

## دراسة نقدية حول الحق في العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة وفقا للقانون رقم 22-16.

A critical study on the right to leave and to part-time work when establishing an enterprise under law No. 22-16.

د. بوسعيدة دليلت

أستاذة محاضرة "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة،

boussaida.d@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/24

تاريخ القبول: 2022/12/18

تاريخ الاستلام: 2022/11/18

الملخص: أصبحت المقاولاتية، في السنوات الأخيرة، تشغل حيزًا هامًا في برامج ومخططات الإصلاحات الهيكلية وفي استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك صدر القانون رقم 22-16 المتمم لقانون علاقات العمل رقم 90-11 ليعترف بحق العامل في عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة من أجل إنشاء مؤسسته الخاصة، فيتوقف تنفيذ الالتزامات الناتجة عن عقد العمل، ويحتفظ العامل بالحق في إعادة إدماجه في منصب عمله إذا لم يتمكن من إنجاز مشروعه في مدة العطلة، كما يستفيد من الدعم والإعانات المالية التي تمنحها الأجهزة العمومية. ويُنتظر تمديد هذا الحق إلى قطاع الوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية: عطلة؛ إنشاء مؤسسة؛ إطار قانوني؛ عقد العمل؛ مخاطر.

**Abstract:** In the past few years, entrepreneurship has occupied a significant place in the programs and plans of structural reforms including economic and social development strategies. Accordingly, law No. 22-16, supplementing the law on Labor Relations No. 90-11, was adopted to grant workers the right to unpaid leave for one year when establishing their enterprise and exempt them from the obligations arising out of the employment contract. However, if he is unable to complete his project within that period, he retains the right to reintegration into his employment. He can also benefit from the support and subsidies granted by public bodies.

This right is expected to be extended to the public service sector as well.

**Keywords:** Leave; the establishment of an enterprise; legal framework; contract of employment; risks.

المؤلف المرسل: د. بوسعيدة دليلة، الإيميل: boussaida.d@gmail.com

## مقدمة:

يُعدّ الاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة خيارا استراتيجيا تعتمد عليه الحكومات من أجل دفع عجلة التنمية والتطور الاقتصادي، ما جعل من عملية إنشاء المؤسسة الخاصة آلية اقتصادية تندرج ضمن إطار سياسة ترقية الاستثمار وتصبّ في المخطط الوطني للإنعاش الاقتصادي، ذلك أنه يُنتظر أن تساهم في خلق الثروة وتحسين المداخيل، وكذلك ترقية التشغيل من خلال زيادة فرص العمل وتخفيض نسبة البطالة. فكان ضروريا تغيير الذهنيات التي تؤمن بأن مصدر الدخل هو الدولة ومؤسساتها من خلال تشجيع روح المقاولة لدى العامل، وذلك بوضعه ضمن عناصر السياسات التنموية باعتباره شريكا حقيقيا.

وفي هذا السّياق بادر المشرع الجزائري بخطوة إيجابية تتمثل في الاعتراف، ولأول مرة، بحق العامل في الاستفادة من العطلة غير مدفوعة الأجر من أجل إنشاء مؤسسته الخاصة، بحيث يمكنه أن يعتمد على الخبرات والمعارف والمؤهلات التي اكتسبها خلال مساره المهني لإطلاق مشروعه الخاص في أي ميدان نشاط كان، وذلك بموجب القانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 جويلية 2022<sup>1</sup> المتمم لقانون علاقات العمل رقم 90-11، ولا يعتبر هذا التعديل غريبا عن سياسة الحكومة الجزائرية الهادفة إلى تشجيع الاستثمار والمبادرة الفردية في الحقل الاقتصادي، و التي كرستها في نصوص الدستور وقوانين الاستثمار و المنافسة؛ و قوانين دعم و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المؤسسات الناشئة، وغيرها من القوانين الهادفة إلى النهوض بالمؤسسة الاقتصادية وتطويرها والرفع من مساهمتها في خلق جو تنافسي في مجال الإنتاج سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي.

<sup>1</sup>قانون رقم 16-22، مؤرخ في 20 جويلية 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 49 لسنة 2022.

وتطبيقا لهذا التوجه الجديد الرامي إلى تشجيع المقاوالتية في أوساط العمال صدر المرسوم التنفيذي رقم 22-352 المؤرخ في 19 أكتوبر 2022 ليحدد شروط و كفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة<sup>1</sup>.

تكم أهمية دراسة موضوع العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة في كون هذا الجهاز الجديد يأتي في إطار تحفيز العمال وتمكينهم من الولوج إلى عالم المقاوالتية والعمل لحسابهم الخاص، ومنحهم فرصة للاستقلالية والتحرر من رابطة التبعية التي تميز العمل المأجور خاصة أولئك المنتمين للقطاع الخاص، فيساهم ذلك بالاستفادة من خبراتهم ومؤهلاتهم المهنية المكتسبة خلال مسارهم المهني، و بالنظر إلى أهميته تعترم الحكومة التأسيس لهذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية كذلك، من خلال تعديل الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

وتهدف دراسة هذا الموضوع إلى الكشف على مدى كون هذا الجهاز في صالح العمال أم أنه مغامرة مجهولة الانعكاسات على مناصب عمل العمال الذين يدخلونها، من خلال دراسة الأحكام التي تنظم الاستفادة من هذه العطلة وآثارها على حقوق والتزامات العامل ووضعيته المهنية، في ظل القانون رقم 22-16 و مرسومه التنفيذي رقم 22-352 .

