في جمع المعلومات والمعطيات حول مفهوم العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، وكذا دراسة اطارها القانوني، المتمثل في شروط واجراءات الاستفادة منها والآثار المترتبة عنها، ثم تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج والحقائق المتعلقة بها، أما المنهج التحليلي فتمت الاستعانة به في تفسير وتحليل الاطار القانوني والفقهية المتعلقة بالعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، لاستخلاص أوجه النقص والقصور في المعالجة القانونية لها و اقتراح الحلول لعلاجها واصلاحها.

ولمحاولة الاجابة على اشكالية الموضوع باعتماد مناهج البحث المبينة أعلاه، تم اعتماد تقسيم ثنائي، يراعي التسلسل المنطقي لأفكار الموضوع، ويسهم في تفصيل وتحليل جزئياته وذلك من خلال مبحثين، تضمّن كل منهما مطلبين، وفق التقسيم التالي:

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي والاجرائي للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

المطلب الأول: ماهية العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

المطلب الثاني: شروط وكيفيات استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة

المطلب الأول: الآثار المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف والادارة

المطلب الثاني: استفادة الموظف المحال على العطلة من بعض الحقوق والامتيازات

## المبحث الأول: الاطار المفاهيمي والاجرائي للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

استحدثت المشرع بموجب القانون رقم 22-22 المتمم للأمر 03-06، حقا جديدا للموظف، يتمثل في عطلة خاصة لمدة معينة بغية انشاء مؤسسة، وذلك مواكبة للتحويلات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، وفتح المجال لفئة معينة من الموظفين للمساهمة في التنمية الاقتصادية واستغلال امكانياتهم وقدراتهم خارج مجال الوظيفة (المطلب الأول) وتم وضع شروط للاستفادة من هذه العطلة تراعي التوفيق بين مصلحة الموظف والادارة وبين كفاءات واجراءات الاستفادة منها المرسوم التنفيذي رقم 93-23 (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: ماهية العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

يعد حق الموظف في الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة، حقا مقيّدا ومشروطا من حيث الموضوع والمدة والأشخاص، حيث قننه المشرع ابتداء من سنة 2022، في ظل المستجدات الاقتصادية وانفتاح الدولة على عالم المقاولاتية واقتصاد المؤسسات، ولم تستثن هذه الأفكار قطاع الوظيفة العمومية، الأمر الذي حتمّ اصدار قانون ينظم هذا التحول في الوظيفة العمومية، وهو ماتم بموجب ق 22-22، والمرسوم التنفيذي 93-23.

## الفرع الأول: استحداث العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

سنتناول من خلال هذا الفرع مدلول العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، انطلاقا من موقف المشرع في القانون 22-22 والمرسوم التنفيذي 93-23، وكذا البحث في الأهداف التي دفعت المشرع لإقرار هذا الحق لفائدة الموظفين، بعد أن كان يلزمهم بضرورة التفرغ للوظيفة ويمنعهم من ممارسة أي نشاط مريح، وانتهاء ببيان موضوع ومحل هذه العطلة الخاصة، والمتمثل حصرا في انشاء مؤسسة.

## أولا: تعريف العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة

لم يعرف المشرع الجزائري حق الموظف في العطلة بوجه عام، وانما نص عليه في كافة القوانين الناظمة للوظيفة العمومية، آخرها نص م المادة 39 من الأمر 03-06، المعدل والمتمم، وفصل أنواعها وأحكامها في الباب التاسع منه، الموسوم بـ: "العطل والغيبات" في المواد من 194 الى 215<sup>2</sup>، ويعد الحق في العطلة من أبرز الحقوق المهنية للموظف، لذلك ضمنته الدساتير قبل قوانين الوظيفة العمومية، حيث يجد أساسه الدستوري في نص م 66 من التعديل لسنة 2020<sup>3</sup>، واستعمل المؤسس الدستوري مصطلح الراحة بدلا من العطلة، في حين أن مدلول العطلة أوسع وأشمل من مدلول الراحة، حيث يقصد بها: "انقطاع الموظف عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه والحفاظ على وضعه القانوني"<sup>4</sup>

كما لم يعرف المشرع العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة في م 206 مكرر من القانون رقم 22-22، المتمم للأمر 03-06<sup>5</sup>، حيث اعتبرت استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة حقا مقيّدا بتوفر شروط معينة ووفقا لإجراءات محددة، على أن تكون العطلة غير مدفوعة الراتب، ومن التعاريف الفقهية للعطلة بدون أجر نذكر أنها: "مدة يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل بدون أجر بهدف إنشاء مؤسسة وبعد موافقة المستخدم"<sup>6</sup> ومن خلال المعالجة التشريعية للعطلة الخاصة بدون راتب التي يستفيد منها الموظف لإنشاء مؤسسة، نقترح التعريف الآتي: "هي مدة قانونية محدّدة تؤدي الى توقف وانقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة، بهدف إنشاء مؤسسة، على أن تكون بدون راتب مع احتفاظ الموظف بكافة حقوقه ووضع القانوني عند تاريخ حالته على العطلة، ويخضع أثناءها لمركز قانوني خاص تحدّده النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة"<sup>7</sup> ومن خلال استقراء م 206 مكرر من ق 22-22، نستخلص الملاحظات التالية:

1- أشارت المادة الى أن استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة يعد حقا له، ومنه فالأصل أن الادارة لا تستطيع رفض طلب الموظف الذي يرغب في الاستفادة منها، متى توفرت فيه الشروط المطلوبة قانونا، وقدّم ما يثبت الوجود القانوني للمشروع، الا أنه ورغم ذلك منح المشرع في المواد اللاحقة للإدارة السلطة التقديرية في تأجيل الموافقة على الطلب لمدة 3 أشهر أو رفضه بحجة الضرورة القصوى للمصلحة، بشرط أخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة<sup>7</sup>، وتجدر الاشارة الى أن تدخل المشرع لإقرار هذا الحق يأتي في سياق الاعتراف الدستوري بحرية التجارة والاستثمار والمقاول.

2- حصرت المادة الاستفادة من العطلة في طائفة الموظفين بمفهوم نص م 4 من الأمر 06-03، وهو ما يستبعد طائفة الأعوان المتريبين وبعض الأعوان الخاضعين لأحكام الفصل الرابع من الأمر 03-06، الموسوم بـ: "الأنظمة الأخرى للعمل"، المتضمن المواد من 19 الى 25، في حين تم تمديد الاستفادة منها للأعوان المتعاقدين بعقد غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي أو الكامل، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي 102-23 المؤرخ في 07 مارس 2023، يتم المرسوم الرئاسي 308-07، كما استثنى طائفة من الموظفين التابعين لبعض الأسلاك الخاصة من الاستفادة من هذه العطلة، لاعتبارات تتعلق بخصوصيتها وطبيعة المهام التي يمارسونها.

3- تشير عبارة: "غير مدفوعة الراتب"، الى الأثر المباشر للاستفادة من العطلة، والمتمثل في إيقاف تسديد راتب الموظف، وذلك ما يو افق نص المادة 32 من الأمر 03-06، التي تربط الاستفادة من الراتب بأداء الخدمة، كما يشير الى تشابه الأثار القانونية للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة مع بعض الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لاسيما وضعية الاحالة على الاستيداع، حيث تؤدي هاته الأخيرة الى تعليق مؤقت للرابطة الوظيفية مع فقدان الموظف لحقوقه في الراتب وفي الأقدمية وكذا الترقية في الرتبة والدرجة والتقاعد، مع احتفاظه بوضعيته القانونية عند تاريخ احالته على هذه الوضعية، الا أنها تختلف عنها من حيث السبب، حيث تكون وضعية الاستيداع بقوة القانون في الحالات المحددة قانونا أو تكون لأغراض ش-خصية، بحيث يكون مبررها متعلقا بأمر خاصة بالموظف وغير محددة قانونا كالدراسة أو السفر أو تكون متعلقة بحياة العامل العائلية وتتوقف الاستفادة منها على موافقة الادارة المستخدمة، أما العطلة بدون راتب لإنشاء مؤسسة يكون مبررها القانوني الحصري هو إنشاء مؤسسة، ويمكن للإدارة رفض طلب الموظف للضرورة القصوى بعد أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة.<sup>8</sup>

