



ردمد إلكتروني: 2661-7404

المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية

ردمد ورقي: 9971 - 2571

ص.ص: 871 - 883

العدد: الأول

المجلد: الثامن

السنة: 2024

قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

## قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

### A Legal Reading of the Employee's Right to Start a Company

*"Qirā'ah qānūniyah li-ḥaqq al-muwaẓẓaf fi inshā' Mu'assasat"*

بلعجوز وسام\*

جامعة محمد بوضياف المسيلة - الجزائر

عضو مخبر الدراسات و البحوث في القانون و الأسرة

و التنمية الإدارية - جامعة المسيلة

Wissame.beladjouz@univ-msila.dz

تاريخ إرسال المقال: 18-02-2024 تاريخ قبول المقال: 27-02-2024 تاريخ نشر المقال: 10-03-2024

#### الملخص:

لقد أدرك المشرع الجزائري أهمية دور المؤسسات الناشئة في النهوض والازدهار بالاقتصاد الوطني، مما دفعه لإصدار جملة من التشريعات اهمها القانون رقم 22-22 المعدل والمتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك تجسيدا لجهود السلطة التنفيذية الممثلة بالحكومة الرامية إلى وضع الموظف في محور السياسات التنموية وجعله فاعلا أساسيا لإنتاج الثروة من خلال منحه حق إنشاء مؤسسة ، ليتأكد في نهاية المطاف دور الموظف المحوري في صناعة التنمية و مساهمته الفاعلة في إحداث التغيير الاقتصادي.

لذا تستهدف هذه الورقة البحثية إلى إنجاز قراءة قانونية لهذا القانون، وكذلك تحليل المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة مع تقييم مدى فعالية هذه التشريعات في تحقيق اهدافها .

الكلمات المفتاحية: المؤسسة الناشئة ، الوظيفة العمومية ، القانون ، الشروط ، الكيفيات

#### **Abstract:**

The Algerian legislator has recognized the importance of startups in promoting the national economy and its prosperity. This has led to the enactment of a series of legislations, the most important of which is Law No. 22-22, which amends and supplements Ordinance No. 06-03,

### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

which includes the Basic Law on the Civil Service. This law embodies the efforts of the executive authority, represented by the government, to place the employee at the center of development policies and make them a key player in wealth generation by granting them the right to establish a business. This ultimately confirms the pivotal role of the employee in driving development and their active contribution to economic change.

This research study delves into the legal implications of this initiative, analyzing both Law No. 22-22 and Executive Decree No. 23-93, which outlines the specific conditions and procedures for obtaining such leave. Ultimately, the study seeks to evaluate the effectiveness of these legislations in achieving their intended objectives.

**Keywords:** Startup, Public service, Law, Terms, Modalities.

#### المقدمة:

تعد المؤسسات الناشئة من أهم المستجدات الكيانية في هذه الوقت الراهن و التي انتشر صيتها في جميع الدول و على مختلف الأصعدة لكونها أحد روافد الثروة و مسوغ جوهرى لخلق فرص العمل. فمع ازدياد الوعي بأهمية تحرير الاقتصاد و النهوض به ، حظيت هذه المؤسسات باهتمام خاص من قبل السلطات العمومية على رأسها السلطة التنفيذية بقطبيها ، بحيث تلعب المؤسسات الناشئة في الوقت الحالي دورا محوريا في اقتصاديات الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء .

في حين تتميز هذه الشركات بسرعة نموها وتطورها، وقدرتها على تحويل المعرفة إلى تكنولوجيا وابتكارات تساعد على رفع مستوى التنافسية على الصعيد الدولي وتحقيق النمو للدول. لذا و بناءا على هذه المعطيات الواقعية سعت الحكومة الجزائرية لبذل قصار جهدها في تخفيف القيود الإدارية والقانونية المفروضة على هذه المؤسسات بصفة عامة، سواء من ناحية التمويل أو من ناحية الإرشاد والدعم. كما عملت على خلق نظام بيئي و قانوني متكامل يهدف إلى تشجيع أصحاب المشاريع على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مؤسسات ناشئة ناجحة بما فيهم الموظف الذي اصبح بموجب القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 03-06 المتضمن للقانون الاساسي للتوظيف العمومية أحد الفواعل الاساسية في إنتاج الثروة من خلال منحه حق إنشاء مؤسسة ناشئة، فهذا القانون يعزز مجهودات الحكومة الرامية الى وضع الموظف في محور السياسات التنموية من خلال تشجيع روح المقاولاتية لديه ، و تحفيز الموظفين من لهم مهارات مهنية و علمية تؤهلهم لانشاء مؤسساتهم ليساهموا بها في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وتعزيز الآلة الإنتاجية الوطنية.