لذلك نطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن اعتبار الاعتراف بالحق في العطلة غير مدفوعة الأجر و العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة مكسبا للعمال؟ وهل هذا التدبير يصب في مصلحة العمال أم، على عكس ذلك، يشكل مخاطرة بمناصب العمل؟ وللإجابة عليها ارتأينا تقسيم الدراسة إلى محورين: مفهوم العطلة لإنشاء مؤسسة (المبحث الأول)، ثم وضعية العامل المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة (المبحث الثاني).

<sup>1</sup>مرسوم تنفيذي رقم 22-352، مؤرخ في 19 أكتوبر 2022، يحدد شروط و كفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، ج ر عدد 69 لسنة 2022.

<sup>2</sup> أمر رقم 03-06، مؤرخ في 15 جولية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 لسنة 2006.

## المبحث الأول: مفهوم العطلة لإنشاء مؤسسة

العطلة لإنشاء مؤسسة كما وردت في القانون رقم 16-22 لا يُعنى بها المفهوم التقليدي والمتعارف عليه من أنها الانقطاع التام عن النشاط ومغادرة مكان العمل، فحسب، بل تتضمن صورة أخرى تتمثل في تنفيذ العمل بشكل جزئي، وقد أفردها هذا القانون بأحكام خاصة تتحدد من خلالها طبيعتها القانونية. ومن خلال هذا المبحث سنتناول أشكال العطلة لإنشاء مؤسسة (مطلب أول)، ثم طبيعتها القانونية (مطلب ثان).

### المطلب الأول: أشكال العطلة لإنشاء مؤسسة وطبيعتها القانونية

على خلاف العطل المعترف بها للعامل، تتميز العطلة لإنشاء مؤسسة باتخاذها أحد الأشكال التي حددها القانون صراحة (الفرع الأول)، وتتميز بخصائصها التي تسمح باستخلاص طبيعتها القانونية (الفرع الثاني).

**الفرع الأول: أشكال العطلة لإنشاء مؤسسة:** تأخذ العطلة لإنشاء مؤسسة، استنادا إلى نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 16-22 ، التي تَمَّت المادة 56 من قانون العمل بالمادة 56 مكرر، شكلان إثنان: عطلة غير مدفوعة الأجر (أولا) أو عمل بالتوقيت الجزئي (ثانيا).

**أولا-العطلة بدون أجر:** العطلة بدون أجر ذكرها قانون العمل في المادة 64 منه دون أي توضيح بشأن مدتها أو أسبابها أو الحالات التي تخول للعامل طلبها، بحيث ترك ذلك للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. و الحقيقة أنه و إن كانت العطلة بدون أجر لإنشاء مؤسسة لا تختلف من حيث آثارها عن وضعية الاستيداع في قانون الوظيفة العمومية، إلا أن هذه الوضعية تكون بقوة القانون في الحالات المحددة قانونا أو تكون لأغراض شخصية، بحيث تتوقف الاستفادة منها على موافقة الإدارة المستخدمة<sup>1</sup>، أما العطلة بدون أجر لإنشاء مؤسسة يكون مبررها القانوني دائما هو إنشاء مؤسسة، ولا يملك المستخدم رفض طلبها عند استيفاء شروطها القانونية.

<sup>1</sup> انظر المواد: 145 إلى 153 من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق.

كما أنه بخصوص العطلة بدون أجر لإنشاء مؤسسة هي حق للعامل مرة واحدة خلال مساره المهني<sup>1</sup> وتقدر بسنة واحدة على الأكثر ويمكن استثناءا تمديدتها لمدة ستة (6) أشهر بناءا على مبرر من العامل<sup>2</sup>، و خلال هذه المدة يتفرغ العامل، كُليَّةً، لإنشاء مؤسسته الخاصة، فينقطع تماما عن العمل، ويفقد بالتالي الأجر بكل عناصره ولو اُحقه.

### ثانيا- العمل بالتوقيت الجزئي (البطالة الجزئية)

في إطار حماية العامل من مخاطر فقدان الأجر كلية، أقرّ القانون رقم 22-16 للعمال إمكانية اختيار اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي بدلا من الانقطاع الكلي عن العمل، بحيث تسري عليه الأحكام المتعلقة بالعمل بالتوقيت الجزئي<sup>3</sup>، ويعتبر العمل بالتوقيت الجزئي آلية منصوص عليها في قانون العمل<sup>4</sup>، و تنظمه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي<sup>5</sup>، بحيث يُعرّفه في المادة الثانية (2) منه كما يلي: "يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها، بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية".

يتضح من النص أعلاه أن المعيار المعتمد لتحديد العمل بالتوقيت الجزئي هو معيار كمي يتمثل في معيار المدة حيث لا يمكن أن تكون أعلى أو تساوي مدة العمل بالتوقيت الكامل، فهي أقل من المدة القانونية ولا تقل عن نصفها، ويقصد بالمدة القانونية للعمل المدة القانونية الأسبوعية بغض النظر عن المدة الاتفاقية، وهي طبقا للمادة الثانية (2) من الأمر 07-03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل أربعين (40) ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل دون أن تتجاوز إثنا

<sup>1</sup> المادة 56 مكرر من قانون العمل المضافة بالمادة الثانية من القانون رقم 22-16، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 56 مكرر 1 من قانون العمل المضافة بالمادة الثانية من القانون رقم 22-16، مرجع سابق

<sup>3</sup> المادة 56 مكرر فقرة 1 من قانون العمل المضافة بالمادة الثانية من القانون رقم 22-16، مرجع سابق.