فضلا على أنه لايجوز للموظف ممارسة نشاط مريح في وضعية الاحالة على الاستيداع<sup>9</sup>، في حين تقوم فلسفة السماح للموظف بالاستفادة من عطلة خاصة لإنشاء مؤسسة في تحقيق الربح من خلال المضاربة والمنافسة لخلق الثروة ومناصب الشغل والمشاركة في التنمية الاقتصادية، وبالنظر الى تشابه الأثار القانونية بين العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة ووضعية الاحالة على الاستيداع، انصبت عدة مداخلات لنواب المجلس الشعبي الوطني حول مراجعة ادراج هذا التتميم ضمن المادة 206 مكرر ومواده السبع التي تندرج ضمن الفصل المتعلق بالعطل في الباب التاسع المتعلق بالعطل والغيابات، حيث اقترح بعضهم ادراجها ضمن أحكام الاحالة على الاستيداع<sup>10</sup>، في حين يرى أحد النواب أنه كان الأجدر ادراجها ضمن فقرات المادة 215، التي تتناول استفادة الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة، كونها تشترك معها في مسألة عدم وجود الراتب، وعدم ادراجها ضمن المادة 206 التي تتناول العطلة السنوية مدفوعة الأجر<sup>11</sup>.

وعلى الرغم من مقبولية هذا الرأي، الا أن العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة تختلف عن الرخصة الاستثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر، وذلك من حيث السبب، فالعطلة

سببها محدد على سبيل الحصر ومقيد بإنشاء مؤسسة، في حين أن الرخصة الاستثنائية للغياب غير محددة سبيل الحصر، بل هي مرتبطة بالضرورة القسوى المبررة، وبالتالي تخضع للسلطة التقديرية للإدارة، كما تختلف عنها من حيث المدة والاثّر، فاستفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة يؤدي الى توقيف وتعليق الرابطة الوظيفية، في حين تبقى الرابطة الوظيفية قائمة أثناء الغياب الاستثنائي المبرر غير مدفوع الراتب<sup>12</sup>، كما ينسجم هذا الطرح مع المعالجة التشريعية لهذا الحق في قانون العمل 90-11، حيث تم ادراجه ضمن الحالات القانونية لتعليق علاقة العمل وليس ضمن حالات العطلة بدون أجر، حيث نصت المادة الثالثة من القانون رقم 22-16 على تتميم المادة 64 من قانون رقم 90-11، المتضمن علاقات العمل، بإضافة فقرة تاسعة، وذلك كما يلي: "تعلّق علاقة العمل للأسباب القانونية الآتية:-.....، عطلة بدون أجر، عطلة لإنشاء مؤسسة"، وتجدر الإشارة كذلك الى أن المشرّع في الفصل التاسع من الأمر 06-03، قد أخلط بين العطل والغيابات، حيث أدرج بعض العطل، كعطلة الأمومة وعطلة الحج ضمن الفصل المتعلق بالغيابات، وكان حريا به ادراجها ضمن الفصل المتعلق بالعطل<sup>13</sup>.

4- اضافة نص المواد 206 مكرر ومايلها وادراجها عن طريق التتميم ضمن سياق مواد الأمر 06-03 دون مراعاة انسجامها وعدم تعارضها مع بعض مواده، يؤدي الى وجود اختلافات في انسجام وتطابق نصوص الأمر 06-03، كحالات التعارض والتناقض والتداخل بين المواد، التي تعد من العيوب التي تصيب صياغة النصوص القانونية، وهو ما نجده مثلا من خلال الجمع بين أحكام المواد 206 مكرر والمواد 181، 43/163، 6/4 من الأمر 06-03، حيث تمنع م 43 الموظف من ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه ماعدا الحالات الاستثنائية التي أشارت اليها م 44، 43، في حين كيّفت أحكام م 181/6 الجمع بين الوظيفة التي يشغلها الموظف ونشاط مريح آخر على أنه خطأ مهني من الدرجة الرابعة، ربّيت عليه م 163 مطة 2/4 من الأمر 06-03 عقوبة التسريح، ودفعاً للتعارض بين المواد سالفة الذكر من الأمر 06-03 وم 206 مكرر وتوخيا للانسجام بينها، نقترح وضع استثناء في نص م 181/6 يتعلق باستبعاد انشاء مؤسسة من قبل الموظف من نطاق الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة وكذلك وضع استثناء في نص م 43 التي تمنع الموظفين من ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه، بما ينسجم مع حقهم في العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة<sup>14</sup>.

ثانياً: الهدف من الاستفادة من العطلة: حصر القانون 22-22 الاستفادة الموظف من العطلة في هدف واحد ألا وهو إنشاء مؤسسة، أي أن السبب الوحيد الذي يدفع الموظف لطلب الاستفادة من هذه العطلة هو الرغبة في إنشاء مؤسسة فقط<sup>15</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر منه، حيث لم يحدّد القانون بنص صريح نوع المؤسسة التي يمكن للموظف إنشاؤها أو طبيعتها، فهل يقصد بها مؤسسة اقتصادية أو مؤسسة اجتماعية أو مؤسسة ثقافية... الأمر الذي يفسح المجال للتأويل، والأرجح أن المؤسسة المقصودة هي المؤسسة الاقتصادية، التي قد تكون مؤسسة صغيرة أو متوسطة أو مؤسسة ناشئة... التي يعوّل عليها في خلق الثروة وتنعش الاقتصاد الوطني وتساهم في الحد من البطالة وتنمي روح المقاولاتية، وهو ما يظهر من خلال عرض أسباب المشروع التمهيدي للقانون المتمم للأمر 03-06، الذي قدمه ممثل الحكومة، وكذا من خلال التقرير التمهيدي للجنة الشؤون القانونية والادارية والحريات<sup>16</sup>.

وقصد تفادي هذا الغموض في تحديد طبيعة المؤسسة، يستحسن استعمال مصطلح "مشروع تجاري أو اقتصادي خاص"، الذي يمكن أن يكون على شكل مقاول ذاتي<sup>17</sup> أو مؤسسة ناشئة<sup>18</sup> أو مؤسسة صغيرة أو مؤسسة متوسطة<sup>19</sup>، شركات تجارية سواء أكانت أموال أو أشخاص، وذلك لتوسيع الاستفادة من قبل الموظفين، وكذا لتشمل الأنشطة التجارية والاقتصادية الشائعة في المجتمع الجزائري، لأن الهدف من إنشاء العطلة يبقى محققاً من خلال خلق فرص العمل وتنمية روح المقاولاتية والابداع لدى الموظفين<sup>20</sup>، وان كان أغلب الأساتذة يرجّحون أن المقصود بالمؤسسة هي المؤسسة الناشئة بالنظر للسياق الزمني للتعديل، وكذا دعم وتشجيع الدولة لإنشاء هذا النوع من المؤسسات.

الفرع الثاني: تحديد مدة العطلة وبيان المستفيدين منها

على الرغم من المزايا الاقتصادية التي تترتب على استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة، سواء بالنسبة للموظف أو الإدارة والاقتصاد الوطني عموماً، وبالنظر إلى المخاطر المحتملة في حالة فشل مشروع المؤسسة، فقد قيّد المشرع الاستفادة من هذا الحق من حيث مدة العطلة، وكذا استبعد استفادة طائفة من أسلاك الموظفين من هذا الحق.

أولاً: مدة العطلة: حدّدت ضوابطها المادة 206 مكرر1 من القانون 22-22، حيث قصرتها على سنة واحدة يمكن تمديدها استثناءً، لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، على أن تعطى مرة واحدة طيلة المسار الوظيفي للموظف المعني، وتكون الاستفادة مقيّدة بطلب مبرّر مقدّم من طرف الموظف المعني، وهو ما أكّده م 3 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93، غير أنّها لم تذكر أن تكون الاستفادة من العطلة بطلب مبرّر من الموظف المعني.

