



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوالصوف - ميله -
كلية الحقوق



القسم : حقوق
الشعبة : قانون عام
التخصص : قانون إداري
الرقم التسلسلي :
الرمز :

العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ظل القانون 22/22

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

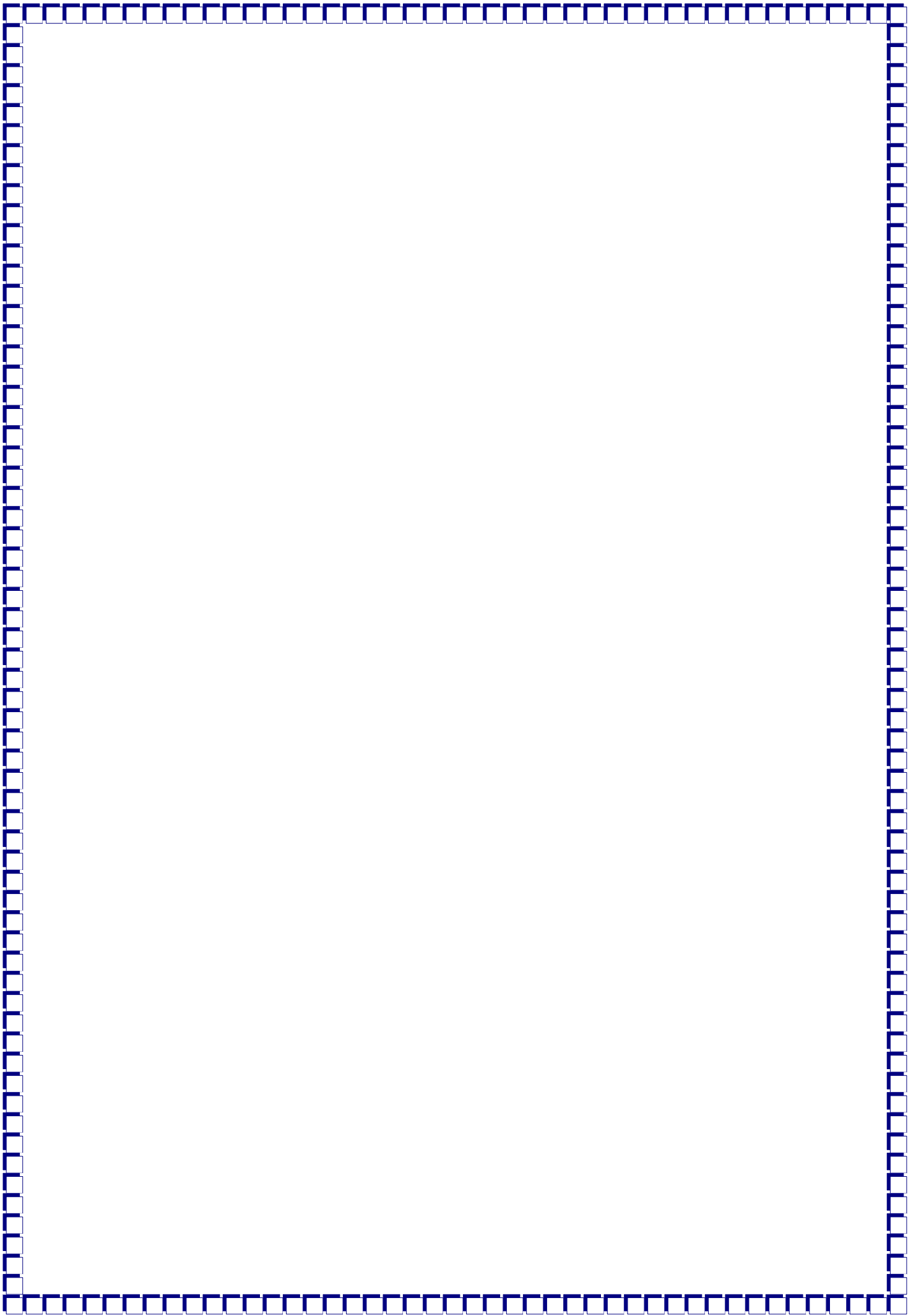
تحت إشراف الدكتورة :

- سلامي سميه

إعداد الطالب :

- ماضي عبد المجيد

السنة الجامعية : 2026/2025





وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
- جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوصوف ميله -
كلية الحقوق

القسم : حقوق
الرقم التسلسلي :
الشعبة : قانون عام
الرمز :
التخصص : قانون إداري

العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ظل القانون 22/22

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

من إعداد الطالب :
- ماضي عبد المجيد
تحت إشراف الدكتورة :
- سلامي سميه

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
سليني محمد الصغير	استاد محاضر - أ -	جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوصوف - ميله	رئيسا
سلامي سميه	استاد محاضر - ب -	جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوصوف - ميله	مشرفا ومقررا
زعيتر سميه	استاد محاضر - أ -	جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوصوف - ميله	مناقشا

السنة الجامعية : 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

شكر وتقدير:

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا العمل، والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات .
نتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان إلى المولى عز وجل، الذي منى علينا بالصبر والقوة
لإتمام هذه المذكرة.

كما نتوجه بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى من شرفتنا بالإشراف على هاته المذكرة
الأستاذة الدكتورة "سلامي سمية"، التي لم تدخر جهدًا في توجيهنا وإرشادنا، وكانت لنا خير
معين بخبرتها وتوجيهاتها القيّمة منذ بداية هذا العمل إلى نهايته، فجزاها الله عنا كل خير.
ولا يفوتنا أن نعبر عن شكرنا وتقديرنا لكل الأساتذة الكرام من كلية الحقوق الذين رافقونا في
مختلف مراحل دراستنا، وكانوا لنا مشاعل نور في طريق العلم والمعرفة.
نسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء وأن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم، ولبنة
نضيفها في صرح العلم والمعرفة.

إهداء :

الحمد لله حمدا وشكرا وامتنانا على البدء والختام "وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين"
لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفورة بالتسهيلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي بنعمته تتم

الصالحات وبكل حب أهدي ثمرة نجاحي:

إلى نفسي الطموحة أولا ابتدأت بطموح وانتهت بنجاح.

إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل من علمني أن

الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة سندي وقوتي "أبي العزيز محمد".

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضنني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها

إلى الشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر قوتي ونجاحي

"جنّتي" أمي "زهرة ماضي" فاللهم أرحمها وأغفر لها وأجعل مؤاها الجنة.

إلى من ساندوني بكل حب وقت ضعفي وأزاحوا عن طريقي كل المتاعب

ماضي عبد المجيد

قائمة المختصرات :

الرقم	الرمز	الدلالة
01	ص	الصفحة
02	ج.ر.ج.ج	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
03	د.ط	دون طبعة
04	ق.و.ع	قانون الوظيفة العمومية

قائمة الملاحق :

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	طلب الإستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة	69
02	وصل استلام طلب الإستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة	70
03	قرار أو مقرر الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة	71
04	قرار أو مقرر تعليق عقد عمل للإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة	72
05	قرار أو مقرر تمديد الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة	73
06	قرار أو مقرر تمديد تعليق عقد عمل للإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة	74
07	القانون رقم 22-22 يتم الأمر رقم 03-06	ص 76
08	مرسوم تنفيدي رقم 93/23 يحدد شروط استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة	

مقدمة

تعتمد الحكومات على دعم الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتباره خيارا استراتيجيا لتعزيز مسار التنمية الاقتصادية، إذ أصبحت عملية إنشاء المشاريع الخاصة أداة فعالة ضمن سياسات ترقية الاستثمار وتحفيز النشاط الاقتصادي. ويُعول على هذه المؤسسات في المساهمة في إنتاج الثروة، وتوفير مناصب الشغل، والحد من معدلات البطالة. ومن هنا برزت ضرورة تجاوز التصور التقليدي الذي يحصر مصدر الدخل في الدولة، وذلك عبر ترسيخ ثقافة المقاولاتية وتشجيع روح المبادرة الفردية، لا سيما لدى فئة العمال وأعوان الإدارات والمؤسسات العمومية.

وعليه، عمل المشرع الجزائري على تحفيز وتشجيع أعوان قطاع الوظيفة العمومية على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، من خلال إقراره ولأول مرة حق الموظف في الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر، تُمنح بغرض تمكينهم من تأسيس مؤسساتهم الخاصة، وذلك بموجب القانون رقم 22-22¹ المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 المتمم للأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، بالإضافة الى المرسوم الرئاسي رقم 23-102³ المؤرخ في 07 مارس 2023 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-308⁴ المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 والمحدد للنظام القانوني للأعوان المتعاقدين.

¹ - القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 85، الصادرة في 19 ديسمبر 200 ، ص 04.

² - الأمر رقم 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006، ص 03.

³ - المرسوم الرئاسي رقم 23-102، المؤرخ في 7 مارس 2023، المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، ج.ر.ج.ج ، العدد 15 الصادر في 12 مارس 2023 ، ص 4.

⁴ - المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007 ، ص 17 .

كما صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-193¹ المؤرخ في 5 مارس 2023 لتحديد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، وقد حددت هذه النصوص القانونية الإطار القانوني للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، وذلك من خلال توضيح شروط وإجراءات استفادة العون العمومي من هذه العطلة، بالإضافة إلى تحديد الآثار القانونية المتعلقة بها سواء خلال فترة هذه العطلة أو بعد انتهاء مدتها القانونية. كما تم إدراجها ضمن الفصل المتعلق بالعطل ليتم إضافتها إلى جانب العطل الخاصة الأخرى.

وقد راعى المشرع الجزائري في العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة الجانب الاقتصادي بما يتماشى مع النهج الذي أخذت به الجزائر في المجال الاقتصادي، وذلك من خلال التشجيع على الاستثمار وخلق مناصب العمل، وبذلك يكون قد استحدث حقا جديدا في مجال الوظيفة العمومية كاستثناء على الالتزام الوظيفي الذي يستدعي عدم ممارسة أي نشاط تجاري من طرف الموظف والعون المتعاقد الذي يؤدي مدة العمل القانونية في حالة التوظيف بالتوقيت الكامل.

وتكمن أهمية هذا الموضوع المعنون بـ "العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ظل القانون 22/22" في كونه موضوعا جديدا في مجال الوظيفة العامة، حيث قام المشرع الجزائري لأول مرة بالإعتراف لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية بالحق في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة بهدف تشجيعهم على دخول عالم المقاولاتية وإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وهذا ما يبرز أهمية التعرف بشكل مفصل على هذا الحق من خلال دراسة الأحكام القانونية المنظمة للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، كما يمكن الاستفادة من هذا البحث كمرجع في المكتبة الجامعية.

¹ -المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 05 مارس 2023 الصادرة بتاريخ 12 مارس 2023 الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

أما بخصوص الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع فهناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في ارتباط هذا الموضوع بمجال الوظيفة العمومية التي نميل إلى دراسة مواضيعها، وتتمثل الأسباب الموضوعية في عدم التطرق لهذا الموضوع في كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة باعتباره موضوعا جديدا ، وهذا ما دفعنا إلى محاولة التعمق في دراسته .

ولمعالجة هذا الموضوع، فقد طرحنا الإشكالية التالية: إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري من خلال القانون 22-22 في تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحقوق الموظف في الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة؟
وتحليلا هذه الإشكالية الرئيسية لطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم العطلة الاستثنائية للموظف في ظل القانون 22-22؟

- ما هي الشروط والإجراءات الواجب توفرها للاستفادة من هذه العطلة؟
- ما هي الآثار القانونية المترتبة على منح العطلة الاستثنائية بالنسبة للموظف والإدارة؟

- كيف نظم المشرع مسألة انتهاء العطلة الاستثنائية والعودة إلى الوظيفة العمومية؟
- هل يحقق هذا النظام القانوني فعلا هدف تشجيع الاستثمار والمقاولة لدى الموظفين العموميين؟

- ما هي أهم النقائص أو الإشكالات العملية التي يثيرها تطبيق هذا النظام؟

وتصنف هذه الدراسة ضمن البحوث النظرية التي تهدف إلى تسليط الضوء على الإطار المفاهيمي والقانوني للعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة في مجال الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، وذلك من خلال التطرق للحق في الاستفادة من هذه العطلة بالنسبة لأعوان المؤسسات والإدارات العمومية.

وهذا ما يدفعنا لدراسة هذا الموضوع، الاعتماد على **المنهج الوصفي** من خلال التعريف بالعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة وتحديد شروط وإجراءات الاستفادة منها وآثارها القانونية، واعتمدنا أيضا على **المنهج التحليلي** لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع، كما تم الاستعانة **بالمنهج المقارن** لمقارنة هذه العطلة مع الأوضاع القانونية المشابهة لها وكذلك لمقارنة بعض الأحكام الخاصة بها مع الأحكام التي تتعلق بنفس العطلة في قانون العمل .

وقد واجهتنا خلال إعداد هذا البحث بعض **الصعوبات** تتمثل على وجه الخصوص في ندرة المؤلفات المتخصصة، وذلك بسبب حداثة الموضوع الذي يعتبر موضوعا جديدا في مجال الوظيفة العمومية، وهذا ما دفعنا للاعتماد على النصوص القانونية والمقالات القليلة المتوفرة، بالإضافة إلى الصعوبة الأخرى المتمثلة في ضيق الوقت المخصص لإنجاز هذه المذكرة.

للإجابة على الإشكالية المطروحة، فقد قمنا بمعالجة هذا البحث في فصلين أساسيين

هما:

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والنظري للعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة.

الفصل الثاني: الإطار القانوني والإجرائي لاستفادة الموظف من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي والنظري للعطلة الاستثنائية

للموظف لإنشاء مؤسسة

تعد العطلة الاستثنائية من الآليات القانونية التي أقرها المشرع بهدف تمكين الموظف من الاستفادة من فترة توقف مؤقت عن العمل لأسباب محددة دون أن يفقد صفته الوظيفية، ومن بين أهم هذه الأسباب تشجيع روح المبادرة الاقتصادية لدى الموظفين، خاصة في مجال إنشاء المؤسسات أو المشاركة في المشاريع الاستثمارية. ويأتي هذا التوجه في إطار السياسات الحديثة للدولة الرامية إلى دعم المقاولاتية وتنويع الاقتصاد وتشجيع المبادرات الفردية .

ويقصد بالعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة تلك الرخصة أو الفترة التي تمنحها الإدارة للموظف العمومي، تسمح له بالتفرغ مؤقتا لإنجاز مشروع اقتصادي أو إنشاء مؤسسة خاصة، مع احتفاظه ببعض حقوقه الوظيفية وفق الشروط التي يحددها القانون والتنظيم. ويهدف هذا الإجراء إلى تحقيق توازن بين متطلبات الوظيفة العمومية وتشجيع الموظفين على المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إنشاء مؤسسات ناشئة أو مشاريع استثمارية.

ومن الناحية النظرية، يستند هذا النظام إلى مجموعة من المبادئ، أهمها مبدأ تشجيع الاستثمار والمبادرة الفردية، ومبدأ المرونة في تسيير المسار المهني للموظف، إضافة إلى مبدأ دعم الابتكار الاقتصادي، كما يندرج ضمن السياسات العمومية التي تسعى إلى خلق فرص عمل جديدة وتحفيز الكفاءات داخل الإدارة على نقل خبراتها إلى المجال الاقتصادي. وعليه، فإن دراسة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة تقتضي التطرق إلى الإطار المفاهيمي الذي يحدد معنى العطلة الاستثنائية ومجال تطبيقها، ثم الإطار النظري الذي يبرز الأسس القانونية والاقتصادية التي يقوم عليها هذا النظام، وذلك لفهم دوره في تحقيق التوازن بين استقرار الوظيفة العمومية ومتطلبات التنمية الاقتصادية.

وعليه سنتناول في الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة , ولدراسة هذا الفصل قسمناه إلى مبحثين :

المبحث الأول : ماهية العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

المبحث الثاني : النظام القانوني العام للعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

المبحث الأول : ماهية العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

تعتبر العطلة الاستثنائية الممنوحة للموظف العمومي من أجل إنشاء مؤسسة إحدى الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري بهدف ترقية روح المبادرة الاقتصادية لدى أعوان الوظيفة العمومية، وذلك من خلال تمكينهم من التفرغ المؤقت لمباشرة مشاريع استثمارية أو إنشاء مؤسسات اقتصادية، دون أن يترتب عن ذلك فقدان صفتهم الوظيفية داخل الإدارة العمومية. ويأتي هذا التدبير في إطار السياسات العمومية الرامية إلى دعم المقاولاتية وتعزيز إنشاء المؤسسات، لاسيما المؤسسات الناشئة، بما يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل¹.

ويقصد بالعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة تلك الرخصة الإدارية التي تمنح للموظف العمومي لمدة محددة، وفقا للشروط والإجراءات التي يضبطها القانون والتنظيم، والتي تخوله التوقف المؤقت عن ممارسة مهامه الوظيفية من أجل تجسيد مشروع اقتصادي أو إنشاء مؤسسة. وخلال هذه الفترة، يكون الموظف في وضعية قانونية خاصة، إذ يتوقف عن أداء مهامه، وقد تُعلق بعض حقوقه ذات الطابع المالي، مع احتفاظه في المقابل بالرابطة القانونية مع الإدارة وإمكانية العودة إلى منصبه الأصلي عند انتهاء مدة العطلة، وفقا للضوابط القانونية المعمول بها².

كما ترمي هذه العطلة إلى إحداث نوع من التوازن بين متطلبات المرفق العام وضرورة تشجيع المبادرات الفردية في المجال الاقتصادي، حيث تتيح للموظف استثمار خبراته وكفاءاته المكتسبة داخل الإدارة العمومية في تطوير مشاريع اقتصادية من شأنها الإسهام في

¹ - القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم للأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - المرجع نفسه.

تنشيط الاقتصاد الوطني. ومن هذا المنطلق، تعد هذه الآلية تجسيدا لتوجه الدولة نحو دعم الاستثمار وترقية الابتكار والمقاولاتية داخل المجتمع¹.

وتمنح هذه العطلة وفق إجراءات محددة، إذ يتعين على الموظف تقديم طلب إلى الإدارة المستخدمة مرفقا بالبيانات والمعلومات المتعلقة بالمشروع المزمع إنشاؤه، لتتولى هذه الأخيرة دراسة الطلب واتخاذ القرار المناسب في ضوء متطلبات المصلحة العامة وأحكام التشريع والتنظيم الساريين².

المطلب الأول: مفهوم كل من المؤسسة الناشئة والعطلة الاستثنائية

تعد المؤسسات الناشئة من أبرز الآليات الحديثة التي تعتمد عليها الدول لدعم الاقتصاد الوطني وتعزيز الابتكار وخلق فرص العمل، إذ تقوم أساسا على أفكار إبداعية ومشاريع مبتكرة قابلة للتحويل إلى نشاط اقتصادي منتج، وفي هذا الإطار عمل المشرع الجزائري على إرساء بيئة قانونية محفزة لظهور هذه المؤسسات وتطويرها، من خلال سن مجموعة من النصوص القانونية والإجراءات التحفيزية لفائدة حاملي المشاريع³.

ومن بين هذه التسهيلات منح الموظف عطلة استثنائية لإنشاء مؤسسة ناشئة، حيث تسمح هذه العطلة للموظف بالتفرغ لفترة محددة من أجل تجسيد مشروعه الاقتصادي دون أن يفقد منصبه الوظيفي. ويهدف هذا الإجراء إلى تشجيع روح المبادرة لدى الموظفين وتمكينهم من المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إنشاء مؤسسات جديدة قائمة على الابتكار.

¹ - نفس المرجع، مع الاستئناس بسياسات دعم المقاولاتية في الجزائر.

² - النصوص التنظيمية المتعلقة بكيفيات الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة.

³ القانون رقم 01-20 : يُعدل ويتم القانون رقم 15-22، ويرسخ التوجه نحو البحث العلمي والتطوير التكنولوجي كقاعدة لدعم المؤسسات الاقتصادية المبتكرة

وعليه، يقتضي الأمر التطرق إلى مفهوم كل من المؤسسة الناشئة و العطلة الاستثنائية، من أجل توضيح الإطار المفاهيمي لهما وبيان أهميتهما في دعم المبادرات الاقتصادية وتشجيع الاستثمار.

الفرع الأول : مفهوم المؤسسات الناشئة

أصبحت المؤسسات الناشئة في الآونة الأخيرة تلقى اهتماما عالميا نظرا لما تقدمه من فرص عمل وتحسين الدخل وقد سعت كافة الجهات الحكومية والقطاع الخاص إلى توفير البنية التحتية لهذه المؤسسات كي تنمو وتزدهر، حيث أصبحت تعتبر المؤسسات الناشئة من محركات النمو الاقتصادي والتنمية في أي دولة في العالم برتبتها سواء كانت متطورة أو نامية أو سائرة في طريق النمو .