لذا تستهدف هذه الورقة البحثية للجابة عن الاشكالية التالية :

## قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

- ما مدى نجاعة المشرع الجزائري في ضبط الاطار القانوني لاستفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة ؟

و سنحاول الإجابة على هذه الإشكالية عن طريق إتباع للمنهج التحليلي وهذا بتحليل النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بهذا حق الموظف في العطلة لإنشاء مؤسسة من أجل تحديد تجليات الصياغة القانونية لشروط و كفاءات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة على ضوء كل من القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن للقانون الاساسي للوظيفة العمومية و المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط و كفاءات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة ، و لضمان المعالجة الكافية لهذا الموضوع فقد آثرنا تقسيم هذا الموضوع إلى محورين رئيسيين، إذ سيتضمن المحور الأول قراءة قانونية في شروط استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة، أما المحور الثاني فسيتضمن قراءة قانونية في كفاءات استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة .

### المبحث الأول : قراءة قانونية في شروط استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة

بداية و قبل الخوض في تحليل النصوص القانونية بو التنظيمية المتعلقة بمجموعة الشروط الواجب توفرها في الموظف و في طلبه للاستفادة من عطلة لانشاء مؤسسة ، لا بد ان نقف أمام مصطلح "العطلة" لتحديد المعنى الدلالي له .

لذا و من خلال الرجوع لنص المادة 02 من القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية نجدها تنص على أنه للموظف الحق في عطلة لانشاء المؤسسة بحيث تكون هذه العطلة غير مدفوعة الراتب و هو ما أكدته المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط و كفاءات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة، أين نصت بشكل صريح على أن المراد بمصطلح العطلة المتضمن في صلب النص هي العطلة غير مدفوعة الراتب و التي تمنح للموظف لهدف انشاء مؤسسته ، في المقابل تؤدي إحالة الموظف على العطلة لإنشاء مؤسسة إلى نتائج محددة على سبيل الحصر في متن القانون محل الدراسة و المتمثلة في كل من الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، و توقيف الراتب و حقوق الأقدمية و كذلك الترقية في الدرجات و في الرتبة، وكذا في التقاعد، كما يستمر الموظف المعني خلال العطلة في الاستفادة من التغطية في الضمان الاجتماعي وفق الشروط و الكفاءات المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما بهذا الشأن<sup>1</sup> .

### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

في حين و من خلال استقراء مجموعة النصوص القانونية و التنظيمية ارتأينا أن نصنف هذه الشروط لشروط موضوعية (المطلب الأول) و أخرى شكلية (المطلب الثاني) .

#### المطلب الأول: الشروط الموضوعية

إن الشروط الموضوعية لاكتساب حق ما على وجه عام هي تلك الشروط التي تتعلق بجوهر الحق نفسه، مثل صفة الشخص الذي يطلب الحق أو الغرض من الحق.. الخ، غير ان المشرع الجزائري قد حدد مجموعة من الشروط لاستفادة الموظف من حقه في العطلة لانشاء مؤسسة و التي نفصل فيها على النحو الاتي:

#### الفرع الأول: شرط السن

لقد نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط و كفاءات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة على ضرورة توفر شرط السن محددة السن الاقصى الذي يمكن الموظف من الاستفادة من عطلة لانشاء مؤسسة و المقدر بأقل و لا يساوي خمس و خمسون (55) سنة كاملة و تحديدا عند ايداع الطلب بحيث يعتبر هذا الاخير المرجع الزمني الذي يحدد مدى خضوع الموظف لهذا الشرط . في حين يجدر بنا الاشارة الى أن الجدوى من هذا الشرط مبهمة نوعا ما فتحديد السن بأقل من خمس و خمسون سنة يعد شرطا مجحفا و تعسفيا في حق فئة الموظفين الذين تتجاوز أعمارهم و تساوي خمس و خمسون سنة، كما يعد هذا الشرط تجاوزا لأهم مبدأ يقوم عليه القانون الاساسي للوظيفة العمومية أي و هو مبدأ المساواة في التحاق بالوظائف العامة<sup>11</sup> هذا من جهة، أما من جهة أخرى فنجد نفس هذا القانون ينص على منع التمييز بين الموظفين سواء بسبب ارائهم او جنسهم أو أصلهم او بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية لذا فمثل فأن شرط السن المحدد في هذا التنظيم المحدد لكيفية تطبيق القانون رقم 22-22 يسلب فئة من الموظفين من حق الاستفادة من عطلة لانشاء مؤسسة بالرغم من أن الموظف الذي تجاوز سن خمس و خمسون سنة لم يصل لسن التقاعد بعد، لذا لا يسعنا القول سوى أن هذا الشرط يجسد تجاوزا واضحا على المبادئ الواردة في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