وتجدر الإشارة إلا أن المادة 206 مكرر1 كانت محل تعديل واثراء ونقاش طويل من لدن نواب المجلس الشعبي الوطني في جلسات المناقشة العامة لمشروع القانون رقم 22-22، حيث انصبت جل المداخلات على ضرورة تعديل مدة الاستفادة من العطلة وكذا مدة التمديد، حيث أجمع المتدخلون أن تحديد مدة العطلة غير مدفوعة الأجر بسنة واحدة وتمديدها استثنائياً لمدة 6 أشهر، تعد غير كافية لتجسيد مشروع اقتصادي ووضع حيز الخدمة، فهذه المدة كافية لإنشاء مؤسسة، أما لنجاح المؤسسة وتثبيت قواعدها في السوق، يتطلب الأمر مدة أطول<sup>21</sup>، لذلك فمدة السنة قليلة نوعاً ما، بالنظر خصوصاً إلى البيئة القانونية والاقتصادية الجزائرية لإنشاء المؤسسات، فالإجراءات الإدارية للاستفادة من الاعانات والامتيازات في إطار أجهزة الدعم (ANGEM)، (ANADE)، البنوك.. يمكن أن تتعدى 6 أشهر لتصل إلى سنة في أحسن الظروف<sup>22</sup>، لذلك يتعيّن تعديل مدة العطلة لتكون مناسبة لإنشاء مؤسسة وبداية نشاطها في بيئة الأعمال الجزائرية، فضلاً على جعل مدة التمديد مساوية لمدة العطلة، كما هو معمول به في بعض النظم المقارنة، كالتشريع الفرنسي مثلاً، كما أن منح هذا الحق للموظف مرة واحدة في مساره المهني، قد يضير بالموظفين حسني النية والطموحين الذين لم تسعفهم الظروف الشخصية أو الاقتصادية في نجاح مؤسساتهم في المرة الأولى، لذلك نقترح منح الموظف فرصة أخرى، من خلال تمكينه من الحق في إنشاء مؤسسة مرتين خلال مساره المهني، وتكون الاستفادة الثانية مثلاً بعد مرور 10 سنوات من الاستفادة الأولى.

ثانياً: فئات الموظفين المستثنين من الاستفادة من العطلة: وضعت المادة 206 من ق 22- قاعدة عامة في الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، حيث نصّت على حق الموظف بوجه عام في عطلة، أي كل من ينطبق عليه وصف موظف ويخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبموجب الاحالة على التنظيم لتحديد شروط وكيفيات تطبيق أحكام المواد من 206 مكرر إلى 206 مكرر7، استثنت المادة 4 من المرسوم

التنفيذي 23-93 طائفة من الأسلاك الخاصة بالموظفين يمنع عليهم الاستفادة من العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة، وحصرتهم في ثمانية (08) أسلاك خاصة من أصل 12 سلك خاص محددة على سبيل الحصر في نص م 2/3 من الأمر 06-03، حيث تحوز هذه الأخيرة على رخصة مخالفة الأحكام العامة للقانون الأساسي العام وإضافة أحكام جديدة لم يتطرق لها، بموجب أحكام استثنائية منصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة في مجال الحقوق والواجبات، سير الحياة المهنية والانضباط العام، وتتمثل طائفة الموظفين المستثنى من الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة في الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بـ:

- الأمن الوطني،
- الحماية المدنية،
- إدارة السجون،
- إدارة الجمارك.
- إدارة الغابات،
- أمن الإتصالات السلكية واللاسلكية،
- المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية،
- الأعران الدبلوماسيين والقنصليين.

ولم تحدّد م 4 من المرسوم التنفيذي 23-93 أسباب استثناء واستبعاد هاته الفئات من الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، الأمر الذي يحيلنا الى أسباب تقرير الاحكام الاستثنائية لهذه الأسلاك، والمنصوص عليها في م 2/3 من الامر 06-03، والمتمثلة في خصوصية هذه الأسلاك، والتي تتجلى في طبيعة المهام الحيوية التي يمارسونها والظروف المحيطة بممارستها، فضلا على ضمان استمرارية السير الحسن لهاته المرافق، وهذا ما يبرّر استثناءهم من الاستفادة من العطلة<sup>23</sup>، وكذلك ارتباط بعض الفئات المستثناة بالجانب السيادي للدولة وأمنها الوطني<sup>24</sup>، ولكن اذا كانت هذه الأسباب تبرّر استبعاد فئات الأمن الوطني والحماية المدنية، ادارة السجون والمواصلات السلكية واللاسلكية، فإنّ نفس المبرّر مثلا ينسحب على المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية لتبعيتهم للسلطة القضائية، ورغم ذلك لم يتم استثناءهم، أما أساتذة التعليم العالي والباحثين فالسماح لهم بالاستفادة من العطلة مفهوم، بالنظر

الى الكفاءات والمؤهلات التي يحوزنها وكذا السماح لهم أصلاً بممارسة نشاط مريح في اطار خاص يو افق تخصّصهم وفقاً لنص م 43 من الأمر 03-06.

وتجدر الاشارة كذلك الى أن م 206 مكرر من ق 22-22 والمرسوم التنفيذي 93-23 لم يحدد نسبة معينة للموظفين الذي يمكن احوالهم على هذه العطلة، على غرار ماهو منصوص عليه بالنسبة للوضعيات القانونية الأساسية، كما لم تحصره في مستوى تأهيل معين مثلما حدث مع وضعية خارج الاطار، التي يستفيد منها الموظفون المنتمون الى المجموعة أ فقط، وهم الحائزون على مستوى تأهيل لممارسة نشاطات تصميم البحث والدراسات، وعليه يمكن للموظفين المنتمين الى جميع مستويات شبكة التأهيل (أ ب ج د) الاستفادة منه ، الأمر الذي يدل على نية المشرع في فسخ مجال الاستفادة لكافة أصناف وأسلاك الموظفين.

المطلب الثاني: شروط واجراءات الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة

تخضع استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة لضرورة توفره على عدة شروط، وكذا يتعين على الموظف أثناء تجسيد مشروع مؤسسته احترام مجموعة من القواعد المقررة لحماية الادارة المستخدمة وكذا الاقتصاد الوطني (الفرع الأول)، كما لا تتم احوالته تلقائياً على العطلة، بل يجب عليه اتباع مجموعة من الاجراءات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 93-23 (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة

نصت المادة 206 مكرر من ق 22-22 على أن العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة حق للموظف، غير أن الاستفادة منه مقيدة بضرورة توفر شروط معينة، مقررة لضمان تحقيق الهدف من العطلة، وحددت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 93-23، شروط استفادة الموظف من هذه العطلة، ومن خلال استقراء هذه المادة، يمكن تقسيم هذه الشروط الى شروط خاصة بالموظف (أولاً) وشروط مقررة لحماية الادارة المستخدمة (ثانياً).

أولاً: الشروط المتعلقة بالموظف: حدّدت م 2 من المرسوم التنفيذي 93-23، شرطين صريحين لاستفادة الموظفين من هذه العطلة، ويتمثل الأول في السن الأقصى الذي يجب ألا يتجاوزه الموظف عند تاريخ ايداع طلب الاستفادة من العطلة، في حين يتمثل الشرط الثاني في الأقدمية الدنيا التي يتعين أن يبلغها الموظف عند تاريخ ايداع الطلب.

1- شرط السن: اشترطت المادة 2/2 أن يقل سن الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة، عند تاريخ ايداع الطلب ويرجع السبب في تحديد السن الأقصى للاستفادة من العطلة في 55 سنة، لكونه السن الأدنى المقرر لإحالة المرأة الموظفة على التقاعد، في حين يحدّد السن الأدنى بالنسبة للرجل في سن 60 سنة<sup>25</sup>، وبالتالي تحديد السن الأقصى للاستفادة من العطلة بـ خمس وخمسين (55) سنة، سيحرم فئة معينة من الموظفين الذين يتجاوز سنهم 55 سنة ولم يصلوا الى سن التقاعد بعد من الاستفادة من هذا الحق، خاصة وأن التعديل الأخير لقانون التقاعد ألغى التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، وأبقى على التقاعد العادي ببلوغ سن 60 سنة وتوفير شروط أخرى<sup>26</sup>، وبالتالي يتعيّن على الموظف الذكر استكمال سن 60 سنة للإحالة على التقاعد، مع وجود حالات يستفيد من خلالها الموظف من تخفيض السن حددها المشرع على سبيل الحصر في المواد 7،8،9،21، من ق 83-12 المتعلق بالتقاعد، وكذا الحالة المنصوص عليها في م 3 من ق 16-15، فضلا على اخلال هذا الشرط بمبدأ المساواة في الوظيفة العمومية، ويشكّل انتهاكا لضمّانة هامة من ضمانات الموظفين، وهي عدم التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم<sup>27</sup> لذلك نقترح تعديل شرط سن الاستفادة العطلة لإنشاء مؤسسة، ليبلغ السن المقررة للتقاعد على الأقل، ليتطابق مع السن الدنيا لإحالة الموظفين الرجال على التقاعد ولينسجم مع مبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات، ويتوافق مع ضمانة عدم التمييز بينهم.