إن تحديد مفهوم المؤسسات الناشئة، يركز على البحث في مختلف التعاريف الفقهية والقانونية التي تطرق إليها الباحثين في مجال الأعمال، وكذا المشرع الجزائري.

أولا : تعريف المؤسسات الناشئة

تعتبر المؤسسات الناشئة حديثة مقارنة بغيرها، لذلك لا يوجد تعريف موحد ومتفق عليه من طرف الفقهاء والخبراء الاقتصاديين حيث نجد أن رواد الأعمال قد اختلفوا في وضع تعريف خاص بالمؤسسات الناشئة وحتى بالنسبة للقانونين سواء بالنسبة للمشرع الجزائري أو التشريعات المقارنة، في هذا الشأن نجد العديد من التعريفات ومن بينها ما سنتطرق إليه كما يلي:

1- تعريف المؤسسة الناشئة اصطلاحا

عرف القاموس الفرنسي «La rousse» المؤسسة الناشئة كما يلي:¹

¹ - بن حبيب عبد الرزاق ، اقتصاد وتسيير المؤسسة ، دار المحمدية العامة الجزائر ، 1998 ص 24

Startup: «nom féminin, jeune entreprise innovante ,notamment dans le secteur des nouvelles technologie».¹

ومعنى ذلك أن المؤسسات الناشئة هي تلك المؤسسات الشابة المبتكرة في قطاع التكنولوجيات الحديثة.²

والملاحظ من خلال هذا التعريف أن المؤسسات الناشئة جاءت بشكل خاص لمواكبة التطورات الحديثة وخاصة في المجال الاقتصادي.

وحسب القاموس الإنجليزي فإن المؤسسة الناشئة تعرف بأنها: «مشروع صغير بدأ للتو، وتتكون كلمة start-up من جزأين «Start» وتعني فكرة الانطلاق و «Up» تشير الى النمو القوي».³

ثانيا :التعريف الاقتصادي للمؤسسة الناشئة

عرف رائد الأعمال " ستيف بلانك" المؤسسات الناشئة بأنها عبارة عن منظمة مؤقتة مصممة للبحث عن نموذج أعمال قابل للتكرار وقابل للتطوير.

»A start-up is a temporary organization designed to search for a repeatable and scalable business model».⁴

وحسب " Chrystelle Gaujard " باحثة في مجال المقاولاتية:

»Start-up» signifie »démarrer» autrement dit, l'entité est considérée est une création d'entreprise, mais dans la pratique, elle est essentiellement

¹ - اطلع عليه بتاريخ 2026/03/09 على <https://www.larousse.fr/dictionnaires/français/start-up> الساعة العاشرة صباحا.

² - علاء الدين بوضياف، محمد زبير، " دور حاضنات الأعمال التكنولوجية في دعم المؤسسات الناشئة بالجزائر"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، الصادرة عن جامعة خميس مليانة، الجزائر ، المجلد 04 ، العدد 01 ، 2020 ، ص90 .

³ -رمضاني مروي، بوقرة كريمة، " تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر(نماذج لشركات ناجحة عربيا)، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد7 ، العدد 3، 2020 ، ص278 .

⁴ - «A start-up is a temporary organization designed to search for a repeatable and scalable business model».

rattachée à une entreprise innovante attire encore et toujours les individus et les investisseurs.

ومعناه أن المؤسسة الناشئة تعني البدء أو الانطلاق، بمعنى آخر تعتبر الكيان المراد إنشائه في شكل شركة ناشئة، لكن من الناحية العملية فهو مرتبط أساساً بشركة مبتكرة تستهدف الأفراد والمستثمرين.

وحسب تعريف الباحث Eric Ries وفقاً لما جاء به في كتابه: «Le lean startup»

« Une start-up est une structure commerciale organisée par des personnes qui cherchent à concevoir un nouveau produit ou service dans des conditions d'extrême incertitude»¹.

ويعني ذلك أن المؤسسة الناشئة هي مؤسسة لها كيان بشري صممت لخلق منتج جديد أو خدمة في ظل حالة عدم تأكد شديدة.²

في حين يرى الكاتب ورائد الأعمال البريطاني Paul Graham

« A start-up is a company designed to grow fast».³

ويؤكد أن الشركات الناشئة هي تلك التي صممت لتنمو بسرعة ومهمتها خلق وتسويق تكنولوجيا جديدة.⁴

ويقول البروفيسور الفرنسي Patrick Fridenson والخبير في شركة: Renault

الشركات الناشئة هي آفاق نمو قوية، تستخدم تقنيات جديدة وتحتاج إلى تمويل كبير.

« Les start-ups une perspective de croissance forte, utilisent une nouvelle technologie et ont besoin de financement conséquent».⁵

¹ – Eric Ries, Le lean start-up, adoptez l'innovation continue, Edition 2011, Pearson, France, 2011, p29.

² – ويعني ذلك أن المؤسسة الناشئة هي مؤسسة لها كيان بشري صممت لخلق منتج جديد أو خدمة في ظل حالة عدم تأكد شديدة.

³ – <https://www.paulgraham.com/growth.html> بتاريخ عليه اطلع 10 / 03 / 20226 الساعة العاشرة على

⁴ – واضح فاطمة، بن سعدي شهناز، النظام القانوني للمؤسسات الناشئة، مذكرة ماستر، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص 5.

⁵ – Nabil Tabti, Reyan Lamrani, **Un modèle de valorisation des start-ups**, “à la Merton”, Mémoire de Finance, spécialité Finance d'Entreprise, Département Master Sciences des Organisations, Université Paris Dauphine, 2017, p08.

ثالثا :تعريف المؤسسة الناشئة قانونا

إن فكرة المؤسسات الناشئة ظهرت سابقا في العديد من التشريعات المقارنة من بينها التشريع التونسي.

حيث جاء بموجب القانون رقم 20 لسنة 2018 المؤرخ في 17 أفريل 2018 الذي يتعلق بالمؤسسات الناشئة « تعتبر مؤسسة ناشئة (startup) على معنى هذا القانون كل شركة تجارية مكونة طبقا للتشريع الجاري المعمول به ومتحصلة على علامة المؤسسة الناشئة طبقا للشروط الواردة بهذا القانون»¹

حيث يتضح من خلال التعريف الذي وضعه المشرع التونسي، أن الشركات التجارية التي تحصل على علامة مؤسسة ناشئة وفقا لشروط محددة قانونا فهي تعتبر مؤسسة ناشئة. كذلك من بين التشريعات التي تبنت المؤسسات الناشئة، نجد التشريع الفرنسي ولكنه لم يخصصها بتعريف محدد وإنما أضفى عليها فقط صفة الشركات الشابة المبتكرة ووضع مجموعة من المزايا الضريبية لتشجيع تطوير ونمو هذه الشركات، ومن بينها أنه تم تمديد جهاز الشركات الشابة المبتكرة الذي يستفيد منه ما يقارب نصف عدد الشركات الناشئة على الأقل حتى عام 2022.²

نظرا لأهمية المؤسسات الناشئة ومساهمتها في تطوير العديد من القطاعات، فقد أصدر المشرع الجزائري مجموعة من القوانين والمراسيم التي تنظم كيفية سير ودعم هذه المؤسسات، بالإضافة إلى تحديد أهم المعايير التي يجب أن تحترمها أي مؤسسة حتى يمكن اعتبارها أنها مؤسسة ناشئة، وذلك بموجب القانون رقم 02 / 17 المتعلق بالقانون التوجيهي

¹ - قانون رقم 20 - المؤرخ في 17 أفريل 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد 32 المؤرخ في 20 أفريل 2018 ، ص 1237، <https://www.mtc.gov.tn>

² - Article 46 de la loi n° 2019/1479 du 28 décembre 2019 de finance pour 2020 du journal officiel de la république française (jorf) n° 0302 du décembre 2019, <https://www.legifrance.gov.fr> consulté le 07/03/2023 à 18h du soir.

لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديدا في المادة 21 منه » :تنشأ لدى الوزارة
المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة صناديق ضمان القروض وصناديق الإطلاق وفقا
للتنظيم الساري المفعول، بهدف ضمان قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية
المؤسسات الناشئة في إطار المشاريع المبتكرة. ¹

من خلال نص المادة 21 من القانون رقم 02 / 17 نستنتج أن المشرع لم يعرف المؤسسة الناشئة بل حدد فقط نوعية الصناديق المنشأة في إطار ترقية هذه المؤسسة.

يتضح من خلال المادة 69 من القانون رقم 14 / 19 المتضمن قانون المالية لسنة 2020 أن المشرع لم يعرف المؤسسة الناشئة وإنما حدد فقط أنواع الضرائب التي تعفى منها.²

ولتوضيح فكرة المؤسسة الناشئة والتقرب إلى معناها أكثر أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 20 / 254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 المتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة: "مؤسسة اشئة" و"مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلاتها وسيرها، وبالتحديد في المادة 11 منه:

تعتبر مؤسسة ناشئة كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري وتحترم المعايير الآتية:

- يجب ألا يتجاوز عمر المؤسسة ثماني 8 سنوات،
- يجب أن يعتمد نموذج أعمال المؤسسة على منتجات أو خدمات أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة،
- يجب ألا يتجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية،

¹ - القانون رقم 17/02 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج.ر.ج.ج العدد 02، الصادرة في 11 يناير 2017، ص7 .

2 - المادة 19 قانون رقم 14/19 المؤرخ في 14 ربيع الثاني 1441 الموافق ل 11 ديسمبر 2019 ، المتضمن قانون المالية لسنة 2020، ج.ر.ج.ج العدد 81 الصادرة في 30 ديسمبر 2019 ، ص 26 .

- أن يكون رأسمال الشركة مملوكا بنسبة 50% على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة "مؤسسة ناشئة"،
- يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية.
- يجب ألا يتجاوز عدد العمال 250 عامل¹.

باستقراء نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 254/20 يتضح لنا أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى وضع تعريف واضح للمؤسسات الناشئة، بل اعتبرها كل مؤسسة تخضع للقانون الجزائري المعمول به، إضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري اكتفى فقط بتحديد أهم المعايير التي على أساسها يمكن اعتبار مؤسسة ما أنها مؤسسة ناشئة.

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 356/20 المتضمن إنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة ويحدد مهامها وتنظيمها وسيرها، تحديدا في المادة الأولى منه: «تتشأ مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تسمى "مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة" تحمل التسمية المختصرة (الجيريا فانثور) وتدعى في صلب النص المؤسسة»².

يتضح جليا من خلال المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 356/20 أن المشرع لم يتطرق إلى تعريف المؤسسات الناشئة، وإنما حدد المؤسسة الناشئة في إطار ترقية وتسيير هياكل دعم هذه المؤسسات وأضفى عليها الطابعين الصناعي والتجاري.

¹ -المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 254/20، مرجع سابق، ص 11 .

² - المرسوم التنفيذي رقم 356/20 المؤرخ في 14 ربيع الثاني 1442 الموافق ل 30 نوفمبر 2020 المتضمن إنشاء مؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة ويحدد مهامها وتنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج العدد 73 ، الصادرة في 6 ديسمبر 2020، ص10.

استنادا على ما جاء به المشرع في النصوص القانونية سابقة الذكر اتضح عدم وجود محاولات لتعريف المؤسسات الناشئة من قبل العديد من المشرعين، وذلك ربما راجع إلى الطبيعة المعقدة لهذه المؤسسات التي تجعل تعريفها مستحيل نوعا ما في الوقت الحالي.¹

ثانيا : خصائص المؤسسات الناشئة

تتميز المؤسسات الناشئة بخصوصية تميزها عن غيرها من مؤسسات المماثلة لها، بمجموعة من الخصائص نستنبطها من التعاريف سابقة الذكر، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- شركة مؤقتة " Société Temporaire " :

تنشئ المؤسسات الناشئة لفترة معينة ثم تنتقل لتصبح مؤسسة كبيرة أو تتعرض للفشل² ، إذ يقصد بها أن لا تبقى طوال فترة حياتها كشركة ناشئة، وإنما هي مرحلة خاصة فقط، والهدف الرئيسي من تأسيسها هو الخروج منها.

لقول رائد الأعمال الشهير في منطقة سيليكون فالي " Silicon valley " :

«الانتقال من الصفر إلى الواحد أي تحويل فكرة ما إلى مؤسسة وإيجاد طريقة جديدة لتقديم خدمة وخلق قيمة» .³

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 356/20 ، المرجع نفسه

² - Guettouche Haddad Fatma Zohra, Belaid Dehbia, Haddad Imene, Les green startups aux services de l'accroissement des technologies Vertes - Cas de greentech startups Françaises, revue des études contemporaines en affaires et en économie, numéro 3, Ecole des hautes Etudes commerciales, Université de Blida, Volume 5, numéro 03, Algérie, 2022, p 260.

³ - Peterthiel, Zero to One, Notes on Startup or How to build the Future, 3rd edition. Crownpublishing. United States of America, 2020, p 08.

ب - المؤسسات الناشئة قابلة للنمو والتطور " Société Scalable "

- أحد أهم الخصائص التي تركز عليها المؤسسات الناشئة، هي إمكانية نموها السريع وتوليد إيراد أسرع مقارنة بالتكاليف التي تتطلب لتأسيسها وبدأ نشاطها.²

كما أنها تتطور وفقا لمراحل يطلق عليها دورة حياة المؤسسة الناشئة «Le cycle de vie de la start-up»، وقد يختلف تقسيم هذه المراحل وفقا لاختلاف نشاط الشركة، إلا أنه قد تم تحديد تقسيم عالمي محتمل إلى أربعة مراحل والمتمثلة في:

1: مرحلة البحث والتطوير " L'étape de recherche et développement "

هي مرحلة ما قبل البدء في المشروع وترتكز أساسا على تقييم الفكرة ودراسة السوق، وكذا الاطلاع على أعمال المتخصصين في المجال، وإجراء مقابلات معهم أو مع الجمهور المستهدف.¹

2: مرحلة الإطلاق " L'étape de lancement "

هي النقطة التي يتم تحويل الفكرة إلى حقيقة مجسدة على أرض الواقع وإطلاقها في السوق، إذ لابد من تحديد المنتج أو الخدمة المقدمة، وإيجاد السوق المناسب مع تحديد موقع المنتج في السوق وتقييم تجربة المستخدم، لتجنب الوقوع في الأخطاء مستقبلا.²

3: مرحلة النمو " L'étape de croissance " :

في هذه المرحلة يتم تحديد المنتج أو الخدمة بشكل نهائي، وتبدأ الشركة الناشئة في النمو المستمر إذ يحتمل أن 20 % الى 30 % من الجمهور المستهدف قد اعتمد الابتكار الجديد.³

¹ -آمنة بن يحيى آيت منصوري، دور حاضنات الأعمال في دعم المؤسسات الناشئة في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2021/2022، ص 13 .

² -<https://hub.misk.org.sa/ar/insights/entrepreneurship-series-the-lifecycle-of-a-startup/?allowview=true>. Consulté le 26/03/2026 à 02 :30 du matin.

³ - سمية بدامقي، آليات تفعيل المؤسسات الناشئة لتحقيق التنويع الاقتصادي، مذكرة ماستر ، تخصص :مالية ومؤسسة، قسم العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة يحيى فارس بالمدينة، / 2020 2021، ص 20 .

4: مرحلة النضج " L'étape de maturité "

تعد هذه المرحلة من أصعب المراحل إذ يتعين البحث عن فرص جديدة للتوسع وبناء فريق كبير وابتكار وتطوير المنتج أو الخدمة، وبالتالي الحاجة إلى طرق تمويل أخرى لضمان الاستمرار في تحقيق الأرباح.¹

وتجدر الإشارة إلى أن المراحل السابقة الذكر غير ثابتة فالمؤسسات الناشئة تواجه العديد من الصعوبات، أهمها عدم اليقين من النجاح في الأسواق المستهدفة من شأنها أن تؤثر على نموها وتطورها في أي مرحلة.² ونستد في رأينا هذا على الإحصائيات التي تثبت فشل 90 % من المؤسسات الناشئة في سنواتها الأولى.³

ج : مؤسسة تعتمد على التكنولوجيا

تقوم أعمال المؤسسات الناشئة على أفكار رائدة ومبتكرة وتسعى لإشباع حاجيات السوق في مجال معين وبطريقة ذكية، وتعتمد في نشاطها بالدرجة الأولى على التكنولوجيا، والتي بدورها تتيح إمكانية الحصول على التمويل أو القيام بالتسويق للمنتجات أو الخدمات عبر الإنترنت⁴، بالإضافة إلى المساعدة في لاتصالات الداخلية والخارجية وكذا تقديم خدمة للعملاء بكفاءة عالية وسريعة.⁵

¹- Jalel eddine, op cit, p 116.

² - Stéphane Brosia, Management Stratégique de Startup Innovante et Création de Valeurs, thèse pour l'obtention du titre de docteur en sciences de gestion, centre d'étude et de recherche en gestion d'aix , Marseille, Université de Toulon, France, 2016, p 18.

³- Marco Contamessa, Valentina Gatteschi, Guido Perbopino, Mariangela Rosano, « Startups Roads to Failure, centre inter universitaire de recherche sur les réseaux d'entreprise, montreal, Canada, 2018, p 10.

⁴ -آمنة بن يحيى،اية منصوري ، مرجع سابق، ص. 15

⁵ - نصيرة دريبني، " المؤسسات الناشئة والابتكار التكنولوجي والاتصالية"، المجلة العلمية للجامعة، صادرة عن جامعة الجزائر3 - ، المجلد 2،2 ، العدد 02 ، 2022 ، ص 59 .

د: الانخفاض النسبي في التكاليف في مرحلة الإنشاء

تتطلب المؤسسات الناشئة تكاليف منخفضة عند إنشائها مقارنة بالأرباح المتوقع الحصول عليها في مرحلة نموها وتطورها ومن أبرز الأمثلة عن الشركات التي حققت أرباحا كبيرة شركة Google ، شركة مايكروسوفت Microsoft ، شركة أمازون، وشركة يسير التي تعتبر النموذج الأمثل للشركات الناشئة في الجزائر سنة 2022¹.

ج : تقوم على نموذج عمل تجاري «Le Business Model Canvas»

تؤسس الشركة الناشئة بهدف تقديم قيمة للعملاء بمنتج أو خدمة جديدة ومبتكرة، لذا فالتحدي الذي تواجهه هو إيجاد وبناء نموذج عمل تجاري يتوافق معها، والذي لا يكون بالضرورة واضحا عند إطلاق المؤسسة الناشئة.

ويقصد بنموذج العمل التجاري أنه علم وأداة تخطيط استراتيجي أتى بها رائد الأعمال Alex Osterwalder يتكون من عناصر بناء أساسية تظهر كيف تعمل المؤسسة لتحقيق النجاح وكسب المال، وتغطي هذه العناصر أربعة مجالات أساسية للعمل التجاري وهي : العملاء، العرض، البنية التحتية والقدرة المالية.

كما عرفه أيضا Alexander Osterwalder مبتكر نموذج العمل التجاري على أنه:

« A Business model describes the rationale of how an organization creates delivers and captures value ».

بمعنى أنه يحدد الأسلوب الذي تتبعه المنشأة في خلق قيمة ما وتحقيقها والاستفادة منها، كذلك يهدف الى تحويل الأفكار إلى مشاريع بطريقة سهلة وواضحة.

¹ - إيمان خديجة عماروش، امينة مزيان، " تجربة شركة يسير كنموذج واعد للشركات الناشئة في الجزائر " قراءة تحليلية"، - مجلة الاستراتيجية والتنمية، مجلة دولية، صادرة عن جامعة أمجد بوكرة بومرداس، الجزائر، مجلد 12، العدد 02، 2022 ، ص93 .

ثالثا : أهمية المؤسسات الناشئة ودورها في التنمية الاقتصادية

تعتبر المؤسسات الناشئة من أهم محركات النمو الاقتصادي للدول، حيث أصبح الاهتمام بها أمرا ضروريا لما لها من أهمية كبيرة في تطوير الاقتصاد الوطني إذ تساهم في الناحية الاقتصادية في تحقيق التنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي.

1-الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الناشئة:

أ- توفير مناصب العمل الحقيقية المنتجة ومكافحة البطالة¹ :

تتميز المنشآت الصغيرة بقدرتها العالية على توفير فرص العمل، إضافة إلى أن تكلفة فرصة العمل المتولدة في المنشأة الصغيرة تكون منخفضة، فضلا عن قدرتها العالية في استيعاب وتوظيف العمالة نصف الماهرة أو حتى الماهرة.