#### الفرع الثاني: شرط الأقدمية

لقد اشترط التنظيم المحدد لشروط و كفاءات استفادة الموظفين من عطلة لانشاء مؤسسة و تحديدا في المادة 02 منه على الموظف اثبات الخبرة المهنية أو بصيغة أدق اثبات أقدمية خمس سنوات بصفة

### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

موظف بحيث نلاحظ أن المشرع لم يفصل في كيفية تحصيل هذه الاقدمية ، بمعنى انه لم يحدد ما اذا لا بد على هذه الخمس سنوات ان تكون بدون انقطاع أي بشكل متتالي أو العكس. الأمر الذي يدفعنا لقول بأنه كان على المشرع ان يكون واضحا في صياغته لمنع أي تأويل لهذا النص من طرف الادارة المستخدمة للموظف قد تستغله لاقضاء الموظف من الاستفادة من حقه القانوني في الاستفادة من عطلة .

### الفرع الثالث : شرط الفئة

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 لانشاء مؤسسة و هم جميع فئات الموظفين ما عدا ما ستتناهم المشرع من الاستفادة من العطلة و هم الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة<sup>iii</sup> في :

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

في حين نلاحظ بأن سبب استثناء المشرع الجزائري لهذه الفئات هو الخصوصية الوظيفية لهم و ذلك ما تؤكدته الفقرة 02 من المادة 03 من الأمر رقم 06-03 ، اضافة الى ذلك فنجد جزءا من هذه الفئات تندرج ضمن الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الامن الوطنيين المنصوص عليها في الدستور<sup>iv</sup> و التي تجسد مظاهر الخروج عن المفهوم التقليدي لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الدولة ، و ذلك ما يضيف على هذه الفئة من الوظائف نوع من الخصوصية و التي تبرر بدورها استثناء المشرع لهم من الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة .

## قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

### المطلب الثاني: الشروط الشكلية

لا شك أن القانون بوصفه منظومة متكاملة تحكم العلاقات بين الأفراد، يسعى إلى تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات، لذلك لا يمنح أي حق دون ضوابط وشروط تضمن استخدامه بشكل مسؤول وعادل بحيث تعد الشروط، سواء الموضوعية أو الشكلية، عنصرا هاما لضمان حسن سير عملية اكتساب الحق المتمثل في "الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة".

لذا إكمالاً لمجموعة الشروط المذكورة سابقا، سنسلط الضوء على الشروط الشكلية التي يجب توافرها لكي يتمكن الموظف من الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة. و المتمثلة فيما يلي :

### الفرع الأول : شرط حماية الإدارة المستخدمة

يتجلى هذا الشرط من خلال تنصيب المشرع الجزائري على ضرورة تعهد الموظف بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة<sup>٧</sup> و الذي بعد من أهم الشروط الشكلية التي يجب توافرها لكي يتمكن الموظف من الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة و التي نفضل في مضمونها على النحو الآتي:

#### أولاً: التزام الموظف بقواعد المنافسة النزيهة

يلزم هذا الشرط الموظف بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة، وذلك من خلال عدة سلوكيات لا بد على الموظف الامتناع عنها نذكر على سبيل المثال : استخدام معلومات أو موارد الإدارة المستخدمة في مشروع مؤسسته محل العطلة ، استخدام اسم او شعار الإدارة المستخدمة في مشروع المؤسسة أو ترويج الموظف لمشروعه الخاص داخل مقر الإدارة المستخدمة .. الخ .