<sup>4</sup> انظر المادة 12 و13 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ 21 أبريل 1990، ج ر عدد 17 لسنة 1990.

<sup>5</sup> مرسوم تنفيذي رقم 97-473، مؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82 لسنة 1997.

عشر (12) ساعة في اليوم، فلا يمكن أن تقل مدة العمل بالتوقيت الجزئي عن عشرين (20) ساعة في الأسبوع موزعة على يومين ونصف على الأقل<sup>1</sup>.

وتقدر فترة العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة على الأكثر ، ويمكن تمديدتها إستثناءا بستة أشهر (6) بمبرر من العامل المعني، وفي هذه الحالة يحتفظ العامل بالحق في الأجر المساوي لمدة العمل المؤدى بالتوقيت الجزئي وحقوقه المرتبطة بالترقية والأقدمية والمنصب. إضافة إلى حقه في الحماية الاجتماعية والعودة إلى العمل بنظام التوقيت الكامل بعد انتهاء مدة العمل بالتوقيت الجزئي إذا لم يتمكن من إنجاز مؤسسته بعد انتهاء المدة المتفق عليها للعمل بالتوقيت الجزئي.

ويتم تحديد مدة العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة عن طريق اتفاق مشترك بين العامل المعني و المستخدم<sup>2</sup>، في حدود المدة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

**الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للعطلة لإنشاء مؤسسة:** إنَّ تحديد الطبيعة القانونية للعطلة بدون أجر والعمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة أهمية في تحديد مركز الأطراف وتحديد الحقوق والالتزامات، وهي كالاتي:

**أولا- العطلة لإنشاء مؤسسة حق مكرس لفائدة العمال:** تُعدّ العطلة لإنشاء مؤسسة حق للعامل سواء كان منتميا لمؤسسة عمومية أو خاصة<sup>3</sup>. لذلك لا يملك المستخدم أن يرفض طلب العامل الذي يرغب في الاستفادة منها متى توفرت فيه الشروط المطلوبة قانونا، وقدم ما يثبت الوجود

<sup>1</sup> فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 3، 2019، ص 164.

<sup>2</sup> المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

<sup>3</sup> وذلك على خلاف القانون الفرنسي الذي قصر الاستفادة من هذه العطلة على عمال مؤسسات القطاع الخاص، و ذلك منذ صدور القانون المتعلق بعصرنة الاقتصاد La modernisation de l' économie سنة 2008، تحت رقم 677 في الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية رقم 5 لسنة 2008.

القانوني للمشروع. فتدخل المشرع لتنظيم و تأطير كفيات وشروط الاستفاده من هذا الحق يأتي في سياق الاعتراف الدستوري بحرية التجارة والاستثمار والمقاوله.

ثانيا- العطله لإنشاء مؤسسة حالة قانونية لتعليق علاقة العمل مؤقتا: تعدُّ العطله لإنشاء مؤسسة من الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل بصفة مؤقتة وليست سببا لإنهاء عقد العمل، حيث نصت المادة الثانية (2) من القانون رقم 22-16 على تميم المادة 64 من قانون العمل المتعلقة بالحالات القانونية لتعليق عقد العمل بإضافة فقرة تاسعة، وذلك كما يلي: " تُعلّق علاقة العمل للأسباب القانونية التالية... -عطله لإنشاء مؤسسة"

ثالثا- العطله لإنشاء مؤسسة ليست عطله لأغراض شخصية: العطله لأغراض شخصية هي حالة تدخل ضمن العطله بدون أجر المنصوص عليها في الفقرة الثامنة (8) من المادة 64 من قانون العمل، والتي يترتب عليها تعليق عقد العمل ووقف تنفيذ الإلتزامات التعاقدية، ومنها الأجر، وتخضع للاتفاقيات الجماعية من حيث مدتها وإجراءات طلبها وإمكانية تجديدها<sup>1</sup>، بحيث يكون مبررها متعلق بأمر خاصة بالعامل و غير محددة قانونا كالدراسة أو السفر أو تكون متعلقة بحياة العامل العائلية وتتوقف الاستفادة منها على موافقة المستخدم، أما الاستفادة من العطله لإنشاء مؤسسة فهي مشروطة بمبرر قانوني يتمثل في المشروع المراد إنشاؤه و تقديم ما تثبته.

رابعا- أحكام العطله لإنشاء مؤسسة من النظام العام: ذلك أن المشرع تولى، في القانون رقم 22-16 والمرسوم التنفيذي رقم 22-352 تنظيم شروط الاستفادة منها وإجراءات طلبها و تمديدها و كذلك أثارها على حقوق و إلتزامات العامل ووضعيته المهنية، فلم يترك القانون تنظيمها للاتفاقيات الجماعية. لذلك كل عقد أو شرط اتفاقي يخالفها يكون مصيره البطلان.

<sup>1</sup> KORICHE Mohammed Nasr-Eddine, Droit du travail, tome1, 2<sup>ème</sup> éd, o.p.u, 2009, p p 195-198.

**المطلب الثاني: شروط وكيفيات الاستفادة من العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة**

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 22-352 الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ترتبط الاستفادة بتوفر الشروط القانونية (فرع أول)، ومراعاة كيفيات طلبها (فرع ثان).

**الفرع الأول: شروط الاستفادة من العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة:** ينجم عن عدم توفر أحد الشروط المطلوبة قانونا رفض طلب الاستفادة المقدم من طرف العامل، وتتمثل في الشروط المتعلقة بالعامل (أولا)، شرط طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشائها (ثانيا)، شرط عدم المنافسة (ثالثا) وشرط الوفاء للمستخدم (رابعا).