ب- استثمار المدخرات المحلية الصغيرة:

قدرتها على توظيف المدخرات الصغيرة بدلا من بقائها مكتنزة أو موظفة في مجالات لا تخلق قيمة مضافة، لذلك يرجع إلى الصغر النسبي لرأس المال اللازم لإطلاقها، مما يمنح للأفراد الفرص لإحداث تراكم رأس مالي لتطوير المجتمع، ونقل آلاف الأفراد من شريحة أقل دخلا إلى شريحة أعلى دخلا، لذا تعتبر المنشآت الصغيرة هي الأقدر على إحداث هذا التراكم الرأس مالي والتحول الاجتماعي.

ج- المساهمة في تحقيق التنمية المحلية:

تضع دول عديدة خططا للتنمية المحلية، وذلك بهدف توزيع السكان على أكبر مساحة ممكنة وتخفيف الضغط على المدن الكبيرة، ولتحقيق هذا يتوجب تأمين الشروط التالية: فرص عمل جديدة، سلع وخدمات وأماكن للسكن، ومن الواضح أن المنشآت الصغيرة

¹ - ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2008، ص 112.

وخصوصا الصناعية منها تمثل آلية ضرورية لهذه الأنشطة وتساهم في تنمية المناطق المعنية، نظرا لإمكانية تمركزها بالمدن الصغيرة.

د- المساهمة في الدخل القومي الإجمالي:

يعرف الدخل القومي بأنه الدخل الذي يتضمن العوائد المالية المحلية من المؤسسات الحكومية، بسبب مساهمتهم في مجموعة من الأنشطة الإنتاجية داخل المجتمع حيث تساهم المؤسسات الناشئة في زيادة الدخل القومي ورفع مستوى المعيشة للأفراد وذلك بتوفير أعمال منتجة لهم حيث تعتبر المؤسسات الناشئة ذات معدلات النمو المرتفعة لها قدرة كبيرة في توفير مناصب عمل.

هـ- تنمية الصادرات¹ :

أثبتت المؤسسات الناشئة قدرتها الكبيرة على غزو الأسواق الأجنبية والمساهمة في زيادة الصادرات وتوفير النقد الأجنبي وتخفيف العجز في ميزان المدفوعات، فلها القدرة على الاستفادة من الموارد والإمكانات المحلية المتاحة، بتكوين قاعدة صلبة في السوق المحلي كمرحلة أولى، وإنتاج مكونات السلع التي تعرض للتصدير بمرحلة ثانية، خاصة السلع التي يتمتع البلد بميزة إنتاجها، مما يعطيها ميزة تنافسية في الأسواق الخارجية.

و- تحقيق التكامل الاقتصادي:

لا يؤدي وجود المؤسسات الصغيرة دائما إلى خلق منافسة ومواجهة مع المؤسسات الكبيرة، بل تعتبر المؤسسات الصغيرة في كثير من الأحيان مشروعات مغذية تعتمد على المؤسسات الكبيرة، وقد يكون التكامل والتعاون بينهما هام وضروري وارتباط النوعين وحاجتهما لبعضهما أمر أساسي.

¹ - قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، / 2009
2010، ص.ص 65- 66 .

فالمؤسسات الصغيرة تساعد على تعزيز التكامل بين مختلف مكونات النسيج الصناعي والقطاعات الاقتصادية، من خلال التعاقد من الباطن، وتوجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة وبعده مجالات، التوزيع منها والتمويل وغيرها.

ز- المساهمة في الابتكار ونشاطات البحث والتطوير :

تعد المؤسسات الناشئة مصدرا مهما للأفكار الجديدة والابتكارات، فهذه المؤسسات تتميز بأنها أكثر إبداعا من المؤسسات الكبيرة، بسبب أن الأفراد لديهم دوافع أكبر في إيجاد الأفكار الجديدة التي تؤدي لتحقيق ربحية عالية، وهذا ما يمكن ملاحظته ففي كثير من الأحيان نجد أن أهم براءات الاختراع في العالم تعود للأفراد الذين يعملون في مؤسسات صغيرة، وهذا ناتج عن حرص أصحاب هذه المؤسسات على إدخال أنشطة جديدة إلى السوق.

وعلى مستوى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فقد أظهرت الإحصائيات في مجال الابتكارات أن نسبة الأبحاث والاختراعات على مستوى الدول الأعضاء تمثل من 30 % إلى 60% منها التي تعود لمؤسسة صغيرة ومتوسطة.

2- الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الناشئة

يمكن توضيح الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الناشئة في النقاط التالية¹ :

أ- التخفيف من المشكلات الاجتماعية وخفض معدلات الفقر:

ويتم ذلك من خلال ما توفره المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مناصب شغل، سواء للمالك المسير لها أو لغيره وبذلك تساهم في حل مشكل البطالة، وما تنتجه من سلع

¹ - فارس طارق، دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقية قدرتها التنافسية دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1 ، 2018 / 2017، ص.ص، 43 - 44 .

وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمان وفقراً، تساهم في إيجاد علاقة للتعامل، مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر والتآخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس.

ب- المساهمة في التوزيع العادل للدخل:

وهي مرتبطة بنمط توزيع الدخل وقربه من العدالة، في ظل وجود أعداد كبيرة من العمال وذلك بالمقارنة بنمط التوزيع الذي يسود في ظل أعداد محدودة من المؤسسات الكبيرة التي تعمل في ظروف غير تنافسية، والتي يترتب عنها توزيع غير عادل للدخل.

ج- خدمة المجتمع وزيادة إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية:

تؤدي المؤسسات الناشئة خدمة مهمة للمجتمع، من حيث ما تقدمه من سلع وخدمات متناسبة مع قدراته وامكانياته، وكذا تحسين مستوى معيشتهم وتعزيز العلاقات الاجتماعية، هذا إلى جانب كونها تعظم إحساس الأفراد بالحرية والاستقلالية، وذلك عن طريق الشعور بالانفراد في اتخاذ القرارات دون سلطة وصية والشعور بالحرية المطلقة في العمل دون قيود، والإحساس بالتملك وتحقيق الذات، من خلال تسيير هذه المؤسسات والسهر على استمرارية نجاحها.

د- تحقيق الاستقرار الاجتماعي:

تمنح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرصة لأفراد الفئات التي تعيش على هامش المجتمع لأن تصبح قوة فاعلة فيه، عبر إقامة وتأسيس هذه المؤسسات فهذه الفئات لا تملك القدرات المالية أو الأكاديمية أو العلاقات العامة التي تمكنها من الحصول على وظيفة أو إقامة مشروعات كبيرة، وذلك يعني بقائها على هامش العملية الإنتاجية في المجتمع، مما يؤدي إلى إزالة التوتر الذي يغلف عادة شكل العلاقة بين هذه الفئات وباقي شرائح المجتمع، وذلك كله يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

الفرع الثاني : مفهوم العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

تسعى العديد من الدول إلى تشجيع روح المبادرة والاستثمار من خلال تمكين الموظفين من إنشاء مؤسساتهم الخاصة دون فقدان وظائفهم بشكل مباشر، وفي هذا الإطار تم إقرار نظام العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة، وهي إجراء قانوني يسمح للموظف بالحصول على عطلة مؤقتة من عمله بهدف التفرغ لتأسيس مشروع اقتصادي أو مؤسسة ناشئة.

وتمنح هذه العطلة وفق شروط يحددها القانون أو التنظيم الإداري، حيث يتمكن الموظف خلالها من تجربة مشروعه الخاص واكتساب الخبرة في مجال الاستثمار والعمل الحر، كما تهدف هذه الآلية إلى تشجيع الابتكار وتنويع الاقتصاد، مع ضمان حق الموظف في العودة إلى منصبه الأصلي في حالة عدم نجاح المشروع.

وبذلك تعد العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة وسيلة لدعم المبادرات الفردية وتطوير الاقتصاد، حيث توازن بين استقرار الوظيفة العمومية وتشجيع روح المقاول لدى الموظفين.

أولاً : تعريف العطلة الاستثنائية

لقد نص المشرع الجزائري على الحق في الاستفادة من العطل المنصوص عليها في مجال الوظيفة العامة¹، وهي عطل مختلفة منها ما يتعلق بالجانب الصحي أو الجانب العائلي أو الجانب المهني أو الشخصي²، كما أضاف عطلة أخرى ويتعلق الأمر بالعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة بموجب القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06-03-

¹ - أنظر المواد من 194 الى 215 من الباب التاسع المتعلق بالعطل والغيابات من الأمر رقم 06-03 المرجع السابق، والمواد من 46 الى 58 من الفصل السادس من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، المرجع السابق.

² - سهام بن يوب وآسية حمدي، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22-22، مذكرة ماستر (غير منشورة)، تخصص مقاولاتية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، السنة الجامعية 2022-2023، ص. 47

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا المرسوم الرئاسي رقم 23-102 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتعلق بالأعوان المتعاقدين سالف الذكر.

وبالرجوع إلى هذه النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، وإنما اكتفى بتحديد الأحكام الخاصة بها من خلال توضيح شروط الاستفادة منها وإجراءاتها وأثارها حيث تنص المادة 206 مكرر من الأمر رقم 06-03 المتمم بالقانون رقم 22-22: "الموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب"، « تنص المادة 58 مكرر من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-102، على حق العون الموظف بعقد غير محدد المدة، سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي، في الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر بغرض إنشاء مؤسسة، وفقاً لأحكام المواد من 206 مكرر إلى 206 مكرر 7 من الأمر رقم 06-03».....".

نلاحظ أنّ عبارة العطلة لإنشاء مؤسسة تتكون من كلمتين " العطلة " و " إنشاء مؤسسة"، حيث يقصد بالعطلة "انقطاع الموظف عن العمل مؤقتاً لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه، والحفاظ على وضعه القانوني"¹.

أما العطلة لإنشاء مؤسسة فيقصد بها "مدة يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل بدون أجر بهدف إنشاء مؤسسة وهذا بعد موافقة المستخدم".² كما تعرّف أيضاً على أنها:

هي مدة قانونية محددة تؤدي إلى توقف وإنقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة بهدف إنشاء مؤسسة، على أن تكون بدون راتب مع احتفاظ الموظف

¹ -مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر ، 2018 ، ص 339 .

² -فؤاد رحوي، حق العامل في العطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون 16/22، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ، كلية الحقوق جامعة مستغانم ، الجزائر، المجلد 8 العدد 2 ، ص 47 ، سنة 2022 .

بكافة حقوقه ووضعه القانوني من تاريخ إحالته على العطلة، ويخضع أثناءها لمركز قانوني خاص تحدده النصوص .القانونية والتنظيمية ذات صلة " 1.

بالرجوع للنصوص القانونية المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة، يمكننا تعريفها على أنها: انقطاع الموظف أو العون المتعاقد مؤقتا عن العمل لفترة زمنية محددة من طرف المشرع، وذلك بهدف إنشاء مؤسسة، والذي يترتب عنه فقدان الراتب وبعض الحقوق مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة عند تاريخ وضعه في هذه العطلة.

ثانيا : خصائص العطلة الاستثنائية

بالرجوع للنصوص القانونية المتعلقة بالعطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، نجد أنها تتميز بعدة خصائص حيث يتم الاستفادة من هذه العطلة كحق لمرة واحدة خلال المسار المهني وأن الهدف من الحصول عليها يكون لإنشاء مؤسسة، كما تكون هذه العطلة غير مدفوعة الراتب ويؤدي الإحالة عليها إلى تعليق علاقة العمل مؤقتا خلال فترة الاستفادة منها. وسوف نقوم بالتفصيل في هذه الخصائص على النحو التالي:

أولا :العطلة لإنشاء مؤسسة هي حق

تعتبر العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة حقا منصوص عليه في مجال الوظيفة العامة سواء من خلال القانون رقم 22-22 أو المرسوم الرئاسي رقم 102-23 سأل في الذكر، إذا ورد النص بصريح العبارة على أنها حق يمارس وفق شروط وإجراءات محددة في القانون، حيث نصت المادة 206 مكرر من الأمر رقم 03-06 المتمم بالقانون رقم 22-22 : " للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة....." كما نصت المادة 58 مكرر من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102-23: "للعون الذي تم توظيفه

¹ - عادل ذبيح، «النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون 22-22 ونصه التنظيمي، مجلة الاستاد الباحث للدراسات القانونية والسياسية المجلد 09، العدد 02، 2024، ص 301 .

بعقد غير محدد المدة، بالتوقيت الكامل أو الجزئي، الحق في الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة...".

ولكن يلاحظ أن ممارسة هذا الحق يخضع للسلطة التقديرية للإدارة طبقا لنص المادة 206 مكرر2 من الأمر رقم 03/06 المعدل والمتمم سالف الذكر، حيث يمكنها الموافقة على طلب الموظف للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة أو تأجيل قبوله أو رفضه ترجيحاً للمصلحة العامة للإدارة المستخدمة¹.

وعلى خلاف الوضع في قطاع الوظيفة العمومية، تعتبر هذه العطلة حقا للعامل حيث لا يمكن للمستخدم رفض طلب العامل الراغب في الاستفادة من العطلة إذا توفرت فيه الشروط القانونية المنصوص عليها².

وهذا ما يستنتج من القانون رقم 22-16³ المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 22-352 المؤرخ في 19 اكتوبر 2022 والمحدد لشروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء الى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة

ثانيا :الهدف من العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة

لقد حدد المشرع الجزائري الهدف من العطلة حيث حصره في إنشاء مؤسسة دون تحديد نوع أو مجال هذه المؤسسة، فقد منح الحرية للعون العمومي في اختيار فكرة لتحويلها لمؤسسة²، وبالتالي لم يوضح القانون المقصود بهذه المؤسسة وطبيعتها، حيث هناك من

¹ - سهام قيرود و خليل غشام ، " فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون "، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة1، الجزائر، المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول، جوان 2023، ص 406.

² - دليلة بوسعيدة ، المرجع السابق، ص85 .

³ - القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج العدد 49، الصادرة في 20 جويلية 2022، ص 10.

يعرفها على أنها " منظمة أ و وحدة يتم تأسيسها من طرف الموظف أو العون المتعاقد المعني بغرض إنتاج وتقديم سلع أو خدمات لمجموعة من العملاء أو المرتفقين، بحيث تقوم من أجل تحقيق ذلك باستعمال جميع الوسائل البشرية والمادية وغير المادية والتنسيق فيما بينها وفقا لمعايير خاصة حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه¹ .

ولتفادي الغموض و التأويل بخصوص طبيعة هذه المؤسسة، هناك من يفضل استعمال المشرع لعبارة مشروع تجاري بدل المؤسسة، فالمشروع التجاري يمكن أن يكون محلا تجاريا وهذا ما يخلق فرص للعمل سواء من جهة المستفيد من العطلة أو الهيئة المستخدمة. وهناك من يفضل استعمال عبارة "مشروع تجاري أو اقتصادي خاص"، الذي قد يكون في شكل مقاول ذاتي أو مؤسسة ناشئة أو صغيرة أو متوسطة أو شركة تجارية.

ثالثا : العطلة لإنشاء مؤسسة غير مدفوعة الراتب:

تؤدي الإحالة على العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة إلى فقدان الراتب وفق ما جاء في الفقرة الأولى من المادة 206 مكرر 3 من الأمر رقم 03-06 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 سالف الذكر، وكذا المادة 58 مكرر من المرسوم الرئاسي رقم 102-23 سالف الذكر، كما تشير عبارة " غير مدفوعة الراتب " التي استعملها المشرع الى الأثر المباشر للاستفادة من هذه العطلة، والذي يوافق نص المادة 32² من الأمر رقم 03-06 التي ربطت الاستفادة من الراتب بأداء الخدمة³.

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل إدارة الموارد البشرية (دليل استرشادي يوضح شروط وكيفيات الاستفادة الموظفين والأعوان المتعاقدين من عطلة لإنشاء مؤسسة)، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، 23 مارس 2023 ، ص 1 .

² - تنص المادة 32 من الأمر 03-06 المتمم : "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب " .

³ - عادل ذبيح، المرجع السابق ، ص 30 .

رابعاً : الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة مرة واحدة

لقد منح المشرع الجزائري للموظف والعون المتعاقد الحق في الاستفادة من هذه العطلة مرة واحدة خلال مساره المهني بناء على طلبه، وهذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر 2/1 من الأمر رقم 03-06 المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-22 والمادة 58 مكرر 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-102 سأل في الذكر .
ويقصد بالمسار المهني أو الحياة المهنية " : المدة الزمنية التي يقضيها الموظف -أو العون المتعاقد- في حالة نشاط لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية منذ توظيفه إلى غاية نهاية خدمته³ " .

خامساً : تعليق الرابطة الوظيفية أو علاقة العمل خلال فترة العطلة لإنشاء مؤسسة :
تؤدي إحالة الموظف أو العون المتعاقد على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى تعليق العمل بشكل مؤقت كما ورد في القانون رقم 22-22 والمرسوم الرئاسي رقم 23-102¹، حيث تظل الرابطة الوظيفية قائمة غير أن سريان أثارها يكون معلق مؤقتاً بسبب العارض القانوني المتمثل في الإحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة .

ثالثاً : تمييز العطلة عما يقاربها من المفاهيم :

لا تعتبر العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة الوضعية القانونية الوحيدة في مجال الوظيفة العامة التي تؤدي إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل وتوقيف راتب العون العمومي المعني، بل هناك حالات مماثلة لها ويتعلق الأمر بوضعية الإحالة على الاستيداع بالنسبة للموظف والغيابات المرخصة والمنصوص عليها في الأمر 03-06 المعدل والمتمم بالقانون 22-22 و سوف نحاول تمييز العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة عن بعض الأوضاع القانونية التي تتشابه إلى حد كبير .

¹ - أنظر المادة 206 مكرر 3 من الأمر رقم 03-06 المعدل بالقانون رقم 22-22 والمادة 58 مكرر 9 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-102، المرجع السابق.

1- تمييزها عن الاستيداع :

إذا كان الأصل في العلاقة الوظيفية قيام الموظف بعمله بصفة مستمرة، وفي مقابل ذلك يستفيد من راتبه المقرر قانونا واستفادته أيضا من حقه في الترقية¹، إلا أنه قد تتوقف هذه العلاقة مؤقتا لسبب من الأسباب التي حددها القانون من بينها العطلة الخاصة لإنشاء مؤسسة موضوع هذه الدراسة و وضعية الإحالة على الاستيداع التي تشبهها في ذلك.

أ - مفهوم وضعية الإحالة على الاستيداع :

تعتبر الإحالة على الاستيداع إحدى الوضعيات القانونية الأساسية التي قد يوضع فيها الموظف، فقد تناولها المشرع الجزائري في المواد من 145 إلى 153 من الأمر رقم 03/06، والمواد من 43 إلى 51 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020 والمتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف².

لقد عرف المشرع الجزائري وضعية الإحالة على الاستيداع في المادة 145 من الأمر رقم 03/06 المتمم سالف الذكر بنصها : " تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل .وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات و في التقاعد غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته .الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع"³.

كما عرّف الدكتور مولود ديدان هذه الوضعية بأنها: "إيقاف مؤقت عن العمل بمعنى أن يكون الموظف المرسم في منصبه خارج سلكه الأصلي لمدة محددة قانونا ويبقى تابعا له ولا تسقط عنه صفة الموظف"، وعرفها أيضا عبد العزيز السيد الجوهري: "هي نظام ربط

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص 145.

² - المرسوم التنفيذي رقم 373-20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج.ج العدد 77، الصادرة في 20 ديسمبر 2020، ص 5.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 373-20، المرجع نفسه، ص 5.

بين الخدمة الفعلية وتركها، لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتاً من العمل وبعض المزايا، مع جواز إعادته إليه". أما تعريف دمان ذبيح عاشور فجاء كالتالي: "الإحالة على الاستيداع هي توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة ووفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها، وقبلها يبنى على الطلب المؤسس"¹.

• أنواع الإحالة على الاستيداع:

الإحالة على الاستيداع نوعان: الإحالة على الاستيداع بقوة القانون والإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

✓ الإحالة على الاستيداع بقوة القانون:

تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات التالية³:

- تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس 5 سنوات.
- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانوناً لإقامته بحكم مهنته
- تمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير لحزب سياسي معتمد.
- حالة تعيين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، فإذا لم يكن بإمكان الاستفادة في هذه الحالة من الانتداب، يتم تمكينه من وضعه الاستيداع بقوة القانون².

¹ - مسعودة بن مولود، النظام القانوني لاستيداع الموظف العام في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاوي، سعيدة، 2019-2020، ص 7.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013، ص 290.