2- شرط الأقدمية المهنية: اشترطت المادة 2 من المرسوم التنفيذي 23-93، أن يثبت الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة أقدمية خمس (5) سنوات بصفة موظف عند تاريخ ايداع الطلب، ولم يبيّن نص المادة ان كانت هذه السنوات متتالية أم تخللتها احدى حالات انقطاع أو تعليق الرابطة الوظيفية، فضلا على أن مدة 5 سنوات طويلة نوعا ما لذلك كان يستحسن أن تقصّر المدة الى ثلاثة (3) سنوات، أسوة بالنظام الذي يخضع له العامل بموجب المرسوم التنفيذي 22-352<sup>28</sup>.

وهناك شروط أخرى متعلقة بالموظف غير منصوص عليها صراحة، تستنتج من باقي مواد المرسوم التنفيذي 23-93، منها أن يكون الموظف في حالة نشاط لدى الادارة، أي في وضعية الخدمة الفعلية، بمعنى أن تكون الرابطة الوظيفية قائمة، وليست معلّقة أو

متوقفة مؤقتا، بسبب استفادة الموظف من احدى الوضعيات القانونية الأساسية التي تؤدي الى تعليق الرابطة الوظيفية والمتمثلة في الاستيداع، الانتداب، الخدمة الوطنية خارج الاطار، الوضع تحت التصرف، كما أن تشجيع الاستثمار وتنمية المقاولاتية ودعم الاقتصاد الوطني والتقليل من البطالة تقتضي أن تكون المؤسسة التي ينوي الموظف انشاءها جديدة وليست قائمة من قبل بدليل أن المشرع يلزم الموظف بتقديم الوثائق والمبززات التي تثبت أنه باشر إجراءات انشاء المؤسسة<sup>29</sup>، بالإضافة الى شرط عدم استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة سابقا، وهو ما يستنتج بمفهوم المخالفة من نص المادتين 206 مكرر1 من ق 22-22، وم 3 من المرسوم التنفيذي 23-93، حيث تشترط المادتان استفادة الموظف من العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة مرة واحدة خلال مساره المهني.

ثانيا: الشروط المقررة لمصلحة الادارة المستخدمة: من أجل الموازنة بين حق الموظف في الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، وحماية حسن سير مصالح الادارة المستخدمة وعدم التأثير على تقديم الخدمة العمومية وتلبية احتياجات المواطنين، نصت م 4/2 من المرسوم التنفيذي 23-93 على شرط شكلي، يتمثل في ضرورة تقديم الموظف لتعهد كتابي ممضى ومؤرخ من طرفه، يتضمن الالتزام بقواعد المنافسة النزهة وعدم الاضرار بإدارته المستخدمة<sup>30</sup>، وعليه سنتناول مضامين التعهد الذي يرفقه مع طلب الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة، وذلك فيمايلي:

1- التزام الموظف بقواعد المنافسة النزهة: في ظل عدم تحديد المشرع لنطاق هذا الشرط، وذلك بعدم بيان طائفة الأعمال والسلوكات التي يقوم بها الموظف، وتنافي قواعد المنافسة النزهة<sup>31</sup>، يمكن الرجوع الى القانون رقم 03-03 المؤرخ في 19/07/2003، يتعلق بالمنافسة، المعدل والمتمم لتحديد هذه الأفعال<sup>32</sup>، حيث حددت المواد من 7 الى 15 منه طائفة من الممارسات المقيّدة والمنافية للمنافسة، وإلى جانب هذه الممارسات، يجب على الموظف المستفيد من العطلة احترام قواعد وشروط ممارسة الأنشطة التجارية المنصوص عليها في القانون رقم 04-02 المحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية المعدل والمتمم<sup>33</sup>.

2- عدم الاضرار بالإدارة المستخدمة: يأتي هذا الشرط بالنظر الى استمرار سريان الرابطة الوظيفية وعدم انتهائها أثناء العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، لذلك يتعين على الموظف الامتناع عن كل فعل من شأنه الإضرار بالمصالح الاقتصادية للإدارة المستخدمة، وهو ما

يقابل شرط الالتزام بالوفاء للمستخدم خلال فترة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي المنصوص عليه في م 4 من المرسوم التنفيذي 22-352، وفي ظل عدم تحديد المشرع للأفعال والتصرفات التي يحظر على الموظف القيام بها اضرازا بإدارته المستخدمة، يمكن أن يندرج ضمنها، لزوم المحافظة على ممتلكات الإدارة وألا يستعمل بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة، الالتزام بقواعد المنافسة الزهية سالفه الذكر، لاسيما عدم ممارسة نشاط من شأنه منافسة نشاط المستخدم، حتى لا يستغل منصبه السابق وعلاقاته في تحقيق مشروعه على حساب الادارة وكذلك الالتزام بالسر المهني، من خلال الامتناع عن كشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ومن ذلك تقنيات أو أساليب وطرق العمل أو الصنع أو التنظيم أو غيرها من المعلومات المطلع عليها بمناسبة العمل في المؤسسة، والتي يفترض أن تكون سرية.

الفرع الثاني: إجراءات وكيفية استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة

تتوقف استفادة الموظف من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة على ضرورة تقديم طلب مكتوب ومبرر للإدارة المستخدمة، التي تتولى دراسته واتخاذ قرار بشأن قبوله أو رفضه أو تأجيله، وقد فصل المرسوم التنفيذي 23-93 كيفية واجراءات تقديم طلب الاستفادة من العطلة والآثار المترتبة عنه.

أولاً: تقديم طلب الاستفادة من العطلة: لكي يستفيد الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة لابد عليه من تقديم طلب مبرر لإدارته المستخدمة وفقاً لنص المادة 206 مكرر من القانون 22-22، ونفصل ذلك فيما يلي:

1- آجال ايداع الطلب: على الرغم من كون الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة حق للموظف، إلا أن نص المادة م 1/5 من المرسوم التنفيذي 23-93 تشترط تقديم طلب مكتوب من الموظف، على أن يقدمه في أجل لا يقل عن (3) أشهر من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة، حيث يفترض أن يسبق تقديم الطلب وجود فكرة مشروع المؤسسة لدى الموظف ودراسة جدواه الاقتصادية وامكانية نجاحه مع الخبراء والمختصين، فاذا تأكد من ذلك بأشرا اجراءات انشاء المؤسسة، عن طريق الاتصال بالهيئات الادارية المختصة كالمركز الوطني للسجل التجاري، البنك، هيئات الدعم وتشجيع المقاولاتية...، ثم بعد ذلك يقدم طلب الاستفادة من العطلة الى الادارة

المستخدمة، وعليه فأجل ثلاثة (3) أشهر لتقديم الطلب، مقرّر لمصلحة الإدارة المستخدمة وعدم مفاجأتها برغبة الموظف في المغادرة، وكذا يعطيها أجلا مناسباً لتقدير الموافقة على الطلب من عدمه، على حسب حاجتها للموظف طالب العطلة، ومن الضمانات الممنوحة للموظف طالب العطلة عند ايداعه الطلب، وجوب تسليمه وصل استلام من طرف الإدارة المستخدمة، تثبت ايداعه لطلب الاستفادة من العطلة حتى لا يجابه بإنكار تقديم الطلب أو ضياعه، كما أنه تبدأ من تاريخ ايداعه حساب آجال دراسة الطلب والبت فيه من طرف الإدارة المستخدمة<sup>34</sup>.

2- محتويات الطلب: نصّت م 2/5 من المرسوم التنفيذي 93-23 على مشتملات الطلب الذي يقدمه الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة، وقيدته على سبيل الالتزام والوجوب في بيانين أساسيين:

أ- طبيعة نشاط المؤسسة المراد انشاؤها، تجاري، خدماتي، صناعي...