**أولا- الشروط المتعلقة بالعامل:** تتمثل الشروط المتعلقة بالعامل حسب المادة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 22-253 فيما يلي:

أ- أن يكون العامل في حالة تشغيل فعلي: يقصد بهذا الشرط أن تكون علاقة العمل قائمة، والعامل في حالة نشاط وتحت تصرف المستخدم.

ب- أن يكون العامل مرتبطا بعقد عمل غير محدد المدة: بحيث لا يمكن للعامل بعقد عمل محدد المدة الاستفادة من عطلة أو توقيت بالعمل الجزئي لإنشاء مؤسسة. ولا يهيم المنصب الذي يشغله العامل أو مركزه في التدرج السلمي للمؤسسة.

ج- أن يكون للعامل أقدمية لا تقل عن ثلاث (3) سنوات في المؤسسة: وذلك سواء كانت هذه السنوات متتالية أي مستمرة أم لا.

د- أن يقل سن العامل عن (55) سنة كاملة: وهو سن يسمح بإحالة المرأة العاملة على التقاعد.

ه- أن يكون العامل هو صاحب المؤسسة المراد إنشائها: يشترط أن يكون العامل هو صاحب المشروع، فانضمامه إلى مؤسسة موجودة من قبل كشريك، مثلا، لا يخوله الحق في الاستفادة من عطلة أو عمل بالتوقيت الجزئي. ذلك أنّ الهدف من الاعتراف بهذا الحق للعمال هو التنمية

الاقتصادية عن طريق استحداث مؤسسات جديدة. وهو شرط يستنتج من إلزام العامل بتقديم ما يثبت أنه باشر في إجراءات انطلاق مشروع قابل للتجسيد<sup>1</sup>.  
و-ألا يكون العامل قد سبق له الاستفادة من عطلة أو عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة: يستفيد العامل من الحق في العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة مرة واحدة خلال مساره المهني<sup>2</sup>، ففي حالة عدم تمكنه من إنجاز مؤسسته، لا يمكن قبول طلب الاستفادة إذا قدمه للمرة الثانية.

ثانيا- طبيعة نشاط المؤسسة: لم يحدد القانون بنص صريح نوع المؤسسة التي يمكن للعامل إنشاءها أو طبيعة نشاطها، إلا أن المؤسسة المقصودة هي المؤسسة الاقتصادية التي تولد الثروة وتخلق مناصب الشغل، وهو ما يبدو جليا من التقرير التمهيدي للجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني بالمجلس الشعبي الوطني حول مشروع القانون رقم 22-16<sup>3</sup>. ومن تقرير الوزارة المنتدبة المكلفة باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة: "يهدف هذا القانون إلى تشجيع روح المقاولاتية وتحفيز كل الذين اكتسبوا معارف ومهارات مهنية خلال مساراتهم المهنية من عطلة لإنشاء مؤسساتهم، كما يندرج في إطار مجهودات الحكومة الرامية إلى وضع المواطن في محور السياسات التنموية من خلال ازدهار الاقتصاد الوطني كفاعل أساسي منتج للثروة".

<sup>1</sup> انظر المادة 5 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 56 مكرر ف1 المضافة بالمادة 2 من القانون رقم 22-16 والمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

<sup>3</sup> جاء في التقرير التمهيدي للجنة ما يلي: "المشروع يهدف إلى دعم جهود الدولة الرامية إلى تشجيع إنشاء المؤسسات، وترقية الاستثمارات التي تولد الثروة ومناصب الشغل، وذلك قصد الحد من البطالة وتنمية روح المقاولاتية لدى عمال القطاع الاقتصادي".

كما لم يضع القانون أي قيد من حيث الشكل التجاري للمؤسسة أو حجمها، فقد تكون مؤسسة صغيرة أو متوسطة<sup>1</sup> أو مؤسسة ناشئة<sup>2</sup>، باستثناء شرط أن يكون المشروع قابلا للتجسيد<sup>3</sup>، و دون أي توضيح بشأن هذا الشرط.

ثالثا- شرط عدم المنافسة: شرط عدم المنافسة يُعنى به منع العامل بفعل نشاطه السابق لدى المستخدم، و بعد انقضاء عقد عمله، من الاستفادة بما كان قد اطلع عليه من أسرار تخص طرق الصنع ومن التعرف على العملاء ومن استعمال الخبرة التي اكتسبها داخل المؤسسة لفائدته الخاصة مما يشكل منافسة لمستخدمه السابق، ويهدد وجود المؤسسة و قدرتها على فرض نفسها في السوق<sup>4</sup>. و شرط عدم المنافسة منصوص عليه في المادة السابعة (7) الفقرة السابعة (7) من قانون علاقات العمل رقم 90-11، وهو حسب هذا النص شرط يقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة أثناء قيام علاقة العمل وليس بعد انتهائها<sup>5</sup>، و شرط عدم المنافسة سواء كان أثناء سريان عقد العمل باعتباره من الإلتزامات القانونية بموجب المادة 7 فقرة 7 من قانون العمل أو كان بعد انتهاءه بموجب

<sup>1</sup> القانون رقم 02-17، المؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 2 لسنة 2017.