وتمنح الإحالة على الاستيداع بقوة القانون لمدة دنيا قدرها ستة 6 أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس 5 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف، ولكن في الحالة الخامسة. تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف ¹.

✓ الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية:

بالإضافة إلى حالات الإحالة على الاستيداع المقررة بحكم القانون، أجاز المشرع للموظف إمكانية تقديم طلب للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية ، لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين خلال حياته المهنية، وذلك لاسيما للقيام بدراسات أو أبحاث أو لمواجهة ظروف شخصية تتطلب تحريره من التزاماته المهنية، غير أنه اشترط سنتين من الخدمة الفعلية²، وبالتالي لا يجوز للعون المتربص الاستفادة من هذه الوضعية، كما لا يجوز للموظف الذي لم يستوف المدة تقديم الطلب³.

• شروط الإحالة على الاستيداع:

تتطلب الإحالة على الاستيداع توفر الشروط التالية⁴:

- أن يكون العون العمومي مرسما في رتبته أي متمتعا بصفة الموظف، بحيث لا تقبل طلبات الإحالة على الاستيداع لمن هم في فترة التربص⁵.
- تقديم الموظف لطلب يوضح فيه رغبته للإحالة على الاستيداع، لاسيما في حالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.
- يجب أن تكون الأسباب مبررة بما يلزم من الوثائق الثبوتية.

¹ - أنظر المادتين 147 و 1/149 من الأمر رقم 03/06 المتمم والمادتين 45 و 1/47 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20، المرجع السابق.

² - أنظر المادتين 148 و 2/149 من نفس الأمر والمادتين 46 و 1/47 من نفس المرسوم التنفيذي

³ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 147 .

⁴ - أنظر المواد من 146 إلى 151 من الأمر رقم 03/06 المتمم والمواد من 44 إلى 48 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 ، المرجع السابق .

⁵ - تنص المادة 88 من الأمر رقم 03/06 المتمم: " لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الإستيداع".

- مرور سنتين من الخدمة الفعلية في حالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

- يتم أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة في حالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

- احترام النسب المسموح بها للإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المقررة في القانون الأساسي الخاص الذي يحكم سلك الانتماء.

- الامتناع عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته طيلة مدة الإحالة على الاستيداع¹.

ب- تمييز العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة عن وضعية الإحالة على الاستيداع:

تتشابه العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة مع وضعية الإحالة على الاستيداع من حيث آثارها القانونية، والمتمثلة في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل و توقيف راتب الموظف المعني وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية وفي التقاعد، كما يعاد إدماجه في رتبته الأصلية بقوة القانون - عند انتهاء هذه الفترة -حتى ولو كان زائدا عن العدد²، وهذا ما دفع بعض أعضاء البرلمان ومن بينهم "عبد الرحمان بوكرموش" إلى القول أن الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة هو في حقيقته صورة مستحدثة من صور وضعية الإحالة على الاستيداع، وعليه كان من الأولى إدراجها ضمن وضعية الإحالة على الاستيداع.³

ولكن رغم ذلك تتميز العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة عن وضعية الإحالة على الاستيداع، فبالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بهما والمذكورة سابقا، نستخلص أهم الفوارق بينهما فيما يلي:

¹ - عائشة بعلي ، الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 70.

-لقد نص المشرع الجزائري على العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة ضمن العطل في الفصل الأول من الباب التاسع من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22/22، والفصل السادس من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23، أما الإحالة على الاستيداع فقد تم النص عليها ضمن الباب السادس من الأمر 03/06 المتمم تحت عنوان الوضعيات القانونية الأساسية للموظف. -إن سبب الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة واضح من اسمها وهو إنشاء مؤسسة أي مشروع خاص لتحقيق الربح، أما وضعية الإحالة على الاستيداع فيتم الاستفادة منها في الحالات التي حددها القانون 22-22، والمذكورة سابقا¹.

- يستفيد من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة الموظف والعون المتعاقد وفق القانون رقم 22-22 والمرسوم الرئاسي رقم 102-23 سالف الذكر.

-يتم الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة بطلب من المعني، بحيث تبت الإدارة المستخدمة في هذا الطلب إما بقبوله أو تأجيل قبوله لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر، أو برفضه للضرورة القصوى للمصلحة بعد أخذ رأي اللجنة المختصة، ولكن تكون الإحالة على الاستيداع إما بقوة القانون في بعض الحالات أو تخضع للسلطة التقديرية للإدارة بعد أخذ رأي اللجنة المختصة في حالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

-تمنح العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة - بناء على طلب المعني - لمدة سنة واحدة ويمكن تمديد استثناء لمدة لا تتعدى ستة أشهر، وذلك مرة واحدة خلال مساره المهني طبقا للمادة 206 مكرر من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22-22 والمادة 58 مكرر 2 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 سالف الذكر.

¹ - أنظر المواد من 146 الى 148 والمادة 206 مكرر من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22/22 ، والمادة 58 مكرر من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 ، المرجع السابق.

أما الإحالة على الاستيداع فتمنح للموظف بطلب منه لمدة دنيا قدرها ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود سنتين في حالة الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، ولمدة دنيا ستة أشهر قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس سنوات في حالة الإحالة على الاستيداع بقوة القانون خلال حياته المهنية¹، ويمكن للموظف الجمع بين مدتي الإحالة على الاستيداع بقوة القانون ولأغراض شخصية في حد أقصاه سبع سنوات خلال الحياة المهنية للموظف².

-يستفيد العون المعني من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة بعد أن يثبت أقدمية خمسة سنوات بصفة موظف أو بصفة عون متعاقد³، أما في حالة الإحالة على الاستيداع فلم يشترط المشرع الأقدمية بصفة الموظف.

-يمنع الموظف المحال على الاستيداع من ممارسة أي نشاط مربح طبقا للمادة 150 من الأمر رقم 03-06 سالف الذكر: "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته"، أما العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة فهدفها الأساسي والوحيد هو ممارسة نشاط مربح كما هو واضح من خلال اسمها.

- يجب على الموظف المحال على الاستيداع طلب إعادة إدماجه أو تجديد مدة الاستيداع قبل انقضائها بشهرين على الأقل وفقا للمادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 20/ 373 سالف الذكر، أما في حالة العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة فيمكن للعون المعني في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة- أن يطلب في أجل شهر واحد على الأقل قبل انقضاء العطلة إما إعادة إدماجه أو تمديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة انجاز مشروعه في

1- أنظر المادة 149 من الأمر رقم 03-06 المتمم ، المرجع السابق.

2 - أنظر المادة 2/47 من المرسوم التنفيذي رقم 373/20 ، المرجع السابق.

3 - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 والمادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 07 / 308 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 373/23 ، المرجع السابق.

حدود ستة 6 أشهر، ولكن في حال ما إذا تم انجاز المشروع أو لم يطلب إعادة إدماجه في المدة القانونية تنتهى علاقة عمله ويشطب من قائمة المستخدمين.

2- العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة والغيابات المرخصة

أ- من حيث المدة:

مدة العطلة من أجل إنشاء مؤسسة مقدرة بسنة واحدة قابلة للتجديد لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد لمرة واحدة، أما رخص الغياب الاستثنائية غير مدفوعة الأجر لا تتجاوز مدتها 10 أيام في السنة.

ب- من حيث الغرض:

حصر المشرع في القانون غرض العطلة لإنشاء مؤسسة في إنشاء مؤسسة خاصة دون أن يتعدى الموظف ذلك إلى أغراض أخرى تحت طائلة إلغائها، أما رخص الغيابات الاستثنائية غير مدفوعة الأجر تمنح لأسباب الضرورة القصوى المبررة.

المطلب الثاني : أهداف وأسباب استحداث العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

تم إدراج نظام العطلة الاستثنائية للموظف كإجراء مبتكر يسمح للموظف الاستفادة من فترة زمنية محددة للتفرغ لإنشاء مشروعه الخاص، دون فقدان منصب عمله، ويعكس هذا الإجراء إرادة المشرع في تحقيق التوازن بين الاستقرار الوظيفي وتشجيع روح المبادرة، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية التي تفرض البحث عن مصادر دخل جديدة وخلق مناصب شغل.

وتكمن أهمية استحداث هذه العطلة في جملة من الأهداف، أبرزها دعم الاستثمار الفردي، تقليص لبطالة، وتحفيز الابتكار، إضافة إلى تمكين الموظف من اختبار مشروعه في بيئة آمنة قبل اتخاذ قرار نهائي بالاستمرار أو العودة إلى وظيفته الأصلية. كما أن هذا النظام يساهم في إدماج الاقتصاد غير الرسمي ضمن الإطار القانوني، وتعزيز ثقافة المقاوله لدى فئة الموظفين .

وعليه، فإن دراسة أسباب وأهداف استحداث العطلة الاستثنائية تكتسي أهمية بالغة لفهم الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لهذا الإجراء، ومدى مساهمته في تحقيق التنمية المستدامة وترقية الاستثمار في الجزائر لذا سنتطرق في هذا المطلب لمعرفة العطلة المستحدثة في فرعين، الفرع الأول : أهداف الاستفادة من العطلة الاستثنائية، والفرع الثاني : اسباب استحداث العطلة الاستثنائية في ظل القانون 22-22.

الفرع الأول : أهداف الاستفادة من العطلة الإستثنائية

يعتبر التحفيز الدافع والمحرك الأساسي، نحو تبني فكرة إنشاء مؤسسة التي جاء بها المشرع الجزائري في القانون رقم 22/22 والمرسوم التنفيذي 23-93. إن القانون 22-22 جاء بهدف إنشاء مؤسسة وهذا وفقا لما نصت عليه المادة 206 مكرر منه: "للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة كما أن تشريع هذه العطلة هو بمثابة فتح المجال أمام الموظفين إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة وإبراز قدراتهم لدفع التنمية وكذا الاقتصاد الوطني¹".

يهدف هذا القانون أيضا إلى تشجيع روح المقاولاتية وتحفيز كل الذين اكتسبوا معارف ومهارات مهنية خلال مساراتهم المهنية لإنشاء مؤسساتهم. كما أنه يحفز الشباب الموظفين على تجسيد أفكارهم وبالتالي المساهمة في التنمية الاقتصادية².

بالإضافة إلى ذلك، فإن اقتراح قانون 22-22 يسمح بتخفيف الضغط على القطاع العمومي الذي تشبع ولم يعد قادرا على خلق مناصب شغل جديدة لخريجي الجامعات، وفي

¹ - قدور أولا أحمد، عوارض المسار المهني للموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، سنة 2022-2023، ص 61.

² - شريف عابد، المقاولاتية ... حق جديد للموظفين والمتقاعدين، تم تحميله من (elmassa.com) بتاريخ 30 مارس

2026، على الساعة 20:00

ذات السياق إن تشريع العطلة المستحدثة يشجع على الابتكار ويخفف العبء على الخزينة العمومية¹.

ونستنتج من هذا أن لقانون 22-22 جاء خادما للموظف العمومي والمصلحة العامة معا.

الفرع الثاني : أسباب استحداث العطلة المستحدثة

بموجب الأمر 06-03 كان الموظف ممنوع عليه من ممارسة أي نشاط مهما كان نوعه، وهذا بموجب المادة 43 منه والتي جاء فيها : " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه " وكما أن لا يمكن للموظف الذي أحيل على الاستيداع ممارسة أي نشاط مربح ، وهو ما ورد في نص المادة 150 من نفس الأمر : " يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته". وهو ما يقابلها في المادة 48 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373² المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف والتي جاء فيها أنه يمنع على أي موظف ممارسة أي نشاط مربح ويتم مراقبته من طرف الإدارة بقوة القانون .

نظرا للتطور الحاصل على مستوى التوجهات العامة للسياسة في البلاد، والتسابق نحو تنمية روح المقاوالية وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وجد المشرع نفسه في حاجة للقيام بتعديل الأمر 06-03 ، وذلك بإدراج نصوص قانونية تسمح للموظف بممارسة أي نشاط وفقا لشروط معينة، فتم صدور القانون 22-22 والتي منح من خلال مواده للموظف الحق في إنشاء مؤسسة خاصة به³، وهو ما أتاح فرصة للموظفين الذين لديهم رغبة في

¹ - اقتراح حق الإستفادة من العطل لإنشاء مؤسسات يشجع ابتكار ويخفف العبء على الخزينة العمومية ، تم تحميله من الموقع OPS.DZ بتاريخ 30 مارس 2026 على الساعة 14 .

² - المادة 48 من المرسوم التنفيذي 20/203 ، المرجع السابق، ص 09 .

³ - بن يوب سهام وحلمي آسية، التوجه المقاوالية عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22/22، مذكرة الماستر، كلية العلوم الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2022-2023، ص 47.

العمل الخاص في اختبار أنفسهم في عالم الأعمال الخاصة وعالم المقاولاتية، وفرض أنفسهم في الديناميكية الاقتصادية كما استحدثت المشرع هذه العطلة من أجل إنشاء مؤسسة تتماشى مع التحولات الاقتصادية للدولة، حيث انتهجت طريقة المؤسسات الناشئة حيث يعد هذا النوع من المؤسسات وحاضرات الأعمال من النماذج الاقتصادية المستحدثة التي فرضت لنفسها في اقتصاديات العديد من الدول، بهدف تشجيع واحتضان المشاريع الناشئة ومساندة أصحاب الابتكار¹.

نظرا إلى أهمية هذه العطلة لم يقتصر المشرع الجزائري لمنح العطل للموظفين العموميون فقط، بل منحها أيضا للعمال وهذا وفقا للقانون رقم 22/16 المؤرخ في 20 جويلية سنة 2022 المتمم للقانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، الذي كرس هذا الحق للعامل في انشاء مؤسسة خاصة به من خلال ما جاء في مواده 56 مكرر ... و 56 مكرر 6.

المبحث الثاني : النظام القانوني العام للعطلة الإستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

إن المشرع الجزائري من خلال استحداثه لعطلة إنشاء مؤسسة قد أولى اهتماما كبيرا بميولات الموظف المقاولاتية وكذلك هي فرصة لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع غير أنه للاستفادة من هذه العطلة عدة ضوابط قانونية نص عليها في القانون 22-22 والتي تتمثل في شروط وإجراءات استفادة من العطلة والآثار المترتبة عن منح العطلة المستحدثة. وهذا ما سيتم معالجته في هذا المبحث في مطلبين رئيسيين :

المطلب الأول : المدة القانونية للعطلة الاستثنائية وبيان الفئات المستفيدة منها .

المطلب الثاني : تأثير انشاء المؤسسة على مفهوم الولاء الوظيفي للموظف .

¹ ملوك محفوظ ،عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة - قراءة تحليلية في تعديلات قانون العمل والوظيفة العامة ، مجلة القانون المجتمع والسلطة، المجلد 14 ، العدد 2 ، ص33 .

المطلب الأول : المدة القانونية للعطلة الاستثنائية وبيان الفئات المستفيدة منها

إن طلب العطلة الاستثنائية حق قرره القانون للموظف غير أن ممارسته خاضعة لسلطة الإدارة المستخدمة¹، التي تثبت في توفر الشروط المطلوبة وصحة اتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا للاستفادة من العطلة.

لذا سنتعرض لذلك من خلال الفرعين الآتيين، الفرع الأول المدة القانونية للعطلة الاستثنائية، والفرع الثاني فئات الموظفين المستفيدين من العطلة والفئات المستثناة منها.

الفرع الأول: المدة القانونية للعطلة الاستثنائية

نص القانون رقم 22-22 من خلال المادة 206 مكرر إن مدة العطلة المستحدثة لإنشاء مؤسسة حددت بسنة واحدة. بحيث جاء في نص هذه المادة: "تحدد مدة العطلة السنوية لإنشاء مؤسسة سنة واحدة ويمكن تمديد استثناء ، لمدة لا تتعدى ستة (06) أشهر"، غير أن المشرع الجزائري أجاز تمديد هذه العطلة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وهذا بعد تقديم كافة التبريرات من طرف الموظف. هذا ما يعاب على المشرع أنه أجاز التمديد مرة واحدة فقط. أي أن المدة الممنوحة في التشريع الجزائري هي مدة ضئيلة مقارنة بحجم المشروع المتمثل في إنشاء مؤسسة كما أن العطلة المستحدثة تمنح للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية بناء على طلبه المبرر، ونلاحظ أن المشرع الجزائري قيد الموظف من خلال المدة الممنوحة له وكذا بمنحه هذه العطلة مرة واحدة خلال مساره المهني، وعليه وجب دعوة المشرع الجزائري إعادة النظر في ما يخص مسألة المدة الممنوحة للموظف باعتبارها مدة ضئيلة في إنجاز مشروع مؤسسته.

¹ - سهام قيرود و خليل غشام ، المرجع السابق ، ص 406.

الفرع الثاني : فئات الموظفين المستفيدين من العطلة والفئات المستثناة منها

من خلال استقراء نصوص المرسوم التنفيذي رقم 23-93 نستنتج أن المشرع الجزائري قد حدد على سبيل المخالفة فئة معينة من الموظفين لهم الحق في الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة وهم جميع فئات الموظفين ما عدا ما استثناهم المشرع من الاستفادة من العطلة وهم الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة في :

"الأمن الوطني، الحماية المدنية إدارة السجون، إدارة الجمارك، إدارة الغابات، أمن الاتصالات السلكية واللاسلكية المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين".

في حين نلاحظ بأن سبب استثناء المشرع الجزائري لهذه الفئات هو الخصوصية الوظيفية لهم وذلك ما تؤكدته الفقرة 02 من المادة 03 من الأمر رقم 06-03 ، إضافة الى ذلك نجد جزءا من هذه الفئات تدرج ضمن الوظائف ذات الصلة بالسيادة والامن الوطنيين المنصوص عليها في الدستور، والتي تجسد مظاهر الخروج عن المفهوم التقليدي لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الدولة، و ذلك ما يضيفي على هذه الفئة من الوظائف نوع من الخصوصية والتي تبرر بدورها استثناء المشرع لهم من الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة.

المطلب الثاني : تأثير إنشاء المؤسسة على مفهوم الولاء الوظيفي للموظف

تجسد القواعد القانونية المكرسة ضمن الأمر رقم 06-03 إيديولوجية تنظيمية أساسية مبنية على مفهوم الولاء الوظيفي، باعتباره أحد أهم المفاهيم المكرسة في قطاع الوظيفة العمومية، ما ناقشه بين متغيري المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي والمفهوم المستحدث للولاء الوظيفي.

الفرع الأول: المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي

بخلاف المنطق الاستثماري القائم على تحقيق الربح الذي يميز القطاع الخاص، يركز نشاط القطاع العام على تحقيق المصلحة العامة من خلال تلبية الحاجات الجماعية

للمواطنين، وذلك عبر تقديم خدمات عمومية تستهدف إرضاء الفئات المستفيدة وتحسين مستوى رفاهها. ويعد هذا التوجه التعبير الأساسي عن الغاية التنظيمية للقطاع العام، كما يشكل الأساس المبرر لتدخله وإنشائه في مختلف الميادين¹.

من هنا تكمن الفلسفة التنظيمية النازمة لعلاقة الموظف بالإدارة، من حيث توجيهها لبناء ثقافة قانونية وتنظيمية تركز مفهوم الولاء الوظيفي ما تجسده الإيديولوجية القائم عليها الأمر رقم 03-06 المتمم بالقانون 22-22.

يجسد مفهوم الولاء الوظيفي أحد الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق الموظف العمومي، إذ يقتضي منه التفاني في تنفيذ السياسة العامة للدولة والالتزام بتوجهاتها الرسمية، بما يضمن حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد. كما يرتبط هذا الالتزام ارتباطا وثيقا بمبدأ الحياد، الذي يعد من المبادئ الأساسية للمنظمة لعلاقة الإدارة بالمرتفقين، حيث يلزم الموظف بتجنب كل تصرف أو سلوك من شأنه إثارة الشكوك حول نزاهة الإدارة أو التأثير في صورتها القائمة على العدالة وعدم التحيز، وهو ما يعزز الثقة في المرفق العام ويكرس مصداقيته².

وهي مفاهيم كلاسيكية أنتجت الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة في ظل منظومة قانونية كرست لخدمة هذه الغاية وتحقيق أهدافها كأحد أهم الركائز القائم عليها نظام الوظيفة العمومية.

ففي بعدها العلمي تشير الإدارة إلى مجموعة المناهج التي تشرح وتوضح مختلف العمليات الإدارية وتتيح إمكانية توقعها وفق أبعاد استشرافية ضمن أطر محددة. إذ أن بناء مدلول الولاء في الوظيفة العمومية يعتمد على بناء تنظيمي متكامل، يشبك علاقات الموظف بالإدارة وعلاقته بمحيطه وبالإطار التنظيمي وفق أسس تضمن انسجاما، يقع في دائرة

¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 89.