#### ثانياً : التعهد بعدم الإضرار بالإدارة

يتجلى هذا الشرط من خلال تعهد الموظف بعدم ممارسة أي نشاط خلال فترة العطلة يمكن أن يلحق الضرر بإدارته و فالقصد التشريعي من هذا الشرط هو حماية مصالح الإدارة من أي منافسة غير عادلة من قبل الموظف و فرض احترام الإدارة وتجنب أي سلوكيات أو تصرفات قد تصدر من الموظف بإمكانها أن تلحق الضرر بسمعة الإدارة المستخدمة و مصالحه هذا من جهة ، أما من جهة أخرى فإن هذا الشرط يهدف لضمان حسن سير العمل على مستوى الإدارة والحفاظ على التوازن بين الحقوق والواجبات ، بحيث يمكن للموظف الاستفادة من حقه في عطلة لإنشاء مؤسسة دون الإضرار بحقوق الإدارة.

### قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة

#### الفرع الثاني : شرط جدية الموظف

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 23-93 شروط طلب عطلة لإنشاء مؤسسة و التي تؤكد على جدية الموظف، حيث ينص على ضرورة تضمين الطلب المعلومات التالية:

1- طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها

2- تاريخ بداية العطلة

3- ارفاق الطلب بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة،

فمعلوم أن رحلة إنشاء المؤسسة يستلزم المرور بعدة **خطوات** تمثل مجملها فيما يلي<sup>vi</sup>:

- تحديد الفكرة الأساسية التي تنشط ضمن اطارها هذه المؤسسة.
  - تحديد احتياجات الافراد ومشكلتهم في الحصول على خدمة أو منتج معين.
  - دراسة السوق من خلال جمع وتحليل للمعلومات المتوفرة حول السوق المستهدفة من طرف الغرض الرئيس من انشاء المؤسسة و تحديد حجم السوق و احتياجاته و المنافسة فيه .
  - بناء هوية المؤسسة من خلال اختيار اسم و شعار مناسب لهذه المؤسسة و اختيار شركاء مؤسسين مناسبين .
  - وضع خارطة عمل للمؤسسة وهي أحد أهم الخطوات التي لا بد من القيام بها لضمان نجاح المؤسسة لكونها توظف الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة و خطوات تنفيذها .
  - توفير تمويل المؤسسة و تشكيل فريق عمل مؤهل.
  - اختيار مقر المؤسسة.
- و عليه نستنتج ان بناء مؤسسة ناجحة يمر بعدة مراحل اولها التفكير ثم التخطيط ،فاعداد الفريق و في الختام التمويل و كل هذه الخطوات لها اسبقية عن ايداع طلب العطلة مما يؤكد على هذا الشرط الشكلي هو شرط ايجابي يدل على جدية الموظف .

4- ارفاق الطلب بالتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة و عدم الإضرار بالادارة المستخدمة.

#### المبحث الثاني: قراءة قانونية في كفاءات استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة

لقد حدد المشرع الجزائري الاطار القانوني لكفاءات استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة فمن خلال استقراء مجموعة النصوص و التنظيمية المتعلقة بهذا الموضوع نجد تشمل هذه الكفاءات تشمل

### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

مجموعة الضوابط سواء الاجرائية (المطلب الأول) أو الموضوعية (المطلب الثاني) المنظمة لآلية استفادة الموظف من العطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة .

#### المطلب الأول: الضوابط الإجرائية

تشمل الضوابط الإجرائية مجموعة من الخطوات والإجراءات التي يجب على الموظف اتباعها لكي يتمكن من الحصول على عطلة لإنشاء مؤسس فمنها ما هي سابقة أي قبلية لاكتساب حق الموظف لعطلة بغرض انشاء مؤسسة و أخرى بعدية أي بعد الاستفادة من العطلة .

#### الفرع الأول : الضوابط الإجرائية القبليّة

تعتبر هذه الإجراءات بمثابة بوابة المرور لعطلة انشاء مؤسسة ، فالموظف قبل حصوله على العطلة يستوجب عليه ايداع طلب وفق ضوابط محددة و حتى الرد لا بد أن يخضع لضوابط قانونية محددة أيضا .