<sup>2</sup> المؤسسة الناشئة startup تعرف بأنها مشروع صغير بدأ للتو وتتكون من جزئين : start وتشير إلى فكرة الانطلاق و up وتشير إلى فكرة النمو القوي، وتقوم على أعمال تجارية قابلة للنمو بسرعة مقارنة مع المؤسسات التقليدية الصغيرة المتوسطة، ومن خصائصها أنها حديثة العهد، سريعة النمو، الاعتماد على الابتكارات والتكنولوجيا الحديثة، وعلى الطرق العصرية كمنصات الانترنت و حاضنات الأعمال من أجل الدعم و التمويل. انظر: بوسويح منى، ميموني ياسين، بوقطاية سفيان، واقع وأفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020، ص ص 405-405

<sup>3</sup> المادة 5 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، سالف الذكر.

<sup>4</sup> بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الرابع (4)، 2018، ص 274.

<sup>5</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، د.م.ج، 1998، ص 186.

شرط تعاقدى في عقد العمل<sup>1</sup>، هو شرط غير مقبول اجتماعيا و اقتصاديا لأنه يمثل قيда خطيرا على حرية العامل في ممارسة ما يشاء من نشاط بعد انتهاء عقده لو كان مُنافسا لنشاط مستخدمه السابق، كما يتعارض مع حرّيته في العمل و التجارة و الصناعة المضمونة بنص الدستور، ويحرم سوق العمل من قوة عمالية تتميز بالخبرة المهنية و الكفاءات التي يحتاجها الاقتصاد الوطني<sup>2</sup>.

ويعتبر هذا الشرط المنصوص عليه في المادة الثالثة (3) فقرة (5) من المرسوم التنفيذي رقم 22-352 إلتزام قانوني لا يحتاج إلى شرط اتفائي بين المستخدم والعامل لمراعاته من طرف هذا الأخير، حيث جاء النص كما يلي: "أن يلتزم (العامل) باحترام قواعد المنافسة التزمه طبقا للتشريع المعمول به"، وأمام عدم تحديد نطاق شرط عدم المنافسة وقواعد المنافسة التزمه يُرجح ألا يكون نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها من طرف العامل هو نفسه نشاط المؤسسة المستخدمة.

رابعا- شرط الوفاء للمستخدم: نصت على هذا الشرط المادة الرابعة (4) من المرسوم التنفيذي رقم 22-253 سالف الذكر، كما يلي: "يتعيّن على العامل الإلتزام بالوفاء تجاه مستخدمه خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

وشرط الوفاء للمستخدم لم يسبق ذكره في قانون العمل، وهو شرط يفرضه بقاء علاقة العمل قائمة خلال فترة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، وهو في الحقيقة إلتزام يتمثل في الإمتناع عن كل فعل من شأنه الإضرار بالمصالح الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، وينطوي على إلتزامات خاصة تقع على عاتق العامل منها: المحافظة على التجهيزات والآلات ووسائل العمل، الامتناع عن أي عمل مأجور لدى الغير إذا كان من شأنه منافسة نشاط المستخدم أو القيام بتحويل الزبائن، الامتناع عن إفشاء معلومات تتعلق بتقنيات أو أساليب و طرق العمل أو الصنع أو التنظيم أو غيرها من

<sup>1</sup> شرط عدم المنافسة كإلتزام اتفائي يقع على عاتق العامل ويلزمه بعدم منافسة المستخدم بعد انتهاء علاقة العمل ليس واردا في قانون العمل الجزائري، وذلك على خلاف بعض القوانين التي تعترف به وتنظمه، غير أن هذا المنع الاتفائي يكون مقيدا زمانيا ومكانيا ونوعيا، وكذلك بعدم التعسف، انظر: رحوي فؤاد، إلتزام العامل بعدم منافسة المستخدم وجزاء الإخلال به في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلد 6، عدد 1، 2015، ص 149-252.

<sup>2</sup> بوكلي حسن شكيب، مرجع سابق، ص 276.

المعلومات المطّلع عليها بمناسبة العمل في المؤسسة و التي يفترض أن تكون سرية<sup>1</sup>. كما يقتضي، في حالة العمل بالتوقيت الجزئي بقاء العامل تحت تصرف المستخدم وأداء العمل المكلف به بعناية. وعلى الرغم من التداخل بين شرط الوفاء للمستخدم وشرط عدم المنافسة بحيث يعتبر هذا الأخير جزءا منه، إلا أن شرط الوفاء للمستخدم حسب المرسوم التنفيذي رقم 22-352 يُقيد العامل خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي فحسب على عكس شرط عدم المنافسة.

**الفرع الثاني: كفيات طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة:** اقتصر القانون رقم 22-16 على الإشارة إلى طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي بشكل مقتضب، إلا أنّ المرسوم التنفيذي رقم 22-352 جاء بتفاصيل تتعلق بكفيات تقديم العامل طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي (أولا)، و كفيات الردّ على الطلب من طرف المستخدم (ثانيا).

**أولا- تقديم طلب العطلة أو طلب العمل بالتوقيت الجزئي:** للاستفادة من عطلة أو عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة يتعين تقديم العامل طلبا بذلك إلى المستخدم<sup>2</sup>، ويشترط في الطلب ما يلي:

- أ- أن يكون الطلب مكتوبا وأن يرسل إلى المستخدم مع إشعار بالاستلام قبل ثلاثة (3) أشهر على الأقل، من التاريخ المقرر لذهابه في العطلة أو لجوئه إلى العمل بالتوقيت الجزئي<sup>3</sup>.
- ب- أن يتضمن الطلب معلومات تتعلق بتاريخ بداية العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، مدة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي، الحجم الساعي اليومي لمدة العمل بالتوقيت الجزئي، طبقا للتنظيم المعمول به وطبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها، و هي معلومات مطلوبة كذلك عند طلب تمديد مدة العطلة أو مدة العمل بالتوقيت الجزئي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> البعض من هذه الإلتزامات ذكرت ضمن واجبات العمال في المادة 7 الفقرات: 7، 8 و 9 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

<sup>3</sup> المادة 5 فقرة 1 من المرسوم نفسه.