² - الأمر رقم 03-06، المرجع السابق.

التناغم مع تحقيق أهداف السياسة العامة في الدولة، على أن بناء الولاء ولو ضمن سياقه التقليدي، لا يمكن الحكم بإطلاق تحققه وضمانه.

فالغلو في اللامعقولية يشير إلى وجود استعدادات مبطنة لدى الأفراد للخروج على ما ستوثق اتفاقهم عليه من مبادئ منصفة وعادلة كلما تبدى لهم عدم توافقها مع خدمة مصالحهم الشخصية ما يظهر أهمية تطويع مفهوم الولاء الوظيفي ضمن أطر مستحدثة تتجاوز نطاق العلاقة القانونية الأساسية والتنظيمية ما نتطرق له تالياً.

الفرع الثاني : تأثير العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في بناء مفهوم مستحدث للولاء الوظيفي

يقصد بالقانون في مدلوله الموضوعي مجموعة القواعد القانونية العامة والمجردة التي تسري على جميع الأفراد دون استثناء، تحقيقاً لمبدأ العمومية وتكريساً لقاعدة عدم التمييز بين المخاطبين بأحكامه. وفي المقابل، يفهم القانون في مدلوله الذاتي على أنه جملة الحقوق والسلطات التي يقرها القانون للأشخاص من أجل حماية مصالحهم الخاصة، بصرف النظر عن طبيعة تلك المصالح أو مصدرها.¹ ولا شك أن بناء الولاء في سياق تنظيمي ومؤسسي يُصعب مهمة صناع القانون، بالنظر إلى ضرورة مراعاة مختلف العناصر والعوامل المؤثرة فيه وبالضرورة في جودة صناعة النص القانوني، في ضوء الغايات التي يهدف إلى تحقيقها وهي الغايات التي يجب أن تقرأ في سياق المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية، وطبيعة القيم المتكونة في ضوءها، ومقدار الرضا لدى مجموع الموظفين.

يصنف الولاء ضمن المفاهيم المجردة التي لا يمكن إدراكها إدراكاً حسياً مباشراً، وإنما يستدل عليها من خلال مجموعة من المؤشرات السلوكية والنتائج العملية التي تعكس مدى تحققه داخل التنظيم. فهو لا يعد معطى قائماً بذاته، بل هو محصلة تفاعل جملة من العوامل المتداخلة،

¹ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 1952، ص 15.

من أبرزها كفاءة الإدارة، وسلامة المناخ التنظيمي، ونوعية الجهود المبذولة لتعزيزه. كما يتشكل الولاء في إطار منظومة متكاملة تتأثر بالسياسات المعتمدة داخل المؤسسة، وبطبيعة السلوكيات السائدة فيها، فضلا عن خضوعه لتأثيرات متعددة ومتباينة بحسب السياق التنظيمي والاجتماعي¹. وطبيعة السلوكيات القائمة، كما يخضع لتأثير مختلف العوامل ما يعني أن الولاء عنصر متغير، غير مستقر يتشكل بتأثير جملة العوامل السائدة في بيئة العمل.

في ظل ذلك يدل المنهج المتبنى في القانون 22-22 المتعلق بالعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة تكون مفهوم مستحدث للولاء الوظيفي يتجاوز حدود العلاقة التنظيمية التي تجمع الموظف بالإدارة طبقا لمفهوم المادة 7 من الأمر رقم 06-03، غير أنه في الوقت ذاته يتشكل في نطاقها بسبب دور التشريع في تضمين ولوج الموظف لعالم الاستثمار الخاص بمجموعة من الضمانات تهندس لوضعية قانونية يتشكل فيها ولاء الموظف للدولة بسبب الشعور بالانتماء والحماية لدى الموظف، بموجب تقنية الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل طبقا لنص المادة 206 مكرر 3 من القانون 22-22 المشار لها سابقا، وطلب إعادة الإدماج حسب المادة 206 مكرر 6 من القانون 22-22.

في مقاربة لهذا الانتقال يشار في سياق عام إلى أن من الأهداف الأساسية المتحققة بسبب إدماج الخواص في عملية التنمية تصاعد روح المشاركة لديهم، وصقل معرفي يغير النظرة النمطية للقطاع الخاص وارتباطه بتحقيق أهداف ربحية محضة، ما تعاضم في ظله البحث عن مناهج تسهم في مقاربة الاختلافات والفروقات بين كل من القطاع العام والقطاع الخاص، وبناء علاقة تجسد مفاهيم الانتماء والمصادقية بينهما وخلق القانون لتقنيات تخدم الموظف، وتهندس في الوقت ذاته لمرونة في طبيعة القواعد القانونية المنظمة لقطاع الوظيفة

¹ Stephen P. Robbins- ، السلوك التنظيمي، ترجمة: محمد أحمد، دار المريخ للنشر، الرياض، 2003، ص 85.

العمومية، يتحقق في ظلّه حماية التوقعات المشروعة لمجموع الموظفين المنسجمة مع توجه القانون .

يرتبط الرضا، في بعض أبعاده، بمدى توافق المنافع أو العوائد التي يحصل عليها الفرد مع توقعاته المسبقة وتطلعاته المستقبلية، بحيث كلما انسجمت النتائج المحققة مع ما كان يأمله، ازداد مستوى رضاه والعكس صحيح¹. ورضا الموظف وبناء ولائه للمؤسسة المستخدمة وفي سياق أشمل لسياسة الدولة خارج نطاق الوظيفة العمومية، يعكس في الوقت ذاته منظورا متطورا للمشاركة وضمانها للموظف في سياق تنظيمي يحقق في بعض أبعاده منظورا متوازنا للعدالة في فئة الموظفين.

¹ - محمد شفيق، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص 145.

خلاصة الفصل الأول:

يعد موضوع العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة من المستجدات القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري في إطار تحديث الوظيفة العمومية وتعزيز التوجه نحو الاقتصاد المقاوم. ويهدف هذا الفصل إلى ضبط الإطار المفاهيمي والنظري لهذا النظام القانوني من خلال تحديد مفهومه، وبيان خصائصه، وأهدافه، إضافة إلى تمييزه عن غيره من الأنظمة المشابهة.

فمن الناحية المفاهيمية، تعرف العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة بأنها وضعية قانونية يسمح بموجبها للموظف العمومي بالتوقف المؤقت عن أداء مهامه الوظيفية، مع الاحتفاظ بعلاقته القانونية بالإدارة، وذلك بغرض إنشاء نشاط اقتصادي خاص وفق الشروط والإجراءات المحددة قانوناً. وهي بذلك تمثل آلية توازن بين متطلبات المرفق العام وحرية المبادرة الاقتصادية.

أما من الناحية النظرية، فتستند هذه العطلة إلى جملة من المبادئ، أهمها مبدأ حرية الاستثمار، ومبدأ تشجيع المبادرة الفردية، إلى جانب مبدأ استمرارية المرفق العام الذي يفرض تأطير هذه الرخصة بقيود قانونية تضمن عدم الإخلال بسير الإدارة.

كما تتسم هذه العطلة بعدة خصائص، من أبرزها أنها مؤقتة، ومقيدة بشروط قانونية، ومرتبطة بهدف محدد يتمثل في إنشاء مؤسسة، فضلاً عن كونها حقاً مقنناً وليس مطلقاً. وتختلف هذه الوضعية عن أنظمة قانونية أخرى مثل الإحالة على الاستيداع أو العطلة بدون أجر، من حيث الغاية والإجراءات والآثار القانونية.

ويبرز من خلال هذا الفصل أن المشرع الجزائري يسعى من خلال إقرار هذا النظام إلى تحقيق جملة من الأهداف، منها دعم التنمية الاقتصادية، وتخفيض الضغط على الوظيفة العمومية، وتشجيع روح المقاوله لدى الموظفين، بما ينسجم مع التحولات الاقتصادية الحديثة.

الفصل الثاني :

الإطار القانوني والإجرائي لإستفادة الموظف من

العطلة الإستثنائية لإنشاء مؤسسة

في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الدولة الجزائرية، والتوجه نحو تشجيع روح المبادرة والاستثمار الفردي، أصبح من الضروري وضع آليات قانونية تسمح للموظفين بالمساهمة في التنمية الاقتصادية دون التخلي عن مناصب عملهم بشكل نهائي. ومن بين هذه الآليات، نجد العطلة الاستثنائية الممنوحة للموظف قصد إنشاء مؤسسة، والتي تعد من أهم التدابير التي أقرها المشرع لدعم المقاولاتية.

يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة، كونه يحقق توازنا بين استقرار الوظيفة العمومية وحرية المبادرة الاقتصادية، حيث يمنح للموظف فرصة تجسيد مشروعه الخاص في إطار قانوني منظم، مع الحفاظ على حقوقه المهنية خلال فترة العطلة.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني الذي ينظم هذه العطلة، من خلال استعراض النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة، بالإضافة إلى توضيح الإجراءات العملية التي يجب على الموظف اتباعها للاستفادة منها، بدءا من تقديم الطلب إلى غاية الحصول على الموافقة ومباشرة النشاط.

كما سيتم التطرق إلى الشروط الواجب توافرها في الموظف، والضوابط التي تحكم هذه العطلة، وكذا الآثار المترتبة عنها سواء على المسار المهني للموظف أو على المؤسسة المستخدمة.

المبحث الأول : شروط وإجراءات الإستفادة من العطلة الإستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها الدولة الجزائرية، أصبح تشجيع روح المبادرة والمقاولاتية من بين الأولويات الأساسية لتحقيق التنمية وتنويع مصادر الدخل. وفي هذا الإطار، أقر المشرع جملة من الآليات القانونية التي تسمح للموظف العمومي بالانخراط في النشاط الاقتصادي دون فقدان منصبه، ومن بينها نظام العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة. وتعد هذه العطلة امتيازاً قانونياً يهدف إلى تمكين الموظف من تجسيد مشروعه الاستثماري في ظروف ملائمة، مع ضمان الحفاظ على علاقته الوظيفية خلال فترة محددة. غير أن الاستفادة من هذا الحق ليست مطلقة، بل تخضع لجملة من الشروط الموضوعية والإجرائية التي تضمن تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.

وعليه، يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على مختلف الشروط الواجب توافرها في الموظف الراغب في الاستفادة من هذه العطلة، وكذا الإجراءات القانونية والإدارية التي يجب اتباعها للحصول عليها، وذلك وفق ما نصت عليه التشريعات والتنظيمات المعمول بها، خاصة في إطار القانون المتعلق بإنشاء المؤسسات.

المطلب الأول : شروط الإستفادة من العطلة الإستثنائية لإنشاء مؤسسة

في ظل التوجهات الحديثة للدولة نحو تشجيع روح المبادرة والمقاولاتية، خاصة في إطار دعم الاستثمار وخلق مناصب الشغل، أتاح المشرع للموظف العمومي إمكانية الاستفادة من عطلة استثنائية بغرض إنشاء مؤسسة خاصة. وتعد هذه الآلية القانونية من بين أهم الوسائل التي تسمح للموظف بتجسيد مشروعه المهني خارج إطار الوظيفة العمومية، دون فقدان منصبه الأصلي.

غير أن الاستفادة من هذه العطلة لا تتم بشكل مطلق، بل تخضع لجملة من الشروط القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة من جهة، وحقوق الموظف في ممارسة نشاط اقتصادي من جهة أخرى. وتتمثل هذه الشروط أساساً في توفر

صفة الموظف، وتقديم طلب رسمي مرفق بمبررات جدية تتعلق بالمشروع، إضافة إلى احترام الضوابط المتعلقة بعدم تعارض النشاط المزمع إنشاؤه مع مهام الوظيفة الأصلية أو القوانين المعمول بها.

وعليه، فإن دراسة شروط الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة تكتسي أهمية بالغة، كونها تحدد الإطار القانوني الذي يضبط هذه الرخصة الاستثنائية، ويضمن استخدامها في إطار مشروع وفعال، بما يخدم التنمية الاقتصادية ويحافظ على استقرار المرفق العام.

الفرع الأول : الشروط الواجب توافرها في الموظف المستفيد

لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط المتعلقة بالعون المعني - الموظف أو العون المتعاقد - الواجب توافرها حتى يتمكن من الاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، والتي تتمثل على وجه الخصوص في شرطي السن والأقدمية المهنية والتي سنتطرق إليها في هذا الفرع كما يلي:

أولا : شرط السن

لقد نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة على شرط السن: "يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة أن يستوفي الشروط الآتية: أن يقل سنه عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب..."، وعليه لا يمكن للموظف الاستفادة من هذه العطلة إلا إذا كان سنه يقل عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة عند تاريخ تقديمه للطلب.

كما حدد شرط السن نفسه بالنسبة للعون المتعاقد الذي تم توظيفه بعقد غير محدد المدة، فقد نصت المادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23 / 102 على أنه: " يجب على العون المتعاقد الراغب في الاستفادة من

الحق في العطلة أن يستوفي الشروط الآتية:- أن يقل سنه عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب...".

هناك من يرى أن سبب تحديد السن الأقصى بخمس وخمسين (55) سنة كونه السن الذي يمكن فيه إحالة المرأة على التقاعد وبالتالي فإن تحديد هذا السن سيحرم الموظفون - والأعوان المتعاقدون - الذين يتجاوز سنهم خمس وخمسون (55) سنة و لم يبلغوا سن التقاعد (60 سنة)، من الاستفادة من هذه العطلة¹. وهناك من يرى أن الجدوى من هذا الشرط مبهمة لأنه يعد شرطاً مجحفاً وتعسفياً بالنسبة للفئة التي تتجاوز أعمارها أو تساوي خمس وخمسون (55) سنة².

وبذلك فإن وضع هذا الشرط يعد إخلالاً بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية³، كونه يعتبر ضماناً هامة للموظف والعون المتعاقد، لذلك يقترح تعديل سن الاستفادة من هذه العطلة ليتطابق مع السن القانوني للتقاعد بالنسبة للرجال، وبالتالي تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات⁴.

ثانيا : شرط الأقدمية المهنية

لقد اشترط المشرع الجزائري شرط الأقدمية المهنية للاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، حيث يجب على الموظف إثبات أقدمية خمس (05) سنوات بصفة موظف⁵،

¹ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 3 .

² - وسام بلعجوز، بلعجوز، "قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق . والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، المجلد الثامن، العدد الأول، 2024 ، ص 872 .

³ - تنص المادة 27 من الأمر رقم 06/ 03 المتمم المرجع السابق : "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

⁴ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 3 .

⁵ - أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 ، المرجع السابق.

وكذلك الحال بالنسبة للعون المتعاقد الذي يشترط عليه أن يثبت أقدمية مهنية مقدرة بخمس (5) سنوات بصفة عون متعاقد¹.

يلاحظ أن المشرع لم يوضح كيفية تحصيل هذه الأقدمية، إذ أنه لم يحدد ما إذا كانت هذه الخمس (05) سنوات متتالية بدون انقطاع أو العكس، لذلك كان من الضروري على المشرع أن يكون واضحاً في صياغة النص لمنع أي تأويل له من طرف الإدارة المستخدمة والذي قد تستغله لإقصاء الموظف -أو العون المتعاقد- من حقه القانوني في الاستفادة من هذه العطلة².

كما يلاحظ أن مدة خمس (05) سنوات طويلة، لذا يفضل أن تكون لمدة ثلاث (3) سنوات كما هو عليه الحال بالنسبة للعامل³، حيث تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 352/22 سالف الذكر الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة العامل من هذه العطلة على أنه: " يجب على العامل الذي يستفيد مرة واحدة (1) في مساره المهني من عطلة أو فترة عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، استيفاء الشروط الآتية:..... - أن يكون له مجموع أقدمية لا يقل عن ثلاث (3) سنوات متتالية أم لا في المؤسسة...".

ونشير إلى أن هناك شروط أخرى تتعلق بالموظف أو العون المتعاقد غير منصوص عليها صراحة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 والمادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23/102، ولكنها تستنتج من باقي المواد⁴، حيث يجب أن يكون الموظف في حالة نشاط لدى الإدارة المستخدمة، ويقصد

¹ - أنظر المادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23/102، المرجع السابق.

² - وسام بلعجوز، المرجع السابق، ص 875.

³ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 3.

⁴ - أنظر المادتين 206 مكرر 1 و 206 مكرر 3 من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22/22 المرجع السابق، والمواد من 03 إلى 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23 / 93 المرجع السابق.

بذلك أن لا يكون في إحدى الوضعيات القانونية التي تؤدي إلى تعليق الرابطة الوظيفية كحالة الاستيداع، الانتداب، خارج الإطار أو الخدمة الوطنية.

كما يشترط أن تكون المؤسسة المزمع إنشاؤها جديدة ولم يسبق تأسيسها، لذلك ألزم المشرع الموظف بتقديم الوثائق والمبررات التي تثبت شروعه الفعلي في إجراءات إنشائها. ويشترط أيضا عدم استفادته من هذه العطلة إلا مرة واحدة خلال مساره المهني¹، بالإضافة إلى شرط عدم انتمائه إلى الأسلاك الخاصة الذين استثناهم المشرع من الاستفادة من هذه العطلة والذين تم ذكرهم سابقا.²

وكذلك يشترط بالنسبة للعون المتعاقد أن يكون متعاقد بعقد غير محدد المدة سواء بالتوقيت الكامل أو الجزئي، وأن يكون في حالة نشاط لدى الإدارة، بالإضافة إلى عدم استفادته من هذه العطلة من قبل، وأن تكون المؤسسة المراد إنشاؤها لم يسبق تأسيسها من قبل، وهذا ما يستنتج من المرسوم الرئاسي رقم 102 / 23 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 308/07.

الفرع الثاني : الشروط المرتبطة بمصلحة الإدارة المستخدمة

قد يترتب على استفادة العون العمومي من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة تبعات معينة قد تمس بمصلحة الإدارة أو المصلحة العامة، لذلك قام المشرع الجزائري بوضع شروط متعلقة بحماية هذه المصلحة وتبيان حدود استعمال الحق في الاستفادة من هذه العطلة، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين ممارسة هذا الحق وحماية المصلحة العامة من المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة.

¹ - عادل دبيح ، المرجع السابق ، ص 308 و 309

² - أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 ، المرجع السابق.

أولاً : الإلتزام بقواعد المنافسة النزيهة

لقد نص المرسوم التنفيذي رقم 93/23 والمرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 سالف الذكر على شرط التعهد بالإلتزام بقواعد المنافسة النزيهة¹، للاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، ولكن لم يحدد المشرع نطاق هذا الشرط حيث لم يبين الأفعال أو التصرفات التي تتنافى مع قواعد المنافسة النزيهة، غير أنه يمكن تحديدها بالرجوع الى الأمر رقم 03/03² المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة المعدل والمتمم، والقانون رقم 02/04 المؤرخ في 23 جوان 2004 الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية.³ فقد نص الأمر رقم 03/03 مثلاً على أنه يحظر كل تعسف ناتج عن وضعية هيمنة على السوق أو احتكار لها أو على جزء منها بهدف الحد من الدخول في السوق أو في ممارسة النشاطات التجارية فيها، كما يمنع أيضاً على كل مؤسسة التعسف في استغلال وضعية التبعية لمؤسسة أخرى بصفتها زبونا أو ممونا خاصة من خلال رفض البيع بدون مبرر شرعي، البيع التمييزي، البيع المشروط باقتناء كمية دنيا، الإلزام بإعادة البيع بسعر أدنى⁴.

كما نص القانون رقم 04/02 على أنه تعتبر ممارسات تجارية غير نزيهة مثلاً كل ممارسة يتم من خلالها تشويه سمعة عون اقتصادي منافس بنشر معلومات سيئة تمس بشخصه أو بمنتجاته أو بخدماته وكذلك كل تقليد للعلامات المميزة لعون اقتصادي منافس

¹ - أنظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ 23 والمادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 ، المرجع السابق.

² -الأمر رقم 03/03، المؤرخ في 19 جويلية 2003، المتعلق بالمنافسة، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، العدد 43، الصادرة في 1 يوليو 2003 ، ص 25 .

³ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 309 .

⁴ - أنظر المادتين 07 و 11 من الأمر رقم 03/ 03 ، المعدل والمتمم ، المرجع السابق.

أو تقليد منتوجاته أو خدماته أو الإشهار الذي يقوم به بهدف كسب زبائن هذا العون إليه بزرع شكوك وأوهام في ذهن المستهلك¹.