#### أولاً: الضوابط الإجرائية لإيداع الطلب

يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من العطلة تقديم طلب مكتوب إلى الادارة المستخدمة قبل ثلاثة (3) أشهر على الأقل من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة و ذلك مقابل وصل استلام يؤكد على ايداعه للطلب الذي لا بد أن يشمل مجموعة من الشروط الشكلية التي تم التطرق لها اعلاه كضرورة تحديد نشاط المؤسسة و تاريخ بديّة العطلة، إضافة لمجموعة من الوثائق المرفقة التي تثبت مباشرة الموظف لاجراءات انشاء المؤسسة دون اغفال التعهد المذكور في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 93-23<sup>vii</sup>.

#### ثانياً: الضوابط الإجرائية للرد على الطلب

تبت الإدارة المستخدمة في طلب العطلة لإنشاء مؤسسة في أجل أقصاه شهر واحد(1) ابتداء من تاريخ ايداعه وفق ثلاث حالات قانونية محددة على سبيل الحصر<sup>viii</sup> وهي :

1. القبول الفوري لطلب الاستفادة من العطلة .
2. تأجيل قبول طلب الاستفادة من العطلة لمدة ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى ، بحيث نلاحظ هنا أن المشرع قد أغفل عن تعليل التأجيل ففي هذه الحالة هناك امكانية او احتمالية ام صح القول أن تتعسف الادارة المستخدمة في استعمال هذا الحق فتقوم بتأجيل هذا الطلب لمدة ثلاثة أشهر دون وجه حق و دون مبرر منطقي .



### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

3. رفض طلب الاستفاداة من العطلة مع التعليل و بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ، بحيث نص المشرع على ضرورة تعليل الرفض من خلال التأكيد على تحقق الضرورة القصوى للمصلحة التي قد تمنع الموظف من الاستفاداة بالعطلة .  
ومع ذلك يلاحظ أن مصطلح "الضرورة القصوى للمصلحة" مصطلح فضفاض يصعب تحديده بدقة، بحيث يمنح هذا الأمر للإدارة المستخدمة سلطة تأويل هذا المصطلح، مما قد يؤثر سلبا على الموظف إذا تم تأويله بشكل غير عادل. ، لذلك يجب على المشرع إعادة النظر في هذا المصطلح و تعريفه بشكل أكثر وضوحاً لضمان حقوق الموظفين و حمايتهم من أي تأويلات غير عادلة.  
في حين يجدر بنا الإشارة الى أن التنظيم قد مكن الموظف في هذه الحالة ، أي في حالة رفض طلبه في الاستفاداة من العطلة، أن يقدم في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ تبليغه قرار الرفض، نظلما لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البت فيه في أجل خمسة عشر (15) يوما، ابتداء من تاريخ إيداع التظلم<sup>ix</sup>.

### الفرع الثاني: الضوابط الإجرائية البعدية

بعد رحلة إنشاء المؤسسة، تأتي مرحلة جديدة من الضوابط الإجرائية، تعرف باسم الضوابط الإجرائية البعدية، بحيث تهدف هذه الضوابط إلى تقييم مسار المشروع و ضمان التزام الموظف بشروطه.

### أولاً: في حالة عدم انجاز مشروع انشاء المؤسسة

إذا لم يتمكن الموظف المستفاد من العطلة من إنجاز مشروعه خلال فترة العطلة ، يمكنه أن يطلب خلال أجل شهر واحد على الأقل قبل تاريخ نهاية عطلته، حسب نفس الكيفيات المنصوص عليها بالنسبة للطلب الأول:  
1- إما تمديد عطلته بصفة استثنائية من أجل مواصلة إنجاز مشروعه في حدود ستة (6) أشهر.  
2- إما إعادة إدماجه في رتبته الأصلية وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف المستفيد من العطلة في التاريخ المقرر لنهاية عطلته بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد كما يحتفظ هذا الموظف بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة، لا سيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة وفي الرتبة وكذا في التقاعد<sup>x</sup>.

### ثانياً : في حالة انجاز المشروع انشاء المؤسسة

### قراءة قانونية لحق الموظف في انشاء مؤسسة

في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه الذي تنشط ضمن اطاره المؤسسة أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد على الأقل قبل نهاية العطلة، تنهى علاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته<sup>xi</sup>، بحيث نرى بأن هذا الأمر مجحف في حق الموظف المستفيد من العطلة الذي يمكن أن يسهى عن ايداع طلب إعادة الدمج في الوقت المحدد قانونا ، لذا كان من المفروض على المشرع التفصيل في هذا الشأن من خلال التطرق لإلزامية إعدار الموظف و تبليغه بضرورة الإلتحاق بالمنصب و ذلك لإقامة الحجة عليه قبل شطبه من قائمة المستخدمين .