ب- تاريخ بداية العطلة المقترح من طرف الموظف.

3- الوثائق المرفقة بالطلب: اشترطت م 206 مكرر 1 أن يكون طلب الموظف للاستفادة من العطلة مبررا، ومن أجل تدعيم طلبه الرامي لإنشاء مؤسسة، يتعيّن على الموظف بصفة الزامية ارفاق طلبه بوثائق ومبررات واثباتات، وحددت م 2/5 من المرسوم التنفيذي 93-23 مرفقات الطلب، وتتمثل في:

أ- أن يكون الطلب مرفقا بأية وثيقة تبيّن رغبة العامل في إنشاء مؤسسة، صادرة عن أية مؤسسة أو هيئة مختصة في دعم إنشاء المؤسسات، (تقديم السجل التجاري، الاعتماد لمزاولة النشاط، طلب التمويل للبنك، تقديم ملف الدعم لدى الهيئات المختصة بذلك...) تثبت بأنه باشر فعليا في إجراءات انطلاق مشروع قابل للتجسيد،

ب- تقديم تعهد كتابي ممضى ومؤرخ من الموظف المعني، يتضمن الالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الاضرار بإدارته المستخدمة،

ونقترح أن يضيف الموظف في ملف طلب الاستفادة من العطلة، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع أو دراسة السوق، حتى تظهر جدية الموظف وحسن نيته في انجاز مشروع المؤسسة ومؤشرات نجاحه.

4- دراسة طلب الاستفادة من العطلة: بعد تقديم الموظف لطلبه الرامي لإنشاء مؤسسة يبدأ دور الإدارة في دراسة الطلب والرد عليه، وذلك وفق المراحل التالية:

أ- آجال دراسة الطلب: اشترطت المادة 206 مكرر 2 من القانون 22-22 بت الإدارة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ ايداعه، وهو نفس الأجل الذي نصت عليه م 6 من المرسوم التنفيذي 93-23، وهذا الأجل كاف للإدارة لدراسة الطلب والتثبت من توفر الشروط القانونية لإنشاء مؤسسة في الموظف المعني.

ب- مخرجات دراسة الطلب: يترتب على دراسة وبت الإدارة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة المقدم من طرف الموظف، اصدار قرار يحتمل ثلاث فرضيات، نصت عليها م 206 مكرر 2 من ق 22-22 وم 6 من المرسوم التنفيذي 93-23، فصلها فيما يلي:

\*- القبول الفوري للطلب: نصت م 206 مكرر 2/2 على امكانية رد الادارة على طلب الموظف بإنشاء مؤسسة بالقبول الفوري، في حين استعملت المادة 6 من المرسوم التنفيذي 93-23 مصطلح الموافقة، ويكون ذلك بقرار اداري مكتوب وصريح يبلّغ للموظف المعني متى تأكدت الادارة من توفر الشروط القانونية المطلوبة في الموظف، وعدم تأثير استفادته من العطلة على مصالحها وعلى السير الحسن للإدارة.

\*\* - تأجيل الموافقة على طلب الاستفادة: وذلك لمدة 03 أشهر على الأكثر، ويلاحظ من خلال هذه الفقرة أن المشرع لم يلزم الادارة بتعليل قرار التأجيل ولا بوجوب استشارة اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة، الأمر الذي يوسّع السلطة التقديرية للإدارة التي قد تستعمل سلطة التأجيل للإضرار بالموظف.

\*\*\* - رفض طلب الاستفادة: اشترطت المادة 6 من المرسوم التنفيذي أن يكون رفض الادارة لطلب الموظف المتضمن الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة معللاً بتوفر الضرورة القصوى للمصلحة المنصوص عليها في م 206 مكرر 2 من ق 22-22، هذه الأخيرة مقررة لمصلحة الادارة وتحدها وفقاً لسلطتها التقديرية في ظل غياب تحديد تشريعي للحالات والأسباب التي تمثلها، الأمر الذي يقلّل من الضمانات الممنوحة للموظف في الاستفادة من العطلة، ولعل رقابة توفر هذه الضرورة منوطة باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، حيث يشترط أخذ رأيها قبل اصدار قرار الرفض، الا أن استشارة هذه اللجنة لا يحقق بالضرورة الضمانات الكافية للموظف، في ظل ما تعانيه من نقائص وسلبيات تتعلق بنقص كفاءة ممثلي الموظفين وكذا هيمنة ممثلي الادارة على أعمالها فضلاً على عدم الزامية آرائها بهذا الخصوص واعتبارها مجرد آراء استشارية.

وتجدر الإشارة الى أن نص م 206 مكرر<sup>2</sup>، تناول حالات الرد الصريح للإدارة على طلب الموظف وحصرها في الحالات الثلاث سالفة الذكر، وأغفلت النص على حالة سكوت الإدارة وعدم ردها صراحة على طلب الموظف في الأجل القانونية فهل يفسر صمتها في هذه الحالة بمثابة قبول لطلب الموظف أو رفض له؟ وبإعمال القواعد العامة للتعبير عن ارادة الإدارة، يفسر سكوت الإدارة في هذه الحالة بأنه قرار اداري سلبي بالرفض، لأن القانون يلزم الإدارة بالرد على طلب الموظف بموجب نص م 6 من المرسوم التنفيذي 23-93، حيث استعمل كلمة "يتعين"، في حين الإدارة واجهت هذا الالتزام بالامتناع عن اتخاذ القرار.

ج- الضمانات المقررة في حالة رفض الطلب: الى جانب الضمانات الممنوحة للموظف الراغب في الاستفادة من العطلة قبل اصدار القرار المتضمن الرد على طلبه، والمتمثلة في وجوب تعليل قرار الرفض وكذا استشارة اللجنة الادارية متساوية الأعضاء، تم منح الموظف ضمانات اضافية بموجب نص م 7 من المرسوم التنفيذي 23-93، تتمثل في السماح له بالتظلم من قرار الرفض لدى السلطة السلمية في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تبليغه قرار الرفض، ويجب على السلطة السلمية البت في تظلم الموظف في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ ايداع التظلم.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة بعد الاستجابة لطلب الموظف وصدور قرار احالته على العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة، تترتب جملة من الآثار القانونية، منها ما يؤثر على العلاقة القانونية للموظف بالإدارة، حيث تعلق الرابطة الوظيفية طيلة مدة العطلة، كما قد تنقضي العطلة قبل تمام مدتها بطلب من الموظف لفشل المشروع أو بقرار من الإدارة وقد يتحول التعليق المؤقت للرابطة الوظيفية الى انهاء لها، متى نجح الموظف في انجاز مشروعه (المطلب الأول) وبغية تشجيع الموظفين على الانخراط في مسعى انشاء المؤسسات الاقتصادية فقد تم تمكينهم من بعض الحقوق والامتيازات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف والادارة

يترتب على استفادة الموظف من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، آثار مباشرة ومنطقية على علاقته بالإدارة، حيث يتم التعليق المؤقت للرابطة الوظيفية طيلة مدة العطلة (الفرع الأول)، في حين قد يتم انهاء العطلة قبل تمام مدتها في حالتين الأولى بقرار من الإدارة في حالة استغلال العطلة لأغراض أخرى، والثانية بطلب من الموظف في حالة

عدم تجسيده لمشروعه، كما قد يترتب على العطلة إنهاء الرابطة الوظيفية لنجاح الموظف في تجسيد مشروعه أو عدم احترامه للأجال القانونية لطلب إعادة الإدماج (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الإيقاف المؤقت للرابطة الوظيفية

يترتب على استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة، وهو الأثر الذي نصت عليه م 206 مكرر 3/1 من القانون 22-22، حيث تبقى الرابطة الوظيفية قائمة، ولكن سريان آثارها موقّف ومعلّق ومجمد مؤقتاً لوجود العارض القانوني المتمثل في الاحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة لذلك كان يستحسن ادراج هذا الحق ضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لأنه يشترك مع وضعية الاحالة على الاستيداع في التعليق والايقاف المؤقت لآثار الرابطة الوظيفية.

كما يلاحظ من خلال نص المادة استعمال عبارة: "علاقة العمل" للتعبير على علاقة الموظف بالإدارة، في حين أن هذه الأخيرة تختلف كلياً عن الرابطة والعلاقة الوظيفية حيث يوجد الموظف في وضعية قانونية أساسية لائحية وتنظيمية أساساً، يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المطبقة له، في حين يوجد العامل في وضعية تعاقدية ويخضع لأحكام قانون العمل 91-11، لذلك نقترح استبدال هذه العبارة بعبارة "الرابطة أو العلاقة الوظيفية".