كما يرتبط هذا الشرط بسلوكيات العون العمومي التي يجب عليه الامتناع عنها، مثل عدم استخدام معلومات أو موارد الإدارة المستخدمة في مشروعه والامتناع على استخدام اسم أو شعار هذه الإدارة في مشروعه والذي يعد منافيا للملكية الفكرية وأيضا من التصرفات التي يجب على المستفيد من هذه العطلة عدم القيام بالترويج لمشروعه الخاص داخل الإدارة المستخدمة.

ثانيا: التعهد بعدم الإضرار بالإدارة المستخدمة:

لقد اشترط المشرع الجزائري أيضا أن يتعهد الموظف أو العون المتعاقد المستفيد، بإنشاء مؤسسة خاصة بعدم الإضرار بالإدارة المستخدمة وذلك نظرا لاستمرار سريان الرابطة الوظيفية وعدم انتهائها أثناء هذه العطلة²، لأن الإحالة عليها تؤدي إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل³.

ويهدف المشرع من خلال وضع هذا الشرط إلى حماية الإدارة من أي تصرفات يمكن أن يتسبب بها العون المستفيد من العطلة في إلحاق الضرر بسمعتها ومصالحها، كما يضمن هذا الشرط أيضا تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات كلا الطرفين⁴.

¹ - أنظر المادة 27 من القانون رقم 02/04 ، المعدل والمتمم ، سالف الذكر

² - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 30 .

³ - تنص المادة 206 مكرر 3 من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22/22 على أنه : "تؤدي إحالة الموظف على العطلة الإستثنائية لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل" كما تنص المادة 58 مكرر 9 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 120/23 على أنه : " يؤدي الوضع في العطلة إلى تعليق علاقة العمل مؤقتا".

⁴ - وسام بلعجوز، المرجع السابق، ص 876 .

لذلك يلتزم الموظف - أو العون المتعاقد - بالامتناع عن القيام بأي فعل من شأنه إلحاق الضرر بالمصالح الاقتصادية للإدارة المستخدمة، وهو ما يقابل شرط الالتزام بالوفاء للمستخدم خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي المنصوص عليه في المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352 سالف الذكر¹.

ولم يحدد المشرع الجزائري التصرفات التي يمنع على الموظف أو العون المتعاقد، القيام بها إضرارا بإدارته المستخدمة، غير أنه يمكن أن يندرج ضمنها ما يلي:

- الالتزام بالمحافظة على ممتلكات الإدارة وعدم استعمال محلاتها وتجهيزاتها ووسائلها لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

- الالتزام بقواعد المنافسة النزيهة سالفة الذكر، خاصة ما يتعلق بعدم ممارسة نشاط شأنه من منافسة نشاط المستخدم حتى لا يستغل منصبه السابق وعلاقاته في تحقيق مشروعه على حساب الإدارة.

- الالتزام بالمحافظة على السر المهني، وذلك من خلال الامتناع عن كشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، مثل تقنيات أو أساليب وطرق العمل أو التنظيم أو غيرها من المعلومات المطلع عليها والتي يفترض أن تكون سرية.

المطلب الثاني: إجراءات الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة

تندرج العطلة الاستثنائية الممنوحة للموظف من أجل إنشاء مؤسسة ضمن الآليات التي أقرها المشرع الجزائري في إطار تشجيع روح المبادرة ودعم الاستثمار الفردي، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي تسعى إلى تنويع مصادر الدخل الوطني. وقد جاء القانون 22-22 ليؤسس لإطار قانوني حديث يسمح للموظف بالاستفادة من هذه العطلة وفق

¹ - تنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352 المرجع السابق: "يتعين على العامل الالتزام بالوفاء تجاه مستخدمه- خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما. "

شروط وإجراءات محددة، توازن بين متطلبات المرفق العام وحق الموظف في تطوير نشاط اقتصادي خاص.

وتعد إجراءات الاستفادة من هذه العطلة مرحلة أساسية تضمن شفافية العملية وتنظيمها، حيث أخضعها المشرع لجملة من الضوابط الشكلية والموضوعية، تبدأ بتقديم طلب رسمي من طرف الموظف، مروراً بدراسة الملف من قبل الإدارة المختصة، وصولاً إلى إصدار قرار الترخيص أو الرفض المعلن. كما تهدف هذه الإجراءات إلى التأكد من جدية المشروع المقترح وعدم تعارضه مع مهام الوظيفة العمومية أو مصالح الإدارة. وعليه، فإن دراسة إجراءات الاستفادة من العطلة الاستثنائية تكتسي أهمية بالغة، باعتبارها تجسد التطبيق العملي لأحكام القانون 22-22، وتبرز كيفية تفعيل هذا الحق في الواقع، بما يضمن تحقيق التوازن بين تشجيع الاستثمار الفردي والحفاظ على استمرارية المرفق العام.

الفرع الأول: تقديم طلب مبرر للاستفادة من العطلة

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 كليات وإجراءات تقديم طلب الاستفادة من العطلة والآثار المترتبة عنه.

أولاً: أجال ايداع الطلب

على الرغم من كون الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة حق للموظف، إلا أن نص المادة 5/1 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 وإمكانية نجاحه مع الخبراء والمختصين، فإذا تأكد من ذلك باشر إجراءات 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 الادارة¹ المستخدمة، وعليه فأجل ثلاثة (3) أشهر لتقديم الطلب، مقرر لمصلحة الادارة 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 الادارة 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 الادارة المستخدمة .

ثانيا: محتويات الطلب

نصت م 5/2 من المرسوم التنفيذي 23-13 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.... الخ

ب- تاريخ بداية العطلة المقترح من طرف الموظف.

ثالثا : الوثائق المرفقة بطلب الاستفادة

اشتطت م 206 مكرر 1 أن يكون طلب الموظف للاستفادة من العطلة مبررا، ومن أجل تدعيم طلبه الرامي لإنشاء مؤسسة، يتعين على الموظف بصفة الزامية ارفاق طلبه بوثائق ومبررات وإثباتات، وحددت م 2/5 من المرسوم التنفيذي 23-93، مرفقات الطلب، وتمثل في:

¹ - سهام قيرود و خليل غشام ، " فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون "، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، الجزائر، المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول، جوان 2023، ص 406.

- 1- أن يكون الطلب مرفقا بأية وثيقة تبين 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.
- 2- تقديم تعهد كتابي ممضى ومؤرخ من الموظف المعني، يتضمن الالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الاضرار بإدارته المستخدمة.
- 3- 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.

الفرع الثاني: تحديد طبيعة نشاط المؤسسة المزمع انشاؤها

يعد تحديد طبيعة نشاط المؤسسة المزمع إنشاؤها من أهم المراحل الجوهرية التي يمر بها الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة الاستثنائية، وذلك وفقا لأحكام القانون 22-22، حيث يتعين على المعني أن يحدد بدقة المجال الذي ستتنشط فيه مؤسسته، سواء كان نشاطا تجاريا أو صناعيا أو حرفيا أو خدماتيا، مع مراعاة مدى توافق هذا النشاط مع القوانين والتنظيمات المعمول بها، وكذا عدم تعارضه مع مهامه الأصلية في الوظيفة العمومية¹.

كما يهدف هذا التحديد إلى تمكين الإدارة من دراسة طلب العطلة الاستثنائية على أساس واضح، خاصة فيما يتعلق بجدية المشروع وقابليته للتجسيد، بالإضافة إلى التأكد من احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية، لاسيما مبدأ عدم تضارب المصالح. ويشترط أيضا

¹ - القانون 22-22، المرجع السابق.

أن يكون النشاط المزمع ممارسته مشروعا قانونا ومصرحا به لدى الجهات المختصة، مثل السجل التجاري أو الهيئات المهنية المختصة حسب طبيعة النشاط¹.

ومن جهة أخرى، فإن تحديد طبيعة النشاط يسمح لصاحب المشروع باختيار الشكل القانوني المناسب لمؤسسته، سواء تعلق الأمر بمؤسسة فردية أو شركة، مما يترتب عنه آثار قانونية ومالية مهمة، خاصة فيما يتعلق بالمسؤولية والضرائب ونظام التسيير. وبالتالي، فإن هذه المرحلة تعتبر خطوة أساسية لضمان انطلاقة قانونية سليمة للمؤسسة وتحقيق أهدافها الاقتصادية في إطار احترام التشريع الساري².

الفرع الثالث: دراسة طلب الاستفادة من طرف الإدارة المستخدمة وتبليغ الموظف

بقرارها

عندما يقوم الموظف أو العون المتعاقد بإيداع طلب الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة، الإدارة المستخدمة تقوم بالرد على طلبه في الأجل المحدد، حيث تنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 على أنه : " يتعين على الإدارة المستخدمة الرد على طلب الموظف العطلة في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (1) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب..."³، وهو نفس مضمون المادة 58 مكرر 4 من المرسوم الرئاسي رقم 07/ 308 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 المتعلق بالعون المتعاقد.

وبعد دراسة هذا الطلب تقوم الإدارة بالبت فيه إما بقبوله أو تأجيل قبوله أو رفضه، وهذا ما سوف نتطرق إليه بالتفصيل فيما يلي:

¹ -الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق.

² - النصوص التنظيمية المتعلقة بالسجل التجاري في الجزائر

³ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص310 .

أولاً: قبول طلب الاستفادة من العطلة (الموافقة)

بعدما تقوم الإدارة المستخدمة بدراسة الطلب المقدم من طرف الموظف للاستفادة من العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسته، فيمكنها أن ترد عليه بقبول طلبه أي الموافقة على استفادته من هذه العطلة، وهذا ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 وكذلك المادة 206 مكرر 2 من الأمر رقم 06-03 المتمم بالقانون رقم 22-22، ويكون رد الإدارة بالموافقة بموجب قرار إداري مكتوب وصريح يبلغ للعون العمومي المعني بذلك عند تأكد الإدارة من توفر الشروط القانونية وعدم تأثير غيابه على حسن سيرها، وبذلك يتم الإحالة على هذه العطلة بموجب قرار أو مقرر الإحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة بالنسبة للموظف و قرار أو مقرر تعليق عقد العمل للإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة بالنسبة للعون المتعاقد.

ثانياً: تأجيل الموافقة على طلب الاستفادة من العطلة:

لقد منح المشرع للإدارة سلطة إمكانية تأجيل الموافقة على الطلب لمدة ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى، غير أنه يلاحظ إغفال المشرع لمسألة تعليل التأجيل مما يعني احتمالية تعسف الإدارة المستخدمة في استعمال سلطتها، بحيث تقوم بتأجيل هذا الطلب لمدة ثلاثة أشهر دون مبرر منطقي.

ثالثاً: رفض طلب الاستفادة من العطلة:

لقد منح المشرع أيضاً للإدارة سلطة إمكانية رفض طلب الاستفادة من العطلة¹، ولكن بشرط احترام الضوابط التالية:

- يجب أن يكون رفض الإدارة لطلب الموظف أو العون المتعاقد معللاً بتوفر الضرورة القصوى للمصلحة والتي قررت لمصلحة الإدارة بحيث تحددها وفقاً لسلطتها التقديرية بسبب

¹ - أنظر المادة 206 مكرر 2 من الأمر رقم 06-03 المتمم بالقانون رقم 22-22 ، والمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم

93/23 ، والمادة 58 مكرر 4 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23

غياب التحديد التشريعي لحالاتها، وهذا ما يقلل من الضمانات الممنوحة للعون المعني في الاستفادة من هذه العطلة¹.

وبذلك يلاحظ أن عبارة "الضرورة القصوى للمصلحة" هي عبارة فضفاضة بحيث تتمتع الإدارة بسلطة تأويلها، وهذا من شأنه الإضرار بالعون الراغب في الاستفادة من العطلة مما قد يحرمه من التمتع بهذا الحق، لذا من الضروري على المشرع تحديد هذه العبارة بدقة بهدف ضمان حقوقه وحمايته².

وعليه فقد طالب عضو البرلمان " عبد القادر زقاي " بضرورة إعادة ضبط المقصود بعبارة "ضرورة المصلحة" حتى لا تتخذ من طرف الإدارة المستخدمة كحجة لرفض طلب الاستفادة من هذه العطلة، كما يرى البرلماني "علي" طرباقو" إلى أن منح الإدارة سلطة قبول الطلب للتمتع بالحق في عطلة لإنشاء مؤسسة قد يحرم العون المعني منها بسبب مزاجية المسؤولين، وقد اقترح النائب "نور الدين خطاب" تمكين العون العمومي من هذا الحق دون اشتراط ضرورة المصلحة لضمان التساوي في الاستفادة من الفرص التي يتيحها هذا الحق³.

- يجب أن يصدر قرار رفض الإدارة لطلب الموظف أو العون المتعاقد بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالنسبة للموظف واللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء المختصة بالنسبة للعون المتعاقد⁴. غير أن استشارة هذه اللجنة لا يحقق بالضرورة الضمانات الكافية للموظف أو العون المتعاقد وذلك بسبب النقائص والسلبات المتعلقة

¹ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص3 .

² - وسام بلعجوز، المرجع السابق، ص8 .

³ - سهام قيروود و خليل غشام، المرجع السابق، ص4 .

⁴ - أنظر المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ 23 ، والمادة 58 مكرر 4 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 ، المرجع السابق.

بنقص كفاءة ممثلي الموظفين -والأعوان المتعاقدين- فضلا على هيمنة ممثلي الإدارة على أعمالها، وكذا عدم إلزامية آرائها في هذه الحالة¹.

ولكن رغم ذلك، حاول المشرع أن يمنح للموظف والعون المتعاقد ضمانتين في حال رفض العطلة بهدف مواجهة تعسف الإدارة في استعمال سلطتها، والمتمثلتين في طلب الاستفادة من تبرير قرار الرفض وعرضه على اللجنة المختصة باعتبارها إحدى هيئات المشاركة في التسيير، وبالتالي فإن أي قرار رفض غير مبرر يكون عرضة للإلغاء أو طلب المراجعة من طرف الإدارة نفسها أو السلطة الوصية عند الاقتضاء².

كما هناك ضمانات إضافية أخرى تتعلق بإمكانية تقديم تظلم لدى السلطة السلمية من طرف الموظف أو العون المتعاقد في حالة رفض طلبه في الاستفادة من هذه العطلة، وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه بقرار الرفض، ويتعين البت في هذا التظلم في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إيداعه³.

في الأخير نشير إلى أن المشرع الجزائري لم ينص على حالة سكوت الإدارة وعدم ردها صراحة على طلب الموظف أو العون المتعاقد في الأجل القانوني المحدد، فهل يعد سكوتها بمثابة قبول ضمني للطلب أم أنه يفسر بالرفض؟ بالرجوع إلى القواعد العامة المتعلقة بتعبير الإدارة عن إرادتها، فإن سكوتها في هذه الحالة يعد قرارا إداريا سلبيا بالرفض، خاصة في ظل وجود نص صريح يلزمها بالرد باستخدام كلمة "يتعين" وهي امتنعت عن اتخاذ قرارها، وهذا ما ورد في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 وكذلك المادة 58 مكرر 4. من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23.

¹ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 312 .

² - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 1 .

³ - أنظر المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ 23 والمادة 58 مكرر 5 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالرسوم الرئاسي رقم 102/23 ، المرجع السابق .

المبحث الثاني: الآثار القانونية للإستفادة من العطلة الاستثنائية وطرق نهايتها

يعد إقرار العطلة الاستثنائية لفائدة الموظف العمومي من أجل إنشاء مؤسسة، بموجب أحكام القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم ل الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تحولا نوعيا في مسار تحديث الوظيفة العمومية في الجزائر، بما يعكس توجه المشرع نحو تشجيع روح المبادرة والاستثمار لدى الموارد البشرية في القطاع العام. ولا يقتصر أثر هذه الآلية على تمكين الموظف من التفرغ المؤقت لتجسيد مشروعه الاقتصادي، بل يترتب عنها جملة من الآثار القانونية التي تمس وضعيته المهنية والمالية والإدارية.

فمن جهة، تطرح هذه العطلة مسألة تعليق علاقة العمل مؤقتا، وما ينجر عن ذلك من آثار تتعلق بالحقوق والالتزامات، كالأجر، والترقية، والضمانات التأديبية. ومن جهة أخرى، تثير إشكالات مرتبطة بمدى احتفاظ الموظف بصفته القانونية خلال فترة العطلة، وحدود ممارسته للنشاط الخاص، إضافة إلى وضعية منصبه الأصلي وإمكانية العودة إليه. كما تمتد هذه الآثار لتشمل علاقة الإدارة بالموظف، خاصة من حيث الرقابة والتتبع، وكذا التوازن بين متطلبات المرفق العام وحرية الاستثمار.

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على استفادة الموظف من عطلة استثنائية

إن دراسة الآثار القانونية المترتبة على استفادة الموظف من هذه العطلة الاستثنائية تكتسي أهمية بالغة، لما لها من دور في تحديد الإطار العملي لتطبيق هذا النظام المستحدث، وضمان تحقيق الانسجام بين حماية الوظيفة العمومية وتشجيع المبادرة الاقتصادية.

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة

تبقى الرابطة الوظيفية أو علاقة العمل قائمة خلال فترة العطلة، غير أن سريان آثارها يكون معلق ومجمد مؤقتا لوجود العارض القانوني المتمثل في الإحالة على العطلة لإنشاء

مؤسسة، وهذا من شأنه التأثير على بعض الحقوق المهنية، فقد نص المشرع الجزائري على الحقوق التي يحرم منها العطلة والحقوق التي يستمر في الاستفادة منها، بالإضافة إلى الامتيازات والإعانات التي يستفيد منها خارج علاقة العمل، وهذا ما سوف يتم التطرق له فيما يلي:

أولاً: الإيقاف المؤقت للرابطة الوظيفية

يترتب على إحالة الموظف أو العون المتعاقد على العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة تعليق أو إيقاف علاقة العمل مؤقتاً، وبالتالي لا تنتهي هذه العلاقة بل تبقى قائمة خلال فترة العطلة بين العون المستفيد من هذه العطلة والإدارة المستخدمة، حيث يظل محتفظاً بصفته المهنية (موظف أو عون متعاقد).

وبذلك لا يبقى العون المستفيد من هذه العطلة مقيداً بالالتزامات المتعلقة بالقيام بالخدمة، وذلك بسبب مغادرته للإدارة المستخدمة وغيابه عنها خلال فترة العطلة، فمثلاً لا يلتزم بالالتحاق بمقر العمل وتنفيذ المهام الموكلة إليه، غير أنه يبقى ملتزماً بالواجبات غير المتعلقة بالقيام بالخدمة أي المفروضة عليه خارج نطاق العمل.

ثانياً: توقيف الراتب والحقوق المرتبطة بالأقدمية والترقية والتقاعد

الراتب هو مبلغ مالي يتقاضاه العون العمومي شهرياً في مقابل تفرغه لخدمة الإدارة المستخدمة، والذي تحدده النصوص القانونية بناء على اعتبارات عديدة، بحيث لا يمكن للإدارة الزيادة فيه أو الإنقاص منه، كما لا يمكن للعون العمومي أن يفرض راتباً معيناً يجب أن يدفع إليه مهما كان مؤهله¹.

ولكن من بين الآثار المترتبة على الإحالة على العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة، الانقطاع المؤقت لحق العون المعني في الراتب بسبب تواجده في حالة انقطاع مؤقت عن

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2015، ص 121.

الخدمة، والحرمان من هذا الحق ينسجم مع مضمون المادة¹ 32 من الأمر رقم 06/03 التي تقرر الحق في الراتب مقابل الخدمة²

ثالثا: تعليق الحق في الأقدمية

تؤدي الإحالة على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى عدم احتساب فترة العطلة ضمن مدة الأقدمية، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال استعمال عبارة " توقيف حقوقه في الأقدمية" في الفقرة الأولى المادة 206 من مكرر 3 من الأمر رقم 06-03 المتمم بالقانون رقم 22-22 سالف الذكر، وعبارة " ولا تحتسب فترة هذه العطلة عند حساب الأقدمية" الواردة في المادة 58 مكرر 9 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-102 سالف الذكر، وذلك دلالة على الأثر المتعلق بفقدان هذا الحق.

وتعد الأقدمية تلك الفترة الزمنية أو المدة التي يقضيها العون العمومي في الخدمة داخل الإدارة أو المؤسسة العمومية، وبالتالي فإنه يتوقف حقه في الأقدمية لأنها مرتبطة بالخدمة الفعلية التي لا يؤديها المستفيد من العطلة بسبب حالة الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل.