<sup>4</sup> المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

ج- أن يكون الطلب مرفقا بأي وثيقة تبين رغبة العامل في إنشاء مؤسسة، صادرة عن أي مؤسسة أو هيئة مختصة في دعم إنشاء المؤسسات، تثبت بأنه باشر فعليا في إجراءات انطلاق مشروع قابل للتجسيد<sup>1</sup>.

ثانيا- الرد على الطلب: بالنسبة للرد على الطلب، يجب أن يكون كتابيا في أجل لا يتعدى ثلاثون (30) يوما من تاريخ استلام طلب العامل و المثبت بالإشعار بالاستلام، ويكون بموجب قرار من المستخدم يتضمن الموافقة على الطلب أو تأجيله أو رفضه، أما عدم الردّ من المستخدم في الأجل المذكور فيعتبر بمثابة موافقة ضمنية<sup>2</sup>.

أ- الموافقة على الطلب: تكون الموافقة على طلب الاستفادة من العطلة أو طلب تمديد مدة العطلة لسته (6) أشهر إضافية، بموجب قرار صادر من المستخدم متى كان مبررا قانونا بإنشاء مؤسسة، وتتوفر فيه الشروط المطلوبة قانونا.

ب- تأجيل تاريخ الاستفادة: يمكن للمستخدم بعد أخذ رأي لجنة المشاركة في المؤسسة تأجيل تاريخ استفادة العامل من العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، إذا كان غياب العامل المعني تنجر تداعيات بليغة ضارة بالمؤسسة، وبشرط ألا تفوق مدة التأجيل ستة (6) أشهر على الأكثر<sup>3</sup>.

الملاحظ أن المشرع لم يحدد المقصود بالأضرار البليغة و لم يحدد معيار تقديرها كذلك ما يجعلها خاضعة للسلطة التقديرية للمستخدم. فقد يتم تأجيل الطلب بالنظر إلى عدد العمال طالبي العطلة لإنشاء مؤسسة أو إلى طبيعة المنصب أو أهميته في المؤسسة... الخ.

ج- رفض طلب الاستفادة: يكون الرد بالرفض طلب العامل في حالة عدم استيفاء الشروط القانونية<sup>4</sup>، وفي هذه الحالة يحق للعامل اتباع إجراءات الطعن لدى المستخدم في أجل أقصاه (15) يوما من تاريخ استلام قرار الرفض، ويكون للمستخدم أجل ثمانية (8) أيام للرد على الطعن، و في

<sup>1</sup> المادة 5 فقرة 2 من المرسوم نفسه.

<sup>2</sup> المادة 8 من المرسوم نفسه.

<sup>3</sup> المادة 56 مكرر 2 المضافة بالمادة 2 من القانون رقم 22-16، مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

حالة عدم الرد خلال هذا الأجل يلجأ العامل المعني إلى إجراءات التسوية طبقا للتشريع المعمول به<sup>1</sup> و هي إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية، المتمثلة في المصالحة أمام مكتب المصالحة، ثم التسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي في حالة فشل المصالحة.

**المبحث الثاني: وضعية العامل المستفيد من عطلة أو عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة**

تعتبر العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي حق للعامل الذي يرغب في الاستقلالية والخروج من رابطة التبعية، إلا أنها، في مقابل ذلك، لا تخلوان من المخاطر، لا سيما، في حالة عدم نجاح المشروع بعد انقطاع علاقة العمل والبدء في النشاط، لذلك نحاول تبيان مزايا العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي (المطلب الأول)، ثم المخاطر المرتبطة بهما (المطلب الثاني).

**المطلب الأول: مزايا آلية العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي بالنسبة للعامل**

تعتبر العطلة لإنشاء مؤسسة تدير له انعكاسات مباشرة على منصب العمل والحقوق المرتبطة به لا سيما المالية منها، لذلك أحاطه المشرع بجملة من الضمانات القانونية، من أجل حماية المستقبل المهني للعامل، منها: استمرار عقد العمل والحق في إعادة الإدماج (الفرع الأول)، استمرارية الاستفادة من التغطية الاجتماعية (الفرع الثاني)، أما خارج علاقة العمل، فيستفيد العامل من مزايا مالية، توفرها أجهزة الدولة المتخصصة في المرافقة والدعم لإحداث النشاطات و توسيعها (الفرع الثالث).

**الفرع الأول: استمرار عقد العمل والحق في إعادة الإدماج:** تستمر علاقة العمل التي تربط العامل المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة بمستخدمه، فهي سبب لتعليق عقد العمل و ليس إنهاءه، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة (3) من القانون رقم 16-22 من أنه: "تتم أحكام المادة 64 من القانون رقم 90-11 كما يأتي: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب الآتية: ... عطلة لإنشاء مؤسسة".

<sup>1</sup> المادة 9 من المرسوم نفسه.

بالنظر للصياغة الصريحة فإن وضعية العامل في هذه الحالة هي وضعية تعليق مؤقت لعقد العمل مع احتفاظه بالحق في إعادة الإدماج في منصب عمله أو منصب عمل بأجر مماثل، بعد انقضاء مدة العطلة. أو في منصب عمل بالتوقيت الكامل بعد انقضاء فترة العمل بالتوقيت الجزئي إذا لم يتمكن من إنجاز مؤسسته، والمبدأ هنا هو من النظام العام الاجتماعي لإقراره حقا مكتسبا للعامل، وبالتالي كل اتفاق فردي (عقد) أو شرط اتفاقي يخالفه يكون جزاءه البطلان.