### المطلب الثاني: الضوابط الموضوعية

لضمان استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة بشكل ناجح ، وضع المشرع الجزائري جملة من الضوابط الموضوعية التي تنظم هذه العملية نذكر منها :

### الفرع الأول : الضبط القانوني لمدة العطلة

لقد حدد المشرع مدة العطلة بسنة واحدة يمكن للموظف خلالها الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسته غير ان له أن يطلب تمديد هذه العطلة استثناء لمدة لا تتعدى ستة ( 6 ) أشهر ليصبح مجمل العطلة كحد أقصى ثلاثون (30) شهرا من بداية الاستفادة من العطلة الى غاية انتهاء التمديد.<sup>xii</sup>

غير لا شك في أن تحديد مدة العطلة بسنة واحدة كقاعدة عامة وسنة ونصف ( 30 شهرا ) كاستثناء، يطرح تساؤلات حول واقعية و منطقية هذا الضبط مفادها : هل مدة سنة كافية لاكتمال دورة حياة المؤسسة؟

في الواقع، قد تواجه المؤسسة خلال هذه الفترة عوائق و تذبذبات في الإنتاجية و المردودية، قبل أن تصل إلى طريقها نحو القمة و تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي وضعت عند تأسيسها، في حين لا ننسى أن مرحلة اقتصاديات الحجم و تحقيق الأرباح الضخمة تتطلب وقتا أطول، لذلك قد يكون من الضروري إعادة النظر في مدة العطلة لجعلها أكثر ملاءمة لدورة حياة المؤسسة و احتياجاتها لضمان تحقيق النجاح.

### الفرع الثاني: الضبط القانوني للغرض من العطلة

لقد نص صراحة المشرع الجزائري على غرض العطلة و حصره في انشاء المؤسسة دون أن يحدد مجالات و مواضيع هذه المؤسسة بحيث ترك المجال مفتوحا و منح للموظف الحرية المطلقة في اختيار

### قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة

فكرة ليحولها لمؤسسة يساهم من خلالها في الاقتصاد الوطني ، بحيث تهدف العطلة بمقتضى هذا القانون إلى تمكين الموظف من التفرغ لإنشاء مؤسسة جديدة ، في المقابل نجد المشرع الجزائري قد حظر استخدام العطلة لأغراض أخرى ، بحيث مكن للإدارة المستخدمة 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 ، في حين نلاحظ ان المشرع كان متساهلا في حالة خروج الموظف عن غرض العطلة من خلال الغاء العطلة دون اخضاعه لعقوبات تأديبية .

### الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة نصل لنتيجة مفادها جديّة المشرع الجزائري في دمج و فتح المجال للموظف لاستثمار مؤهلاته و معرفته في انشاء مؤسسة تساهم بالنهوض بالاقتصاد و زيادة الانتاجية في الدولة من خلال مساهمة هذه المؤسسة في خلق فرص للعمل بحيث لا بد من تّثمين الرؤية التشريعية الجديدة التي كرستها الحكومة للارتقاء بدور الموظف على الصعيد الاقتصادي من خلال منحه حق العطلة في انشاء مؤسسة، كما تؤكد هذه الخطوة التشريعية على حرص الدولة الجزائرية على مواكبة التطورات العالمية و تعزيز دور الموظف في بناء مستقبل اقتصادي مزهر و تعزيز روح المبادرة و الابداع لديه ، كما نجد هذا القانون يدفع نحو تحقيق تنمية شاملة وذاتية الاستدامة من خلال مساهمته في تنويع مصادر الدخل .

غير أن هذا الحق مؤطر بمجموعة من الشروط و الكيفيات التي تضمن استفادة الموظف من العطلة، كما تضمن في المقابل للإدارة المستخدمة الحماية اتجاه هذه المؤسسة فالموظف حتى بعد انجازه لمشروع مؤسسته يبقى منتميا لهذه الهيئة المستخدمة، لذا نجد ان كل من القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط و كيفيات الاستفادة من عطلة لانشاء مؤسسة قد وازن بين حقوق و واجبات الموظف مع ضرورة التنويه لبعض النواقص التي شابّت هذا التشريع كمدة العطلة التي لا تعد كافية لتحقيق الاهداف المسطرة للمؤسسة خاصة في ظل متطلبات السوق و سرعة التطورات التكنولوجية .

### قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة

الأمر الذي يدفعنا للقول بضرورة إعادة النظر في مدة العطلة لجعلها أكثر ملاءمة لدورة حياة المؤسسة و احتياجاتها لضمان تحقيق النجاح لها ، كما يجب تحلي المشرع بالحزم و الجدية في صياغة الضوابط الموضوعية ، حيث ان هذه الأخيرة قد تثبط عمل المؤسسة و تؤكد على عدم واقعية المشرع عند التنصيص على هذه الشروط و الكيفيات .

### الهوامش :

- <sup>i</sup> - أنظر المادة 02 فقرة 6 و 7 من القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 85.
- <sup>ii</sup> - أنظر المادة 74 من الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46.
- <sup>iii</sup> - انظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة ، المؤرخ في 5 مارس سنة 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 15.
- <sup>iv</sup> - انظر المادة 67 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية، العدد 82.
- <sup>v</sup> - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ، مرجع سابق .
- <sup>vi</sup> - موفق كمال ، شبيوط سعيدة ، المؤسسات الناشئة كالية لدعم النمو الاقتصادي (مفهومها ، ضمانات نجاحها و عراقيله ) ، مجلة التراث ، مجلد 02 ، عدد 13، سنة 2023 ، ص 8.
- <sup>vii</sup> - انظر المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ، مرجع سابق
- <sup>viii</sup> - أنظر المادة 02 فقرة 05 من القانون رقم 22-22 ، مرجع سابق ، انظر أيضا المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ، مرجع سابق
- <sup>ix</sup> - أنظر المادة 7 ، من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ، مرجع سابق
- <sup>x</sup> - أنظر المادة 08 ، نفس المرجع .
- <sup>xi</sup> - انظر المادة 09 ، نفس المرجع
- <sup>xii</sup> - أنظر المادة 02 فقرة 03 من القانون 22-22 ، مرجع سابق و كذلك المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ، مرجع سابق .

## قراءة قانونية لحق الموظف في إنشاء مؤسسة

## قائمة المصادر والمراجع:

## أولاً: النصوص القانونية

1. التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 82.
2. الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46.
3. القانون رقم 22-22 المعدل و المتمم للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 85.
4. المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، المؤرخ في 5 مارس سنة 2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 15.

## ثانياً: المقالات

1. موفق كمال ،شيبوط سعيدة ، المؤسسات الناشئة كالية لدعم النمو الاقتصادي (مفهومها ،ضمانات نجاحها و عراقيله ) ،مجلة التراث ، مجلد 02 ،عدد13، سنة 2023.

 LIST OF REFERENCES AND SOURCES IN ROMAN SCRIPT

'awla: alnus alqanunia

1. altaedil aldusturiu aljazayiri lisanat 2020 , alsaadir bimujib almarsum alriyasii raqm 20-442, almuarikh 15 jamadaa al'uwlaa eam 1442 almuafiq 30 disambir 2020, yataealaq bi'iisdar altaedil aldusturii almasadiq ealayh fi aistifta' 'awal nufimbir 2020, aljaridat alrasmiat liljumhuriat aljazayiriat , aleadad 82.
2. al'amr raqm 06-03 mwrrkh fi 19 jamadaa althaaniat eam 1427 almuafiq 15 yuliu sanat 2006, ytdmmn alqanun al'asasia aleama lilwazifat aleumumiat , aljaridat alrasmiat liljumhuriat aljazayiriat , aleadad 46.
3. alqanun raqm 22-22 almueadal w almutamim lil'amr raqm 06-03 almutadamin alqanun alasasia lilwazifat aleumumiat , almuarikh fi 18 disambir 2022 , aljaridat alrasmiat liljumhuriat aljazayiriat , aleudadi85.
4. almarsum altanfidhiu raqm 23-93 almuhadad lishurut wakayfiat aistifadat almuazafin min eutlat li'iinsha' muasasati, almuarikh fi 5 maris sanat 2023, aljaridat alrasmiat liljumhuriat aljazayiriat aleadad 15. thanian: almaqalat
1. muafaq kamal ,shibwt saeidat , almuasasatalnaashiat kaliat lidaem alnumui alaiqtisadii (mafhumihadamanat najahiha w earaqiluh ) ,majalat alturath , mujalad 02 ,eadad13, sanat 2023.