رابعا: تعليق الحق في الترقية

تتمثل الترقية في كل تغيير يطرأ على المركز القانوني للموظف وينقله من الفئة الوظيفية الحالية إلى الوظيفة الأعلى منها³، والترقية نوعين:

¹ - تنص المادة 32 من الأمر رقم 06/03 المتمم " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب". كما تنص أيضا المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308 المعدل والمتمم: " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص، فيما يأتي: - راتب بعد أداء الخدمة".

² - سهام قيرود و خليل غشام، المرجع السابق، ص 405 و 406.

³ - أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (بين النظري والتطبيقي)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 1.

الترقية في الدرجة والتي تتمثل في الانتقال من درجة الى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات المحددة قانونا¹، أما النوع الثاني فهو الترقية في الرتبة والتي تتمثل في الانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات التي حددها القانون أيضا².

يترتب أيضا على الإحالة على هذه العطلة تعليق الحق في الترقية، ويتعلق هذا الأثر القانوني بالموظف وهذا ما ورد النص عليه في المادة المذكورة أعلاه من القانون رقم 22-22 سالف الذكر، وذلك باستعمال عبارة: "توقيفحقوقه ... في الترقية في الدرجات وفي الرتبة"، وبالتالي فإن الموظف المستفيد من هذه العطلة يتجمد حقه في الإستفادة من الترقية سواء في الرتبة أو في الدرجة.

خامسا: التأثير على حق التقاعد

تؤثر الإحالة على العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة على الحق في التقاعد، فقد نص المشرع الجزائري في الفقرة الأولى من المادة 206 مكرر 3 من الأمر رقم 06-03 المتمم بالقانون رقم 22-22 سالف الذكر على توقيف حق الموظف في التقاعد، كما نصت المادة 58 مكرر 9 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 23-102 سالف الذكر، على عدم احتساب فترة العطلة في التقاعد بسبب التعليق المؤقت لعلاقة العمل.

الفرع الثاني : استفادة الموظف المحال على العطلة من بعض الحقوق والإمتيازات

يُعدّ نظام العطل من بين أهم الآليات القانونية التي أقرّها المشرّع لحماية الموظف وضمان استقراره المهني والاجتماعي، إذ لا يقتصر الهدف منه على تمكين العامل من التوقف المؤقت عن أداء مهامه، بل يمتدّ ليشمل الحفاظ على كرامته وحقوقه الأساسية خلال فترة

¹ - أنظر المادة 106 من الأم ر رقم 06/ 03 المتمم، المرجع السابق.

² - أنظر المادة 107 من نفس الأمر.

العطلة. فالوظيفة العمومية تقوم على مبدأ استمرارية المرفق العام من جهة، وعلى ضرورة توفير الحماية والرعاية للموظف من جهة أخرى، باعتباره العنصر الأساسي في سير الإدارة وتحقيق أهدافها.

ومن هذا المنطلق، حرصت التشريعات على منح الموظف المحال على العطلة مجموعة من الحقوق والامتيازات التي تكفل له وضعية قانونية ومادية مستقرة، سواء تعلق الأمر بالحقوق في الأجر، أو الاستفادة من التغطية الاجتماعية، أو الحفاظ على منصبه وحقوقه المهنية. وتختلف هذه الحقوق باختلاف طبيعة العطلة وأسبابها، إلا أنّ الغاية المشتركة بينها تتمثل في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.

وعليه، فإن دراسة موضوع استفادة الموظف المحال على العطلة من بعض الحقوق والامتيازات تكتسي أهمية بالغة، لما لها من ارتباط مباشر بالحماية القانونية والاجتماعية للموظف، ولما تثيره من جوانب تنظيمية وعملية تستوجب التوضيح

أولاً : الاستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي

إذا كانت الإحالة على العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة تؤدي إلى فقدان الموظف أو العون المتعاقد لبعض الحقوق، إلا أنها في نفس الوقت تمكنه خلال هذه العطلة من الاستمرار في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي وفقاً للشروط القانونية¹، وقد حددت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 93/23 حدود هذه التغطية بنصها: "للموظف المستفيد من العطلة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء، في حدود سنة مدنية واحدة (1) .

¹ - أنظر المادة 206 مكرر 2/3 من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22-22 ، المرجع السابق.

يمكن الموظف في حالة التمديد الاستثنائي لعطلته الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود هذه الفترة، شريطة دفع اشتراكات تعويضية شهرية تحسب على أساس نسبة 13 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون".

وقد تناولت المادة 58 مكرر 10 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 102/23 نفس مضمون المادة 11 المذكورة أعلاه بالنسبة للعون المتعاقد بخصوص حدود الاستفادة. من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي.

ويعتبر الاستمرار في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي ضماناً هامة بالرغم من حصرها في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض، بحيث تستمر الهيئة المستخدمة في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في نظام الأجراء بالرغم من تعليق علاقة العمل مؤقتاً، وبالتالي تثار إشكالية ازدواجية استفادة العون المعني من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي في نظام الأجراء ونظام غير الأجراء¹.

ثالثاً: الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة من طرف أجهزة الدولة:

لقد نصت المادة 206 مكرر 4 من الأمر رقم 03/06 المتمم بالقانون رقم 22-22 على إمكانية استفادة الموظف - الراغب في إنشاء مؤسسة - من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط وتعتبر هذه الامتيازات والإعانات مبادرة من الدولة لتعزيز روح المقاولاتية وتحفيز الموظفين على إنشاء مؤسسات خاصة تساهم في توفير مناصب العمل.

وتتمثل هذه الامتيازات والإعانات في الامتيازات والضمانات المالية التي توفرها قوانين الاستثمار والقوانين المتعلقة بترقية المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تتمثل أهم الأجهزة العمومية التي ترافق وتدعم إنشاء المؤسسات في الوكالة الوطنية لدعم

¹ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 22

وتشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وصندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغيرها من الأجهزة العمومية التي تعمل في مجال دعم وتمويل الاستثمار وإنشاء المؤسسات¹.

كما نشير إلى أن المشرع الجزائري لم ينص في المرسوم الرئاسي رقم 102/23 المتعلق بالعون المتعاقد على إمكانية استفادته من الإعانات والامتيازات والضمانات المالية التي تقدمها الدولة لمساعدة المعني في إنجاح مشروعه.

المطلب الثاني : انتهاء الاستفادة من العطلة الاستثنائية للموظف من طرف أجهزة الدولة

يشكل نظام العطلة الاستثنائية المقرر بموجب القانون رقم 22-22 آلية قانونية حديثة مكنت الموظف العمومي من تعليق علاقته الوظيفية مؤقتا بغرض إنشاء مؤسسة أو ممارسة نشاط اقتصادي، في إطار التوجهات الجديدة للدولة نحو تشجيع الاستثمار والمبادرة الفردية. غير أن هذه الاستفادة ليست مطلقة أو دائمة، بل ترتبط بجملة من الضوابط القانونية التي تحكم مدتها وكيفيات انتهائها، سواء بانقضاء الأجل المحدد قانونا، أو بعودة الموظف إلى منصبه، أو في حالات أخرى تستوجب إنهاء هذه الوضعية بقرار من الجهات المختصة.

الفرع الأول: استغلال العطلة الاستثنائية لأغراض غير تلك التي منحت من أجلها

بما أن العطلة لإنشاء مؤسسة حق خاص مقيد ومشروط بتوفر شروط خاصة بالموظف ولسبب خاص ومحدد على سبيل الحصر لايحوز الخروج عنه من قبل الإدارة والموظف، وحتى لا يختلط موضوع هذه العطلة مع إحدى حالات الوضعيات القانونية الأساسية الأخرى، وحفاظا على مصالح الإدارة، مكن المنظم الإدارة من التحقق من التزام الموظف بالهدف من العطلة، عن طريق القيام بالتحقيقات الإدارية اللازمة بالتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المؤهلة، فإذا ثبت لها بعد التحقيق أن الموظف لم يقم بإنشاء مؤسسة

¹ - دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 9 .

وخصص مدة العطلة لأغراض أخرى، كالقيام بدراسات علمية أو رحلة علاجية أو سياحية أو لممارسة نشاط مربح آخر غير ذلك المصرح به لدى الادارة، جاز لها في هذه الحالة انتهاء العطلة بموجب قرار بعد أخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الأعضاء المختصة، وتطلب من الموظف الالتحاق بمنصب عمله فوراً، وعلى الرغم من الخطأ الجسيم الذي ارتكبه الموظف في هذه الحالة، الا أن المرسوم التنفيذي 23-93 لم ينص على أي جزاء تأديبي بهذا الخصوص، مكتفياً بحق الادارة المستخدمة في انتهاء العطلة، كما يؤخذ على نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-93 استعمالها لكلمة "يمكن"، التي تفيد الجواز والاختيار، في حين كان عليه استعمال عبارة "يتعين" أو "يجب" التي تفيد الالتزام والوجوب¹.

الفرع الثاني: فشل مشروع المؤسسة وإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية

فشل مشروع انشاء المؤسسة وإعادة ادماج الموظف أحد الأسباب لإنهاء العطلة الخاصة بإنشاء مؤسسة أو عدم تجسيد الموظف لمشروعه خلال فترة العطلة سواء المدة الأصلية 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 انتهاء 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.

¹ - عادل ذبيح، المرجع السابق، ص 297

وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لانتهااء عطلته بقوة القانون ولو كان زائداً 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 .

الفرع الثالث : انتهاء الرابطة الوظيفية

يتم ذلك في حالتين:

أولاً : في حالة نجاح مشروع المؤسسة

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، ورغم ذلك لا يوجد ما يمنع 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 المسألة¹.

¹ - عادل ذبيح مرجع سابق، ص 323.

ثانيا : في حالة عدم تقديم طلب اعادة الإدماج 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 القانون 22-22 والمادة 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، 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 الآجال القانونية، أو وجود ظروف قاهرة تمنعه من ذلك، نقترح تعديل نص المادة 206 مكرر 05 من القانون 22-22، بالنص على ضرورة توجيه الادارة المستخدمة تنبيها أو تذكيرا للموظف بآجال انتهاء العطلة وبيان تاريخ الالتحاق بمنصب عمله بالإدارة المستخدمة قبل شهر على الأقل من انتهاء عطلته أو توجيه اذار 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 مسؤوليته¹.

¹ - المرجع نفسه، ص 297.

خلاصة الفصل الثاني :

في ختام هذا الفصل، يتبين أن المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 22-22 قد وضع إطارا قانونيا وإجرائيا متكاملا يمكن الموظف العمومي من الاستفادة من عطلة استثنائية بغرض إنشاء مؤسسة، في خطوة تهدف إلى تعزيز روح المبادرة ودعم الاستثمار الفردي داخل الوظيفة العمومية. فقد حدد النص القانوني جملة من الشروط الموضوعية والشكلية التي ينبغي توافرها، سواء تعلق الأمر بصفة الموظف، أو بطبيعة النشاط المزمع إنشاؤه، أو بضرورة احترام مبدأ عدم تعارض المصالح.

كما نظم المشرع الإجراءات الواجب اتباعها للحصول على هذه العطلة، بدءا بتقديم الطلب إلى السلطة المختصة، مروراً بدراسة الملف، وانتهاءً بصدر القرار الإداري بالقبول أو الرفض، مع إمكانية إخضاع ذلك لرقابة قانونية. ويلاحظ أن هذه الإجراءات تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في ضمان استمرارية المرفق العام، وحق الموظف في خوض تجربة المقاول .

وعليه، فإن العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة تمثل آلية قانونية حديثة تعكس توجه الدولة نحو تشجيع المبادرات الاقتصادية، غير أن فعاليتها تبقى رهينة بحسن تطبيق النصوص التنظيمية، وتبسيط الإجراءات الإدارية، وتوفير مرافقة فعلية للموظفين الراغبين في ولوج عالم الاستثمار.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ: "العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ظل القانون 22-22"، يتضح أن المشرع الجزائري قد اتجه نحو تبني رؤية جديدة في مجال الوظيفة العمومية تقوم على التوفيق بين متطلبات المرفق العام وضرورات التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال استحداث نظام قانوني يسمح للموظف العمومي بالاستفادة من عطلة استثنائية غير مدفوعة الأجر بهدف إنشاء مؤسسة أو تجسيد مشروع اقتصادي.

ويعكس هذا التوجه التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية للدولة الجزائرية نحو تشجيع الاستثمار وترقية المقاولاتية والمؤسسات الناشئة، باعتبارها إحدى الآليات الأساسية لتحقيق التنويع الاقتصادي وخلق الثروة ومناصب الشغل، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة والحاجة إلى تقليص التبعية للمحروقات.

وقد بينت الدراسة أن المشرع الجزائري وضع إطارا قانونيا ينظم هذه العطلة من خلال القانون رقم 22-22 والمرسوم التنفيذي رقم 23-193، حيث حدد شروط الاستفادة منها، وإجراءات منحها، ومدتها، وآثارها القانونية، وكذا كيفية انتهائها والعودة إلى الوظيفة العمومية. كما تبين أن هذه العطلة تشكل استثناء على مبدأ التفرغ الكلي للوظيفة العمومية وعدم ممارسة النشاط التجاري، وهو استثناء فرضته متطلبات التنمية الاقتصادية وتشجيع المبادرات الفردية.

كما أظهرت الدراسة أن هذه الآلية القانونية تساهم في فتح المجال أمام الموظفين لاستثمار خبراتهم وكفاءاتهم المهنية في المجال الاقتصادي، بما يسمح بخلق مؤسسات جديدة قادرة على دعم الاقتصاد الوطني، خاصة إذا تعلق الأمر بالمشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة.

غير أن الدراسة كشفت في المقابل عن وجود عدد من النقائص والإشكالات العملية التي قد تحد من فعالية هذا النظام القانوني، من أبرزها الغموض الذي يشوب مفهوم المؤسسة المقصودة في النصوص القانونية، واتساع السلطة التقديرية للإدارة في قبول أو رفض طلب الاستفادة من العطلة، بالإضافة إلى غياب ضمانات كافية تراعي خصوصية

الموظف المقاول، فضلا عن ضعف التأطير والمرافقة الإدارية والمالية للمستفيدين من هذه العطلة.

كما أن نجاح هذه الآلية يبقى مرتبطا بمدى توفير بيئة قانونية واقتصادية وإدارية ملائمة لتشجيع الموظف على خوض تجربة الاستثمار دون خوف من العراقيل الإدارية أو الفشل المالي، خاصة وأن المؤسسات الناشئة بطبيعتها تواجه نسبة عالية من المخاطر خلال سنواتها الأولى.

وعليه، يمكن القول إن المشرع الجزائري قد وفق نسبيا في إرساء أساس قانوني للعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، غير أن فعالية هذا النظام تظل رهينة بمدى تطوير النصوص التنظيمية المرافقة له، وتبسيط إجراءاته، وتوفير ضمانات أكثر توازنا بين حماية المرفق العام وتشجيع روح المبادرة لدى الموظفين العموميين.

بناء على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، يمكن اقتراح مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها تعزيز فعالية نظام العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة، والمتمثلة فيما يلي:

- ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتحديد مفهوم المؤسسة المقصودة في إطار العطلة الاستثنائية بشكل دقيق، مع بيان طبيعتها القانونية والاقتصادية، تفاديا لأي غموض أو اختلاف في التطبيق.

- تقليص نطاق السلطة التقديرية للإدارة في رفض طلبات الاستفادة من العطلة، من خلال وضع معايير موضوعية واضحة وملزمة، ضمانا لمبدأ المساواة بين الموظفين.

- إنشاء آلية وطنية للمرافقة والتوجيه لفائدة الموظفين المستفيدين من عطلة إنشاء مؤسسة، تضم خبراء في المجال القانوني والمالي والاقتصادي، بهدف زيادة فرص نجاح المشاريع.

- رقمنة إجراءات طلب الاستفادة من العطلة الاستثنائية، وربطها بمنصات رقمية موحدة تسمح بإيداع الملفات ومتابعتها إلكترونيا، بما يضمن السرعة والشفافية وتقليص البيروقراطية.

- منح امتيازات وتحفيزات جبائية ومالية للمشاريع التي يؤسسها الموظفون العموميون، خاصة تلك المرتبطة بالمؤسسات الناشئة والابتكار التكنولوجي.
- تعزيز التنسيق بين قطاعات الوظيفة العمومية ووزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمصغرة، بهدف وضع سياسة موحدة لدعم المقاولاتية داخل الإدارة العمومية.
- تنظيم دورات تكوينية لفائدة الموظفين الراغبين في الاستفادة من هذه العطلة، تتعلق بكيفية إعداد المشاريع، ودراسة الجدوى، وآليات التسيير والتمويل.
- إعادة النظر في بعض الآثار القانونية المترتبة عن العطلة، خاصة ما يتعلق بالحقوق الاجتماعية، بما يضمن حماية أكبر للموظف خلال فترة توقفه عن العمل.
- استحداث آليات لمتابعة وتقييم المشاريع المؤسسة من طرف الموظفين المستفيدين من العطلة، من أجل قياس مدى نجاح هذا النظام القانوني في تحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية.
- تشجيع الثقافة المقاولاتية داخل الجامعات والإدارات العمومية، وغرس فكرة الاستثمار المنتج لدى الموظفين، باعتبارها وسيلة للمساهمة في التنمية الاقتصادية الوطنية.
- وفي الأخير، يبقى نجاح العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة مرتبطا بمدى قدرة الدولة على تحويل هذا الحق من مجرد نص قانوني إلى آلية عملية فعالة تساهم في خلق مؤسسات منتجة، وتحقيق التنمية الاقتصادية، وإرساء إدارة عمومية أكثر انفتاحا على روح المبادرة والابتكار، كما أن فعالية هذه الآلية القانونية تبقى رهينة بإزالة النقائص التشريعية والتنظيمية التي تعترضها، بما يحقق التوازن بين متطلبات المرفق العام وطموحات الموظف في الاستثمار والمبادرة.

الملاحق

من السيد (ة) .

الصفة :..... الرتبة أو منصب الشغل (

مكان العمل

رقم الهاتف:..... (النقال) — (الثابت إن وجد)

عنوان البريد الإلكتروني.....

السيد (:) . (ذكر صفة المرسل إليه)

الموضوع: في طلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة.

تطبيقاً لأحكام المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 93 المؤرخ في 5 مارس 2023 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، يشرفني أن أقدم لكم، بطلب قصد الحصول على الموافقة للاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة.

حيث أنني، وحين أقدم لكم بطلبي هذا مرفقاً بالوثائق الثبوتية ذات الصلة، فإنه وإيماناً مني بحرصكم الدائم على التكفل بانشغالي، أحيطكم علماً بما يلي:

أنني أتوفر على الشروط القانونية المطلوبة بموجب المادة الثانية من ذات النص التنظيمي

- أن المؤسسة المراد إنشائها ذات طبيعة . (ذكر طبيعة المؤسسة المراد إنشائها.....).

- أن تاريخ بداية العطلة المقترح من طرفي هو. (ذكر التاريخ المقترح من طرف الموظف أو العون

المتعاقد المعني)

- في انتظار قبول طلبي، تقبلوا مني، عبارات التقدير والاحترام.

المرفقات :

ذكر الوثائق المطلوبة بموجب المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 93 المؤرخ في 05 مارس 2023

حرر بفي :

إمضاء المعني (ة) بالأمر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

وصل استلام طلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

اسم ولقب الموظف أو العون المتعاقد :

الرتبة أو منصب الشغل :

مكان العمل :

رقم الهاتف (النقال أو الثابت) :

البريد الإلكتروني إن وجد :

الرقم	طبيعة النشاط	العدد
1		
2		
3		
4		

رقم الملف في السجل الخاص

تاريخ الإيداع :

اسم ولقب وامضاء المكلف بالتسجيل

امضاء الموظف أو العون المتعاقد المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

تحديد المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية

قرار أو مقرر الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة

ان (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم.
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
- وبمقتضى المرسوم رقم ... المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني عند الاقتضاء)
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص (سلك الانتماء) لاسيما المادة.....منه.

وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 23 - 93 المؤرخ في 12 شعبان عام 1444 الموافق 05 مارس سنة 2023 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة .

وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تعيين، ترقية، ترقيم ترقية، وترسيم أو إدماج أ، إعادة ترتيب (بيان الاسم واللقب) في رتبة الرقم الاستدلالي ابتداء من

- وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم المعني (1) في رتبة ابتداء من..... .

- وبناء على مستخرج القرار أو المقرر رقم. المؤرخ في المتضمن ترقية المعني إلى الدرجة الرقم الاستدلالي للصنف ابتداء من

- وبناء على طلب الاحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة المقدم من طرف المعني بتاريخ وباقتراح

من :

-يقرر

المادة الأولى: يُحال (بيان الاسم واللقب) على عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة مدتها سنة واحدة إبتداءً من

المادة 2: يكلف ... (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر .

حرر بـ في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

قرار أو مقرر تعليق عقد عمل للإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة

ان (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين) .

بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم .

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المتمم

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء) ،

وبناء على عقد توظيف ... (بيان الاسم واللقب) بصفة (بيان منصب الشغل) لمدة غير محددة ابتداء من .

وبناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن تكليف عقد عمل المعني بصفة (بيان منصب الشغل) ب (بيان مدة العقد) ابتداء من

وبناء على طلب الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ ..

وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يُعلق عقد عمل (بيان الاسم واللقب) بسبب إحالته على عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة، لمدة سنة واحدة ابتداء من

المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الادارية المعنية بتنفيذ هذا القرار او المقرر .

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

قرار أو مقرر تمديد الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة

ان (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل

والمتمم

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري - وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في الموافق سنة المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، عند الاقتضاء) - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في الموافق سنة -

سنة المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة منه - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 23 - 93 المؤرخ في 12 شعبان عام 1444 سنة 2023 المحدد لشروط وكيفيات استقادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة

- وبناء على القرار أو المقرر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إحالة (بيان الاسم واللقب) (على عطلة لإنشاء مؤسسة مدتها سنة واحدة ابتداءً من ... وبناء على طلب تمديد الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ

وبإقتراح من

يقرر

المادة الأولى : تمدد بصفة استثنائية إحالة (بيان الاسم واللقب) على عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة، لمدة سنة (06) أشهر ابتداء من

المادة 2: يكلف . (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر .

حرر ب في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

قرار أو مقرر تمديد تعليق عقد عمل للإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة

ان (ذكر السلطة التي لها صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، المتمم

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري

- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (ذكر مرجع النص التنظيمي المتعلق بإنشاء المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافة والمهني عند الاقتضاء) المؤرخ في

- وبناء على القرار أو المقرر رقم المتضمن تعليق عقد عمل (بيان الاسم واللقب) بسبب إحالته على عطلة لإنشاء مؤسسة، مدتها سنة واحدة ابتداء من .

- وبناء على طلب تمديد الإحالة على عطلة لإنشاء مؤسسة المقدم من طرف المعني (1)

بتاريخ وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى: يمدد بصفة استثنائية تعليق عقد عمل (بيان الاسم واللقب) بسبب إحالته على عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة لمدة سنة (06) أشهر، ابتداء

المادة 2: يكلف (ذكر السلطة الإدارية المعنية) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر .

حرر ب..... في

الإمضاء (من طرف السلطة الإدارية المؤهلة)

قوانين

- بقبوله الفوري،

- بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر،

- يرفضه للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة".

"المادة 206 مكررة 3: تؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، وتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي الرتبة، وكذا في التقاعد.

يستمر الموظف المعني، خلال العطلة، في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

"المادة 206 مكررة 4: يمكن الموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

"المادة 206 مكررة 5: تنتهي علاقة العمل، عند انتهاء العطلة، إذا أنجز الموظف مشروعه في إنشاء المؤسسة، أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الأجل المحدد في المادة 206 مكررة 6 أثناءه".

"المادة 206 مكررة 6: يمكن الموظف، في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة، طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، في أجل شهر واحد (1)، على الأقل، قبل انقضاء العطلة.

ويعاد إدماجه، عند انتهاء العطلة، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، ويحتفظ، عند إعادة إدماجه، بحقوقه التي اكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة".

"المادة 206 مكررة 7: تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام المواد 206 مكررة إلى 206 مكررة 6، عن طريق التنظيم".

المادة 3: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حزب بالجزائر في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022.

عيد المجيد تبون

قانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى عام 1444 الموافق 18 ديسمبر سنة 2022، يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 139-26 و 141 (الفقرة 2) و 143 و 145 و 148 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تنظيم أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المادة 2 : تنضم أحكام الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، والمذكور أعلاه، ب مواد 206 مكررة و 206 مكررة 1 و 206 مكررة 2 و 206 مكررة 3 و 206 مكررة 4 و 206 مكررة 5 و 206 مكررة 6 و 206 مكررة 7، وتحرر كما يأتي :

"المادة 206 مكررة 1: للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب".

"المادة 206 مكررة 1: تمدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة (1)، ويمكن تمديدتها استثناء، لمدة لا تتعدى ستة (6) أشهر.

تمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني، بناء على طلبه المبرر".

"المادة 206 مكررة 2: ثبتت الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد (1)، ابتداء من تاريخ إيداعه، إما :

– وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

– وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم.

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 21-275 المؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1442 الموافق 30 يونيو سنة 2021 والمتضمن تعيين الوزير الأول.

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر سنة 2022 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة.

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 206 مكرر إلى 206 مكرر 7 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتمم، والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد شروط وكميقات استفادة الموظفين من عطلة غير مدفوعة الراتب لإنشاء مؤسسة، التي تدعى في صلب النص "العطلة".

المادة 2 : يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة أن يستوفي الشروط الآتية :

– أن يقل سنّه عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب.

– أن يثبت أقدمية خمس (5) سنوات بصفة موظف.

– أن يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة.

المادة 3 : تمنح العطلة للموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية لمدة سنة واحدة (1)، ويمكن تمديدها، بصفة استثنائية، لمدة سنة (6) أشهر على الأكثر.

المادة 4 : يستثنى من الاستفادة من العطلة، الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة في :

– الأمن الوطني،

– الحماية المدنية،

– إدارة السجون،

– إدارة الجمارك،

– إدارة الغابات،

– أمن الاتصالات السلكية واللاسلكية،

– المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية،

– الأعيان الدبلوماسية والفتنصليين.

★

مرسوم تنفيذي رقم 23-93 مؤرخ في 12 شعبان عام 1444 الموافق 5 مارس سنة 2023، يحدد شروط وكميقات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

إن الوزير الأول،

– يتأ على الدستور، لا سيما المادتان 112-5 و 141 (الفقرة 2) منه،

يمكن الموظف، في حالة التمديد الاستثنائي لعطلته، الاستفادة من هذه الآداءات العيشية في حدود هذه الفترة، شريطة دفع اشتراكات تعويضية شهرية تحسب على أساس نسبة 13 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 12 : توضح كليات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب تعليمات من السلطة المكلفة بالتوظيف العمومية.

المادة 13 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 12 شعبان عام 1444 الموافق 5 مارس سنة 2023.

أيمن بن عبد الرحمان



المادة 5 : يجب على الموظف التنازل في الاستفادة من العطلة تقديم طلب إلى مستخدمه قبل ثلاثة (3) أشهر، على الأقل، من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة، مقابل وصل استلام.

يجب أن يحدد طلب العطلة طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشائها وتاريخ بداية العطلة ويكون مرفوقا بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة، وكذا بالتعهد المذكور في المادة 2 أعلاه.

المادة 6 : يتعين على الإدارة المستخدمة الرد على طلب الموظف للاستفادة من العطلة، في أجل لا يتعدى شهرا واحدا (1) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وتبليغه إنا بالموافقة على استفادته من العطلة، وإنا بتأجيل الموافقة على طلبه لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أشهر، وإنا بالرفض المعلن، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 7 : يمكن الموظف، في حالة رفض طلبه في الاستفادة من العطلة، أن يقدم في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ تبليغه قرار الرفض، تظلما لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البت فيه في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ إيداع التظلم.

المادة 8 : إذا لم يتمكن الموظف من إنجاز مشروعه خلال فترة العطلة، يمكنه أن يطلب خلال أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل تاريخ نهاية عطلته، حسب نفس الكيفيات المنصوص عليها بالنسبة للطلب الأول :

- إنا بتديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة إنجاز مشروعه في حدود سنة (6) أشهر،

- إنا إعادة إدماجه في رتبته الأصلية، وفي هذه الحالة، يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لنهاية عطلته بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد، ويحتفظ بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة، لا سيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة وفي الرتبة وكذا في التقاعد.

المادة 9 : في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل نهاية العطلة، تنهى علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته.

المادة 10 : يمكن المستخدم إنهاء العطلة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا تبين بعد القيام بالتحقيقات الإدارية اللازمة بالتنسيق مع المؤسسات والهيئات المؤهلة، أن استفادة الموظف من العطلة كانت لأغراض أخرى غير إنشاء مؤسسة.

المادة 11 : للموظف المستفيد من العطلة الحق في الآداءات العيشية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء، في سنة مدنية واحدة (1).

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1_القوانين:

القوانين العادية والأوامر

- القانون رقم 90-1. المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. ج. ج. العدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990.
- الأمر رقم 03/03 المؤرخ في 19 جويلية 2003 المتعلق بالمنافسة، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج.ج. العدد 43 ، الصادرة في 20 يوليو 2003 .
- القانون رقم 02/04 المؤرخ في 23 جوان 2004 المحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، المعدل والمتمم. ر. ج . ج. العدد 41 ، الصادرة في 27 جوان 2004 .
- الأمر رقم 03-06 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، المتمم ، ج.ر.ج.ج.ج. العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 2006.
- القانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، المتمم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر.ج.ج.ج. العدد 49 ، الصادرة في 20 جويلية 2022.
- القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المتمم للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج.ج. العدد 85، الصادرة في 19 ديسمبر 2022.

المراسم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 ، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم ، المعدل والمتمم ، ج.ر.ج.ج.ج. العدد 61 ، الصادرة في 30 سبتمبر 2000 .

- _المرسوم الرئاسي رقم 23-102 المؤرخ في 7 مارس 2023، المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة

لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج. ر. ج. ج. العدد 15 الصادرة في 12 مارس 2023.

المراسم التنفيذية:

المرسوم التنفيذي رقم 17-322 المؤرخ في 2 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر. ج. ج. ، العدد 66، الصادرة في 12 نوفمبر 2017.

- المرسوم التنفيذي رقم 20-373، الصادر في 12 ديسمبر 2020، المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج. ر. ج. ج. ، العدد 77، الصادرة في 20 ، ديسمبر 2020، ص.
- المرسوم التنفيذي رقم 22-352، المؤرخ في 19 أكتوبر 2022، المحدد لشروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء الى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، ج. ر. ج. ج. ، العدد 69، الصادرة في 19 أكتوبر 2022.

المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس 2023 ، المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، ج. ر. ج. ج. ، العدد 15 الصادرة في 12 مارس 2023.

2_المراسلات الإدارية:

- المراسلة رقم 4318 المؤرخة في 08 أفريل 2021 المتعلقة بالرد عن الاستفسار حول مدى إمكانية استفادة عون متعاقد ذكر من عطلة غير مدفوعة الراتب لتربية طفل يقل عمره عن خمس (05) سنوات، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري .

ثانيا: المؤلفات العامة:

- أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (بين النظري والتطبيقي)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

- جمال قروف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2022.

- جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر، 2021.

- حمد إبراهيم الدسوقي علي حماية الموظف العام جنائيا، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثالثة، 2019.

- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح، الجزائر، 2012.

- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.

- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)، دار جامعة الجديدة، مصر، 2011.

- عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.

- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

- مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري (دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري) ، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

ثالثا: المذكرات:

- خدوج بلقاسمي، توظيف الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص القانون الإداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2018-2019.

- سهام بن يوب و آسية حمدي، التوجه المقاولاتي عند الموظف الجزائري في ظل صدور القانون 22-22 مذكرة ماستر، تخصص مقاولاتية قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022-2023.

- عائشة بعلي الوضعيات القانونية للموظف العام في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر، تخصص القانون الإداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2018-2019.

- محمد روبي و زهير سعودي، النظام التعاقدى وتطبيقاته في نطاق الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات عمومية قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2017-2018.

- مسعودة بن مولود النظام القانوني لاستيداع الموظف العام في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، تخصص القانون الإداري قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة 2019-2020.

رابعاً: المقالات العلمية:

- دليلة بوسعيدة ، "دراسة نقدية حول الحق في العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة وفقا للقانون رقم 16-22 ، مجلة قانون العمل والتشغيل مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم الجزائر، المجلد الثامن العدد الثاني، جوان 2023.

- سهام قيرو و خليل غشام ، " فلسفة العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة في ضوء معايير الجودة في صناعة القانون"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 1، الجزائر، المجلد الرابع والعشرون العدد الأول، جوان 2023.

- شمس الدين بشير الشريف وسميحة لعقابي، النظام القانوني للعون المتربص في الوظيفة العمومية"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، المجلد الرابع، 2019. العدد الرابع، ديسمبر ، 2019.

- عادل ذبيح، "النظام القانوني لحق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون رقم 22-22 ونصه التنظيمي"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، المجلد التاسع، العدد الثاني، ديسمبر 2024.

- فؤاد رحوي، "حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 22/16"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيارت، الجزائر، المجلد الثامن، العدد الثاني، 2022.

- وسام بلعجوز قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر، المجلد الثامن، العدد الأول، 2024.

خامسا: المحاضرات:

- مراد بوطبة، "دروس في الوظيفة العمومية " (بحث غير منشور)، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية لطلبة السنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أحمد بوقرة ببومرداس، 2017/2018.

سادسا: الدليل الاسترشادي:

عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، دليل إدارة الموارد البشرية (دليل استرشادي يوضح شروط وكيفيات استقادة الموظفين والأعوان المتعاقدين من عطلة لإنشاء مؤسسة)، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة، 23 مارس 2023.

مراجع باللغة الفرنسية :

Guiroud, Seham, et Khelil Gacham. « Philosophie du congé exceptionnel du fonctionnaire pour la création d'une entreprise à la lumière des standards de qualité législative ». *Revue des sciences sociales et humaines* 17, no 2 (2023) : 45-62.

2- Bouamar, Sabrina, et Hamza Boukharouba. « La nature juridique de la société par actions simplifiée – Société Start-up ». *Journal des études et recherches juridiques* 8, no 2 (2023) : 240-255.

- 3– Benarbia, Rekia. « Le cadre juridique des start-up en Algérie ». *Revue russe de droit* 13, no 1 (2025).
- 4– Benachenhou, Farida, et Amel Mostefa Kara. « L’environnement de création des incubateurs d’entreprises et des start-up en Algérie : opportunités et obstacles ». *Genetics & Biodiversity Journal* 6, no 3 (2022).
- 5– Chafi, Mohamed Abdelbasset, Aboubakr Bouziane, Abdelkader Assi, Ali Melki, et Abdelkader Adjout. « L’auto-entrepreneuriat à la lumière du droit algérien : enjeux législatifs et défis de mise en œuvre ». *The International Tax Journal* (2025).
- 6– Algérie. Loi n° 22-22 du 18 décembre 2022 complétant l’ordonnance n° 06-03 portant statut général de la fonction publique. *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*, 2022.
- 7– Algérie. Décret exécutif n° 22-352 du 19 octobre 2022 fixant les conditions et modalités du bénéfice du travailleur du droit au congé pour création d’entreprise. *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*, 2022.
- 8– Algérie. Loi n° 22-16 du 20 juillet 2022 modifiant la loi n° 90-11 relative aux relations de travail. *Journal officiel de la République algérienne démocratique et populaire*, 2022.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
4 - 1	مقدمة
6	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والنظري للعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
7	المبحث الأول : ماهية العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
8	المطلب الأول : مفهوم كل من المؤسسة الناشئة والعطلة الاستثنائية
9	الفرع الأول : مفهوم المؤسسات الناشئة
9	أولا : تعريف المؤسسات الناشئة
15	ثانيا : خصائص المؤسسات الناشئة :
19	ثالثا : أهمية المؤسسات الناشئة ودورها في التنمية الاقتصادية
23	الفرع الثاني : مفهوم العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
23	أولا : تعريف العطلة الاستثنائية
25	ثانيا : خصائص العطلة الاستثنائية
28	ثالثا : تمييز العطلة عما يقاربها من المفاهيم
35	المطلب الثاني : أهداف وأسباب استحداث العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
36	الفرع الأول : أهداف الاستفادة من العطلة الاستثنائية
37	الفرع الثاني : أسباب استحداث العطلة الاستثنائية في ظل القانون 22/22
38	المبحث الثاني : النظام القانوني العام للعطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
39	المطلب الأول : المدة القانونية للعطلة الاستثنائية وبيان الفئات المستفيدة منها
39	الفرع الأول : مدة القانونية للعطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة
40	الفرع الثاني : فئات الموظفين المستفيدين من العطلة و الفئات المستتناة منها
40	المطلب الثاني : تأثير إنشاء المؤسسة على مفهوم الولاء الوظيفي للموظف
40	الفرع الأول : المفهوم التقليدي للولاء الوظيفي
42	الفرع الثاني : تأثير العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة في بناء مفهوم مستحدث للولاء الوظيفي
45	خلاصة الفصل الأول :
47	الفصل الثاني : الإطار القانوني والإجرائي لاستفادة الموظف من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة
48	المبحث الأول : شروط وإجراءات الاستفادة من العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة

48	المطلب الأول: شروط الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة
49	الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها في الموظف المستفيد
49	أولا: شرط السن
50	ثانيا: شرط الأقدمية المهنية
52	الفرع الثاني: الشروط المرتبطة بمصلحة الإدارة المستخدمة
53	أولا: التزام الموظف بقواعد المنافسة النزيهة
54	ثانيا: عدم الإضرار بالإدارة المستخدمة
55	المطلب الثاني: إجراءات الاستفادة من العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة
56	الفرع الأول: تقديم طلب مبرر للاستفادة من العطلة
56	أولا: آجال إيداع الطلب
57	ثانيا: محتويات الطلب
57	ثالثا: الوثائق المرفقة بطلب الاستفادة
58	الفرع الثاني: تحديد طبيعة نشاط المؤسسة المزمع إنشاؤها
59	الفرع الثالث: دراسة طلب الاستفادة من طرف الإدارة المستخدمة وتبليغ الموظف بقرارها
63	المبحث الثاني: الآثار القانونية للاستفادة من العطلة الاستثنائية وطرق نهايتها
63	المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة على إستفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة
63	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة
64	أولا: الإيقاف المؤقت للرابطة الوظيفية
64	ثانيا: توقيف الراتب والحقوق المرتبطة بالأقدمية والترقية والتقاعد
66	الفرع الثاني: استفادة الموظف المحال على العطلة من بعض الحقوق والامتيازات
67	أولا: الاستفادة من تغطية الضمان الإجتماعي
68	ثانيا: الاستفادة من الإعانات والامتيازات المقدمة من طرف أجهزة الدولة
69	المطلب الثاني: إنتهاء الاستفادة من العطلة الاستثنائية للموظف لإنشاء مؤسسة
69	الفرع الأول: إستغلال العطلة الاستثنائية لأغراض غير تلك التي منحت من أجلها
70	الفرع الثاني: فشل مشروع المؤسسة وإعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية
71	الفرع الثالث: إنهاء الرابطة الوظيفية
71	أولا: في حالة نجاح مشروع المؤسسة

72	ثانيا :في حالة عدم تقديم طلب إعادة الإدماج في أجل شهر واحد قبل انتهاء العطلة
73	خلاصة الفصل الثاني :
75	الخاتمة
79	الملاحق
90	قائمة المصادر والمراجع
98	الفهرس
101	الملخص

ملخص :

تلعب المؤسسات دورا هاما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك وسع المشرع الجزائري من الأشخاص الذين يمكنهم إنشاء مؤسسات من خلال ما نص عليه المشرع بموجب القانون رقم 22-22 المتمم للأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية استحداث قانون جديد وهو حق الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة غير مدفوعة الراتب مرة واحدة خلال مساره المهني، وذلك بعد استيفائه للشروط القانونية. ويترتب على إحالة الموظف على هذه العطلة إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ومجموعة من الآثار القانونية كتوقيف راتبه وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية .

الكلمات المفتاحية : الموظف، العون المتعاقد، العطلة، إنشاء مؤسسة، الوظيف

العمومي.

Abstract:

The legal right to a leave of absence to create a private enterprise within the domain of public employment

Summary:

Institutions constitute a cornerstone in achieving economic and social development. In recognition of this role, the Algerian legislator broadened the scope of individuals authorized to establish enterprises. This was effected by Law No. 22/22, which supplements Ordinance No. 06/03 — bearing the General Statute of the Civil Service — through the introduction of a new legal mechanism: the right of the public servant to benefit, once during their professional career, from an unpaid leave of absence for the purpose of creating a business, subject to the fulfillment of specific legal conditions.

The granting of such leave entails a temporary suspension of the employment relationship, and produces several legal effects, including the suspension of salary, seniority accrual, and

promotion entitlements.

Key words: Civil servant, Contract employee, Unpaid leave of absence, Establishing a business, Civil service