وتتم عملية إعادة إدماج العامل أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل، في هذه الحالة بناء على طلب كتابي يرسله للمستخدم مع إشعار بالاستلام، في أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: استمرار الاستفادة من الحماية الاجتماعية:

لا يفقد العامل المستفيد من العطلة الحق في الحماية الاجتماعية التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي في إطار قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11، وذلك بنص المادة 56 مكرر 3 فقرة 23<sup>2</sup> التي جاءت كالآتي: "يستمر العامل، خلال مدة العطلة لإنشاء مؤسسة، في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي، حسب كفاءات تحدد عن طريق التنظيم"، فنصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352 على أن للعامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في حدود سنة مدنية، وفي حالة تمديد العطلة لفترة ستة (6) أشهر يمكنه الاستفادة من هذه الأداءات في حدود هذه الفترة شريطة دفع اشتراك تعويضي شهري بنسبة 13% يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

غير أن هذه الاستفادة العامل تنتهي عند إنجاز مؤسسته، بحيث يدخل بعدها في نظام تأمين اجتماعي يتناسب مع مركزه القانوني الجديد، فيصبح خاضعا لنظام التأمين للعمال غير الأجراء بعد قيامه بإجراءات التصريح بالبدا الفعلية في النشاط، حسب ذات النص.

<sup>1</sup> المادة 56 مكرر 4 من قانون العمل المضافة بالمادة 2 من القانون رقم 22-16 والمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352، مرجع سابق.

<sup>2</sup> المضافة بالمادة 2 من القانون رقم 22-16، مرجع سابق.

## الفرع الثالث: الحق في الاستفادة من الدعم والإعانات الممنوحة من طرف الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات:

تنص المادة 56 مكرر "يمكن العامل الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"، حيث يحيل هذا النص إلى الامتيازات والضمانات المالية التي توفرها قوانين الاستثمار والقوانين المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات الناشئة.

ومن بين الأجهزة العمومية المكلفة بدعم ومرافقة إنشاء المؤسسات وتطويرها نجد: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEI) التي وضعت تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة و اقتصاد المعرفة، "الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر" (ANGEM)، "صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" (FGAR)، وغيرها من الأجهزة العمومية التي تعمل في مجال دعم وتمويل الاستثمار وإنشاء المؤسسات كمشاتل المؤسسات أو ما يسمى "حاضنات الأعمال"<sup>1</sup> و"مراكز التسهيل"<sup>2</sup> التي من بين مهامها استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة.

## المطلب الثاني: مخاطر آلية العطلة لإنشاء مؤسسة على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعامل

بقدر ما في جهاز العطلة والعمل بالتوقيت الجزئي من حماية وضمانات للعامل، إلا أنها، لا تخلو من الآثار السلبية على وضعية العامل، كما أنها، في الحقيقة، مغامرة محفوفة بالمخاطر التي تهدد المستقبل المبني للعمال الذين يخوضونها، على غرار فقدان الأجر والحق في الأقدمية والترقية عن فترة العطلة(الفرع الأول)، والمنع من استئناف العمل قبل انتهاء مدة العطلة أو مدة العمل

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 03-78، المؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، ج ر عدد 13 لسنة 2003.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 03-79، مؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل، ج ر عدد 13 لسنة 2003.

بالتوقيت الجزئي (الفرع الثاني)، إضافة إلى إنهاء عقد العمل في حالة عدم إنجاز المؤسسة و عدم تقديم طلب إعادة الإدماج في الأجال القانونية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: فقدان الأجر وعدم الاستفادة من الأقدمية والترقية عن فترة العطلة

خلال مدة العطلة تتجمد الإلتزامات العقدية والمسار المهني للعامل، وذلك إلى غاية انقضائها، ففي مقابل توقف العامل عن العمل يتوقف المستخدم عن دفع الأجر، فضلا عن ذلك لا تحتسب فترة العطلة في أقدمية العامل. وهو ما يؤكد نص المادة 56 مكرر 3 في فقرتها 1 و 2: "يترتب على إحالة العامل على عطلة لإنشاء مؤسسة، تعليق راتبه و عدم استفادته من حقوقه المتعلقة بالأقدمية و الترقية. غير أن العامل يحتفظ بحقوقه المكتسبة المرتبطة بمنصب عمله، عند تاريخ إحالته على العطلة من أجل إنشاء مؤسسة".

غير أنه في حالة اختيار العامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسته، وعلى عكس العطلة، فإنه يحصل على أجر يناسب عدد ساعات العمل التي يُنجزها، حيث يُرم في هذه الحالة عقد عمل بالتوقيت الجزئي لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل، وهذا الأثر أشار إليه نص المادة 56 مكرر فقرة كما يلي: "كما يحق للعامل اللجوء على العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما"، وبهذا تضاف حالة إنشاء مؤسسة إلى الحالات التي يجوز فيها اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي بطلب من العامل والمذكورة في المادة 13 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 والمتمثلة في حالة الأسباب العائلية والاعتبارات الشخصية.

الفرع الثاني: المنع من استئناف العمل قبل انتهاء مدة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي:

لا يمكن للعامل المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة أو العمل بالتوقيت الجزئي أن يتراجع عن الاتفاق المبرم مع المستخدم ويستأنف تنفيذ العقد قبل انتهاء مدة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي، ويطلب إعادة إدماجه في منصب عمله أو العودة إلى العمل بالتوقيت الكامل قبل انتهاء فترة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي، إلا بموافقة المستخدم على ذلك ، استنادا إلى نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 22-352.