ويترتب على التعليق المؤقت للرابطة الوظيفية توقيف راتب الموظف، وكذا فقدان الموظف لحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة، وكذا في التقاعد، وذلك طيلة مدة الاحالة على العطلة، وفقاً لنص المادة 206 مكرر 1/3، حيث لا تحسب مدة العطلة في الأقدمية العامة للموظف لاستحقاق التقاعد، ولا في الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة أو الرتبة، كونها فترة عمل غير مؤداة، فإذا كان حرمان الموظف المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة من الراتب أثر منطقي ويتوافق مع نص م 32 من الأمر 03-06 التي تنص على ارتباط الراتب بوجوب أداء الخدمة، فإن البعض ينادي بحساب مدة الاحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة في التقاعد بالنسبة للموظف الذي يفشل في تجسيد مشروعه، خاصة وأن الرابطة الوظيفية مازالت قائمة ولم تنتهي نهائياً، وتجدر الإشارة إلى أن الموظف يحتفظ بحقوقه المكتسبة ووضعه القانوني في الدرجة والرتبة، وكذا الأقدمية

العامة عند تاريخ وضعه في العطلة<sup>35</sup>، حيث يدمج في ذات الوضعية التي اكتسبها قبل حالته على العطلة.

#### الفرع الثاني: انتهاء الاستفادة من العطلة

يترتب على استفادة الموظف من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، فرضيتان، الأولى نجاح الموظف في تجسيد مشروع مؤسسته، الأمر الذي يؤدي الى إنهاء الرابطة الوظيفية مع ما يترتب عنها من آثار، في حين تتمثل الفرضية الثانية في فشل الموظف في تجسيد مؤسسته أو استغلاله لمدة العطلة لأغراض أخرى بعيدة عن انشاء المؤسسة، الأمر الذي يؤدي الى إنهاء العطلة وادماج الموظف في رتبته الاصلية في كلتا الحالتين.

أولاً: استغلال العطلة لأغراض أخرى: بما أنّ العطلة لإنشاء مؤسسة حق خاص مقيّد ومشروط بتوفر شروط خاصة بالموظف ولسبب خاص ومحدد على سبيل الحصر، لايجوز الخروج عنه من قبل الادرة والموظف، وحتى لا يختلط موضوع هذه العطلة مع احدى حالات الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى، وحفاظاً على مصالح الادارة، مكن المنظم الادارة من التحقق من التزام الموظف بالهدف من العطلة، عن طريق القيام بالتحقيقات الادارية اللازمة بالتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المؤهلة، فاذا ثبت لها بعد التحقيق أنّ الموظف لم يقم بإنشاء مؤسسة وخصّص مدة العطلة لأغراض أخرى، كالقيام بدراسات علمية أو رحلة علاجية أو سياحية أو لممارسة نشاط مريح آخر غير ذلك المصحح به لدى الادارة، جاز لها في هذه الحالة إنهاء العطلة بموجب قرار بعد أخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة، وتطلب من الموظف الالتحاق بمنصب عمله فوراً<sup>36</sup>، وعلى الرغم من الخطأ الجسيم الذي ارتكبه الموظف في هذه الحالة، الا أنّ المرسوم التنفيذي 93-23 لم ينص على أي جزاء تأديبي بهذا الخصوص، مكتفياً بحق الادارة المستخدمة في إنهاء العطلة<sup>37</sup>، كما يؤخذ على نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 93-23 استعمالها لكلمة "يمكن"، التي تفيد الجواز والاختيار، في حين كان عليه استعمال عبارة "يتعين" أو "يجب" التي تفيد الالتزام والوجوب.

ثانياً: فشل مشروع انشاء المؤسسة واعادة ادماج الموظف: تتمثل الحالة الثانية لإنهاء العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، في عدم تجسيد الموظف لمشروعه خلال فترة العطلة سواء المدة الاصلية المقدرة بسنة (1) واحدة ولم يطلب التمديد، أو بعد نهاية مدة التمديد الاستثنائية المقدرة بستة (6) أشهر، ونصت على هذه الحالة المادتان 206 مكرر 6 من

القانون 22-22 والمادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-93 واشترطت المادتان اجراء جوهريا قبل انهاء العطلة يتمثل في تقديم الموظف المعني لطلب كتابي الى الهيئة المستخدمة يتضمن اعادة ادماجه في رتبته الأصلية في أجل شهر على الأقل قبل انقضاء المدة القانونية للعطلة، ويذكر في الطلب أسباب اعادة الادماج، التي حصرتها المادتان سالفتي الذكر في عدم تجسيد وانجاز مشروع المؤسسة ويعبر عن رغبته الصريحة في اعادة الادماج، ويتعين أن يقدمه في أجل شهر واحد على الأقل قبل انقضاء مدة العطلة أو انقضاء التمديد ويودعه لدى الادارة المستخدمة مقابل وصل استلام.

وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لانتهاء عطلته بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، ويحتفظ عند إعادة إدماجه بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة لاسيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة وفي الرتبة وكذا في التقاعد، ولم تتطرق المادة الى مسألة وجوب اعادة ادماج الموظف في ذات منصب عمله السابق لإحالاته على العطلة، أم يمكن ادماجه في منصب عمل مماثل في حالة شغله بموظف آخر. ثالثا: إنهاء الرابطة الوظيفية: ويتم ذلك في حالتين:

1- في حالة نجاح مشروع المؤسسة: نصت المادة 206 مكرر 5 من القانون 22-22 على انتهاء الرابطة الوظيفية في حالة توفيق ونجاح الموظف في إنشاء مؤسسته، ويفهم من نص المادة أن الرابطة الوظيفية تنتهي في هذه الحالة بقوة القانون دون الحاجة إلى إجراء الإشعار من طرف الموظف، حيث يكون من حق الموظف التمسك بإنهاء الرابطة الوظيفية ولا تملك الادارة المستخدمة سلطة اجباره على الالتحاق بمنصب عمله، لعدم امكانية الجمع بين صفة الموظف العام الأجير والمقاول في نفس الوقت<sup>38</sup>، ورغم ذلك لا يوجد مايمنع من اشعار الموظف لإدارته واطارها بنجاح مشروعه ورغبته في انتهاء الرابطة الوظيفية بينهما ويمكن تكييف الطلب في هذه الحالة بأنه استقالة، لاسيما في ظل سكوت النصين التشريعي والتنظيمي على النص على هذه المسألة.

2- اذا لم يقدم طلب اعادة الادماج في أجل شهر واحد قبل انتهاء العطلة: تتمثل الحالة الثانية لانتهاء الرابطة الوظيفية بسبب العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة في عدم تقديم الموظف لطلب إعادة الإدماج في الأجل القانونية المقدرة بشهر واحد (1) على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة، وفقا لما نصت عليه المادتان 206 مكرر 5 من ق 22-22 وم 9 من المرسوم التنفيذي 23-93، حيث يترتب على عدم قيام الموظف بهذا الاجراء، انتهاء الرابطة

الوظيفية وبالتبعية شطب اسمه من قائمة مستخدمي ادارته، ويتم الشطب بموجب قرار أو مقرر من الهيئة المستخدمة، يتضمن عزل الموظف بسبب اهمال المنصب<sup>39</sup>، وبالنظر الى خطورة اجراء العزل بسبب اهمال المنصب الناتج عن عدم قيام الموظف بتقديم طلب اعادة الادماج في أجل شهر واحد (1) على الأقل من انتهاء عطلته على مساره المهني، وكذا امكانية سهو ونسيان الموظف لتقديم طلب اعادة الادماج في الأجل القانونية، أو وجود ظروف قاهرة تمنعه من ذلك، نقترح تعديل نص م 206 مكرر 05 من ق 22-22، بالنص على ضرورة توجيه الادارة المستخدمة تنبيها أو تذكيرا للموظف بأجل انتهاء العطلة وبيان تاريخ الالتحاق بمنصب عمله بالإدارة المستخدمة قبل شهر على الأقل من انتهاء عطلته أو توجيه اعدار الى الموظف بعد نهاية العطلة واعطائه أجل قصير للالتحاق تحت طائلة العزل بسبب اهمال المنصب، حتى يكون الموظف على بينة من أمره ويتحمل بعد ذلك مسؤوليته.