## الفرع الثالث: إنهاء عقد العمل في حالة عدم إنجاز المؤسسة وعدم تقديم طلب إعادة الإدماج في الأجال القانونية:

تنتهي علاقة العمل في حالتين أشار إليهما القانون رقم 16-22 في نص المادة 56 مكرر 5 كما يلي: "دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تنتهي علاقة العمل إذا أنجز العامل مؤسسته، وعند الاقتضاء، إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الأجال المحددة بموجب أحكام المادة 56 مكرر 4 أعلاه".

أولا- إذا أنجز العامل مؤسسته: وفي هذه الحالة لا يلزم القانون المستخدم بإعادة إدماجه، حيث يكون من حقه أن يتمسك بإنهاء عقد العمل، خاصة أنه لا يمكن قانونا الجمع بين صفة العامل الأجير والمقاول في نفس الوقت.

ثانيا- إذا لم يقدم العامل طلب إعادة الإدماج: في هذه الحالة إذا لم ينجز العامل مشروعه في المدة القانونية للعطلة، ولم يقدم طلب إعادة الإدماج في الأجال القانونية المقدرة بشهر واحد (1) على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة.

حيث يمكن القول أن علاقة العمل تنتهي في الحالة الأولى أي حالة إنجاز المؤسسة بقوة القانون دون حاجة إلى إجراء الإشعار من طرف العامل، حسب المادة 56 مكرر 5 المذكورة أعلاه، إلا أن المادة (11) فقرة الثالثة (3) من المرسوم التنفيذي رقم 22-352 تلزم العامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل أن يقوم بإجراء الإشعار المسبق في أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة أو مدة العمل بالتوقيت الجزئي وذلك بموجب إرسال مع إشعار بالاستلام. وذلك دون تحديد للحالة أي سواء أنجز أو لم ينجز مؤسسته فهو ملزم بإشعار المستخدم بإنهاء عقد العمل في أجل شهر قبل انتهاء مدة العطلة، ويمكن اعتبار هذا الإنهاء من طرف العامل بمثابة استقالة.

## خاتمة:

توصلنا إلى أن التعديل الذي جاء به القانون رقم 22-16 يمثل خطوة إيجابية نحو تفعيل الإصلاحات الاقتصادية، نظرا لما تمثله آلية العطلة لإنشاء مؤسسة من أهمية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية وخلق الثروة، وزيادة فرص التشغيل والتخفيف من البطالة في الجزائر. ومع أن هذا التعديل جاء متأخرا مقارنة ببعض الدول لا سيما المتقدمة اقتصاديا، إلا أنه لا يمكن نفي إيجابياته التي تتمثل خصوصا في إيقاظ روح المقاوالية والمبادرة الخاصة، و التخلص من الذهنيات القديمة التي تجعل من الفرد، في الدول النامية، يعتمد في مصدر دخله، أساسا، على طرف آخر هو الدولة.

غير أنه لا يمكن إنكار ما تنطوي عليه هذه التجربة الحديثة من مخاطر، حيث لا يمكن التكهن بنجاح المؤسسة الخاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي تشهدها الجزائر حاليا والعالم النامي ككل، والذي يُعرف بضعف وهشاشة المؤسسة الخاصة وعدم قدرتها على الاستمرار و مواجهة الأزمات أو الصمود في وجه المنافسة.

لذلك نرى ضرورة النص في التنظيمات التي تصدر على ضمانات قانونية لصالح العمال الذين يتركون مناصب عملهم من أجل خوض تجربة إنشاء مؤسسة خاصة، وذلك، من خلال الاعتراف لهم بالحق في العودة إلى مناصب عملهم في حالة فشل المشروع خلال فترة معينة من بدأ النشاط، أي عدم الاكتفاء بإنجاز المشروع لإنهاء علاقة العمل.

## قائمة المراجع

### أولا-الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، د.م.ج، 1998.

## ثانيا- المقالات:

- 1- بوسويح منى، ميموني ياسين، بوقطاية سفيان، واقع وأفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، المجلد 7، العدد 3، 2020.
- 2- بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد الرابع (4)، 2018.
- 3- رحوي فؤاد، إلزام العامل بعدم منافسة المستخدم وجزاء الإخلال به في التشريع الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلد 6، عدد 1، 2015.
- 4- فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي: المرونة أم الحماية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 3، 2019.

## ثالثا- النصوص القانونية:

### أ- النصوص التشريعية:

- 1- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28 لسنة 1983، معدل ومتمم.
- 2- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ 21 أفريل 1990، ج ر عدد 17 لسنة 1990.
- 3- القانون رقم 16-09، مؤرخ في 3 أوت 2016، يتعلق بترقية الاستثمار، ج ر عدد 46 لسنة 2016.
- 4- القانون رقم 17-02، المؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ج ر عدد 2 لسنة 2017.
- 5- الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46 لسنة 2006.
- 6- القانون رقم 22-16، المؤرخ في 20 جويلية 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 49 لسنة 2022.

ب- النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82 لسنة 1997.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 03-78، المؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، ج ر عدد 13 لسنة 2003.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 03-79، المؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل، ج ر عدد 13 لسنة 2003.

**Ouvrages**

**Livres :**

- KORICHE Mahammed Nasr-Eddine, Droit du travail, tome1, 2<sup>ème</sup> éd, o.p.u, 2009.