وبما أن هاتين الحالتين تؤديان الى انتهاء الرابطة الوظيفية وشطب الموظف من قائمة المستخدمين لدى الادارة، يتعين اضافة في التعديلات المقابلة إلى باقي حالات إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 06-03<sup>40</sup>، وذلك من أجل ضمان الانسجام والتناسق الداخلي بين مواد ذات الأمر.

المطلب الثاني: استفادة الموظف المحال على العطلة من بعض الحقوق والامتيازات من أجل مرافقة الموظف صاحب الفكر المقاولاتي والطموح الاستثماري في مساره الاقتصادي الجديد، وكذا مساعدته على النجاح في تجسيد مؤسسته، نص المشرع على تمكينه من بعض الحقوق والامتيازات، تحول دون تعثره في الخطوات الأولى لإنجاز المؤسسة، حيث يستمر في الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي خلال مدة العطلة، وله الحق في الاستفادة من الاعانات والامتيازات التي تقدمها أجهزة الدعم التابعة للدولة. الفرع الأول: استفادة الموظف من تغطية الضمان الاجتماعي: بالرغم من الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية، إلا أنّ الموظف يبقى محتفظا بحقه في تغطية الضمان الاجتماعي خلال مدة العطلة، هذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر 2/3 من القانون 22-22، ثم جاء نص م 11 من المرسوم التنفيذي 23-93 ليحدد مجال وحدود هذه التغطية، حيث حصرتها في الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء، في

حدود سنة مالية واحدة، وفي حالة التمديد الاستثنائي للعطلة يمكن للموظف الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود فترة التمديد المقدرة بستة (6) أشهر، شريطة دفع اشتراكات شهرية تحسب على أساس نسبة 13% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويفقد الموظف هذه التغطية بعد نجاحه في انجاز المؤسسة، حيث يخضع بعدها لنظام الضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

وتعد استفادة الموظف من تغطية الضمان الاجتماعي ضمانا هامة وتحفيز كبير للموظفين، للإقبال على الاستفادة من هذه العطلة، على الرغم من حصرها في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض، واستمرار الهيئة المستخدمة في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في نظام الأجراء، على الرغم من تعليق الرابطة الوظيفية، وتثار بهذا الخصوص اشكالية ازدواجية استفادة الموظف من تغطية الضمان الاجتماعي في نظام الأجراء وفق الكيفيات المنصوص عليها في م 206 مكرر 2/3، واستفادته من تغطية الضمان الاجتماعي في نظام غير الأجراء.

الفرع الثاني: استفادة الموظف من الإعانات والامتيازات المقدمة من طرف أجهزة الدولة بغرض تشجيع وتحفيز الموظفين على إنشاء المؤسسات بمختلف صورها ومساعدتهم على النجاح في تجسيد مشاريعهم، واستمرارية وديمومة وتوسيع نشاطها، نص ق 22-22 على إمكانية استفادة الموظفين من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات<sup>41</sup>، وذلك بهدف دعم الديناميكية الاقتصادية من خلال إحداث مؤسسات من قبل الموظفين، وما ينتج عن ذلك من إحداث لفرص العمل مستقبلا، حيث يحيل هذا النص إلى الامتيازات والضمانات المالية بمختلف صيغها: إعانات وإعفاءات ضريبية وشبه ضريبية وجمركية، وقروض بدون فائدة وضمانات، المنصوص عليها في قوانين الاستثمار<sup>42</sup>، والقوانين المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>43</sup> والمؤسسات الناشئة<sup>44</sup>، والتي تمنحها الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات، ومن بين الأجهزة العمومية المكلفة بدعم ومرافقة إنشاء المؤسسات وتطويرها نجد:

- الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار،
- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية،

## - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

## الخاتمة

دعمّ المشروع بموجب القانون 22-22 المتمم للأمر 03-06 نظام العطل المقررة للموظفين، باستحداثه عطلة خاصة بإنشاء مؤسسة اقتصادية، في ظلّ تغيير النظرة للطابع المغلق للوظيفة العمومية ومشاركة الموظفين، باعتبارهم مواطنين في المجال الاقتصادي ولبيان كفاءات وإجراءات إنشاء هذه المؤسسة تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 93-23 حيث تم إخضاعها للعديد من الضوابط القانونية، سواء من حيث شروط الاستفادة منها أو إجراءات وكفاءات الاحالة عليها، مدتها، والآثار القانونية المترتبة عنها.

ورغم الجوانب الايجابية التي صاحبت انشاء هذا الحق بالنسبة للموظفين، إلا أن دراسة النظام القانوني الناظم لحق الموظف في العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة كشفت وجود عدة نقائص واختلالات مست كافة جوانب ومضامين العطلة، لذلك نقدّم عدة اقتراحات للمساهمة في اصلاح هذه النقائص، نوردتها فيمايلي:

1- تعديل نص المادة 206 مكرر 1 من القانون 22-22، المتعلقة بمدة الاستفادة من العطلة والمحددة بمدة سنة قابلة للتجديد لمدة 6 أشهر، فهي مدة غير كافية لتجسيد مشروع مؤسسة اقتصادية ناجحة، لذلك نقترح رفع مدة العطلة لإنشاء مؤسسة الى مدة كافية ومعقولة، لاتقل عن 3 سنوات.

2- نقترح تعديل شرط استفادة الموظف من العطلة مرة واحدة طيلة مساره المهني، حيث يمكن منح الموظف الحق في انشاء مؤسسة مرتين خلال مساره المهني، وتكون المدة الزمنية متباعدة بينهما، ولتكن مثلاً خلال 10 سنوات، من أجل اعطائه فرصة ثانية .

3- تعديل نص م 206 مكرر 2/2 ، وذلك بالزام الادارة بتعليق قرار التأجيل الرد على طلب الموظف وكذا وجوب استشارة اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة، الأمر الذي يضيّق السلطة التقديرية للإدارة، التي قد تستعمل سلطة التأجيل للإضرار بالموظف،

4- نقترح الغاء الفقرة الثالثة من م 206 مكرّر 2، المتعلقة برفض طلب الاستفادة من العطلة، من خلال السماح للموظف الراغب في الاستفادة من العطلة من العمل بنظام التوقيت الجزئي، بموجب عقد محدد المدة يتوافق مع مدة انشاء المؤسسة، ويتقاضى خلالها أجراً يتوافق مع عدد ساعات العمل المؤداة خلال فترة عمله لتجسيد مشروع إنشاء مؤسسة خاصة.

5- تعديل نص م 206 مكرر 2 بإدراج حالة رابعة لمخرجات دراسة طلب الموظف، من خلال إضافة حالة سكوت الإدارة أو الجهة المستخدمة وعدم ردها صراحة على طلب الموظف في الأجال القانونية، وتوضيح صمتها في هذه الحالة بمثابة قبول لطلب الموظف أو رفض له.

6- ضرورة الحد من سلطات الإدارة المستخدمة في رفض طلب الموظف الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة لضرورة المصلحة، من خلال الزيادة من الضمانات التي تحفظ حق الموظف في ذلك، وتجعل الإدارة لا تستند على حجج واهية.

7- تعديل نص المادة م 206 مكرر 3/1 من القانون 22-22، التي تستعمل عبارة: " علاقة العمل" للتعبير عن علاقة الموظف بالإدارة، في حين أن هذه الأخيرة تختلف كلياً عن الرابطة والعلاقة الوظيفية، حيث يوجد الموظف في وضعية قانونية أساسية لانحائية وتنظيمية أساساً، في حين يوجد العامل في وضعية تعاقدية ويخضع لأحكام قانون العمل 91-11، لذلك نقترح استبدال هذه العبارة بعبارة: "الرابطة أو العلاقة الوظيفية".

8- ادراج الحق في العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة ضمن الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، لأنه يشترك مع وضعية الاحالة على الاستيداع ووضعية الخدمة الوطنية في التعليق والايقاف المؤقت لآثار الرابطة الوظيفية.

9- النص على الزام الموظف الذي تقدم بطلب اعادة الادمج في منصب عمله بعد فشل مشروعه تقديم ما يثبت ابراء ذمته وتصفية التزامات المؤسسة تجاه جميع هذه الهيئات حتى لا يكون عرضة لمتابعات وملاحقات بعد اعادة ادماجه تؤثر على نزاهته ومردوديته واستقراره الوظيفي.

10- النص على اشعار الموظف لإدارته واطارها بنجاح مشروعه ورغبته في انتهاء الرابطة الوظيفية بينهما،

11- تعديل نص م 206 مكرر 05 من ق 22-22، بالنص على ضرورة توجيه الإدارة المستخدمة تنبيهاً أو تذكيراً للموظف بآجال انتهاء العطلة وبيان تاريخ الالتحاق بمنصب عمله بالإدارة المستخدمة قبل شهر على الأقل من انتهاء عطلته أو توجيه اعدار الى الموظف بعد نهاية العطلة واعطائه أجلا قصيرا للالتحاق تحت طائلة العزل بسبب اهمال المنصب حتى يكون الموظف على بيّنة من أمره ويتحمّل بعد ذلك مسؤوليته.

12- بما أن نجاح الموظف في تجسيد مشروعه أو عدم تقديم طلب إعادة الاندماج في الأجل القانونية يؤدي الى نهاية الرابطة الوظيفية، يتعين اضافة هذه الحالة في التعديلات المقبلة إلى باقي حالات إنهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة 216 من الأمر 03-06 .

## الهوامش

- 1 - ج ر عدد 15، صادرة بتاريخ 12 مارس 2023.
- 2 - أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر ج د ش، عدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 3 - التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442-20 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر ج د ش، عدد 82، صادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2020.
- 4 - بوظبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03-06، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، مارس 2017، ص 215.
- 5 - قانون رقم 22-22، مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022 المتمم للأمر رقم 03-06، ج ر عدد 85، صادرة بتاريخ: 19 ديسمبر 2022.
- 6 - رحوي فؤاد، حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 8، العدد 2، 2022، ص 41.
- 7 - قيرود سهام، غشام خليل، فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صياغة القانون، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، المجلد 24، العدد 1، جوان 2023، ص 405.
- 8 - بوسعيد دليلة، دراسة نقدية حول الحق في العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة وفقا للقانون 16-22، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 8، العدد 2، جوان 2023، ص 83.
- 9 - أنظر المواد من 145 الى 153 من الأمر رقم 03-06، والمادتين 43-48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، الجريدة الرسمية، العدد 77، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر 2020.
- 10 - أنظر: الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، السنة الثانية، الرقم 103، 08 ديسمبر 2022، ص 27.
- 11 - النائب حرشاية عبد الله (حزب حركة مجتمع السلم)، الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، السنة الثانية، الرقم 103، 08 ديسمبر 2022، ص 19.
- 12 - رحوي فؤاد، مرجع سابق، ص 46.
- 13 - بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 218.
- 14 - قيرود سهام، غشام خليل، مرجع سابق، ص 410، 409.
- 15 - سوداني نورالدين، الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية للموظف العام -دراسة تحليلية في ظل الأمر 03-06 والقانون 22-22-، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 16 العدد 1، 2023، ص 54.
- 16 - الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، السنة الثانية، الرقم 102، 08 ديسمبر 2022، ص 27.

- 17- أنظر م 2 من القانون رقم 22-23 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 19 ديسمبر سنة 2022، يتضمن القانون الأساسي للمقاوم الذاتي، ج ر عدد 2 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.
- 18- المؤسسة الناشئة: ظهرت المؤسسات الناشئة في الجزائر بموجب القانون رقم 17-02 المتعلق بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تبعه استحداث صندوق خاص بدعم المؤسسات الناشئة بموجب قانون المالية لسنة 2020-قانون رقم 19 مؤرخ في 11 ديسمبر سنة 2019، يتضمن قانون المالية لسنة 2020، ج ر عدد 81 صادرة في 30 ديسمبر 2019، وفي إطار تشجيع الدولة للمؤسسات الناشئة والابتكار تم تدعيم الإطار القانوني لها بصور المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المتضمن احداث لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، حيث احتوت أحكامه تداير دعم وترقية لهاته المؤسسات، ج ر عدد 55، صادرة في 21 سبتمبر سنة 2020.
- 19- أنظر المواد 8.9، 10 من القانون رقم 17-02، المؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر ، عدد 2 الصادر بتاريخ 11 يناير 2017.
- 20- رحوي فؤاد، مرجع سابق، ص 41.
- 21- أنظر: الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، السنة الثانية، الرقم 103، 102، المؤرخة في: 08 ديسمبر 2022.
- 22- أنظر: تدخل النائب لمن سائي (أحرار)، الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، السنة الثانية، الرقم 103، مؤرخة في 08 ديسمبر 2022، ص 20.
- 23- بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 55، وراجع كذلك: سواكير عبد الحكيم بن مصباح دليل ادارة الموارد البشرية، دليل استرشادي يوضح شروط وكيفيات استفادة الموظفين والاعوان المتعاقدين من عطلة لإنشاء مؤسسة، رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، 2023/03/23، ص 15.
- 24- بلعجوز وسام، قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عمارثليجي بالأغواط، المجلد الثامن، العدد الأول، 2024، ص 875.
- 25- قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج، ر، عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016
- 26- زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمن ميرة - بجاية، المجلد 4، العدد 1، 2020، ص 215.
- 27- بلعجوز وسام، مرجع سابق، ص 874.
- 28- مرسوم تنفيذي 22-352 مؤرخ في 23 ربيع الأول عام 1444 الموافق 19 أكتوبر 2022، يحدد شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة او العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، ج ر عدد 69 صادرة بتاريخ: 19 أكتوبر 2022.
- 29- بوسعيد دليلة، مرجع سابق، ص ص 86-87.
- 30- سواكير عبد الحكيم بن مصباح، مرجع سابق، ص 16.
- 31- راجع بهذا الخصوص: سبتي عبد القادر، ضمانات حرية المنافسة في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية، مجلة علمية دولية سداسية محكمة صادرة عن مخبر السيادة والعولمة، جامعة يحيى فارس بالمدينة، الجزائر، المجلد 06 العدد 01، جانفي 2020، ص 171.
- 32- قانون رقم 03-03 المؤرخ في 19/07/2003، يتعلق بالمنافسة، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-12 مؤرخ في 25-06-2008 المتعلق بالمنافسة، جريدة رسمية، عدد 36 صادرة في 02/06/2008، وكذلك بالقانون 10-05 الصادر في 15 أوت 2010، جريدة رسمية عدد 10 الصادرة في 18 أوت 2010
- 33- قانون رقم 04-02 المؤرخ في 23 يونيو سنة 2004 المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر عدد 41 المؤرخ في 27 يونيو 2004، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10-06 مؤرخ في 15 غشت سنة 2010، الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر رقم 46 المؤرخة في 18 أوت 2010.

- 34 - سواكر عبد الحكيم بن مصباح، مرجع سابق، ص 16 هامش 5.
- 35 - أنظر المادة 206 مكرر 2/6 من القانون 22-22 وم 3/8 من المرسوم التنفيذي 93-23
- 36 - سواكر عبد الحكيم بن مصباح، مرجع سابق، ص 19.
- 37 - بلعجوز وسام، مرجع سابق، ص 881.
- 38 - بوسعيد دليلة، مرجع سابق، ص 97.
- 39 - سواكر عبد الحكيم بن مصباح، مرجع سابق، ص 19.
- 40 - سوداني نور الدين، مرجع سابق، ص 56.
- 41 - أنظر نص م 206 مكرر 4 من ق 22-22.
- 42 - قانون رقم 18-22 مؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق 24 يوليو سنة 2022، يتعلق بالاستثمار، ج ر عدد 50، صادرة بتاريخ: 28 يوليو 2022.
- 43 - قانون رقم 02-17، المؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 2 لسنة 2017.
- 44 - تم استحداث صندوق خاص بدعم المؤسسات الناشئة بموجب قانون المالية لسنة 2019، قانون رقم 19 مؤرخ في 11 ديسمبر سنة 2019، يتضمن قانون المالية لسنة 2020، ج ر عدد 81، صادر في 30 ديسمبر 2019.