الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة ماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

بعنوان:

العطلة الإستثنائية للعامل والموظف لإنشاء مؤسسة

من تقديم الطالبة:

- **حياة بوقرون.**

تحت إشراف الأستاذ:

- **بلعربي بلقاسم.**

أعضاء لجنة المناقشة :

اسم ولقب الاستاذ	الجامعة الاصلية	الرتبة	الصفة
طنجاوي مراد	جامعة المدية	أستاذ محاضر قسم أ	رئيسا
بلقاسم بلعربي	جامعة المدية	أستاذ محاضر قسم أ	مشرفا
قربا رضا	جامعة المدية		مناقشا

السنة الدراسية :2024/2023


بسم الله
الرحمن
الرحيم


شكر وتقدير
الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هدا الواجب ووفقنا إلى انجاز هدا العمل، لا يسعنا بعد إتمام هده الدراسة إلا أن نتوجه بجزيل الشكر و الامتنان إلى الأستاذ المشرف بلعربي بلقاسم على هذا العمل المتواضع وعلى كل ما اسنده لي من نصح وتوجيه وارشاد خلال فترة اعداد هذه المذكرة، اسال الله ان يجازيه خير الجزاء، كما اشكر أساتذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.
ولا يفوتني ان اشكر إدارة كلية الحقوق على كل ما قدموه لنا نحن الطلبة من تسهيلات منذ حط الرحال بهذه الجامعة، كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدني وساهم في إتمام هذا العمل من قريب او من بعيد واسأل الله لهم التوفيق وشكرا جزيلا .
جزاكم الله خيراً وبارك فيكم



إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف

الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، برا

وإحسانا، ووفاء لهما: والدي العزيز، ووالدتي العزيزة

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي

من كانوا عونا لي في بحثي.

إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة،

سائلة المولى عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والأخرة.

ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه، ليفيد الإسلام والمسلمين.

حياة

مقدمة

مقدمة:

يشهد الاقتصاد الجزائري ضعفًا في معدلات النمو، مما يؤثر سلبًا على الاقتصاد العام والمجتمع بشكل خاص، يعود ذلك إلى العديد من الأسباب، مثل تراجع أسعار النفط وهو المورد الرئيسي للبلاد بالإضافة إلى القيود السياسية والتحديات الاقتصادية الأخرى، والبطالة المرتفعة من التحديات الرئيسية التي تواجه البلاد يؤدي ارتفاع معدلات البطالة إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع بشكل عام، من أجل حل هذه المشكلة لذلك من الضروري اتخاذ إجراءات لتنشيط النمو الاقتصادي، والتي يمكن أن تشمل إقامة مؤسسات اقتصادية جديدة لتعزيز الانتاجية وتوليد فرص العمل. و تهيئة البيئة المناسبة وخلق فرص عمل جديدة من خلال دعم إنشاء المؤسسات الاقتصادية، يمكن للمؤسسات الجديدة توفير فرص العمل والحد من معدلات البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي.

تسعى الجزائر كغيرها من الدول الى مواكبة التغيرات والتحولات الاقتصادية الحاصلة في بيئة الاعمال سواء المحلية او الدولية، محاولة النهوض باقتصادها وتحقيق التوازن والاستقرار على جميع الأصعدة رغم السياسات والاليات التي سطرتها الدولة لذلك ، الا ان النتائج المرجوة دون المستوى خاصة مع تراجع الاقتصاد الذي لايزال يعتمد على 98% منه على المحروقات وارتفاع نسب البطالة ، حيث ان زيادة الطلب على الشغل وعدم قدرة استجابة لطلبات التوظيف، فرضت على الدولة ضرورة البحث عن حلول وبدائل ووضع استراتيجيات فعالة للخروج من المشكلة ،فلجأت الدولة الجزائرية الى المقاولاتية كحل لهده المعضلة او جزء منها.

قد اعتمدت معظم الاقتصاديات القوية على المقاولاتية والمتمثلة في انشاء المؤسسات واعتبرت الجزائر هذا النموذج الاقتصادي وسيلة للتغيير، حيث بذلت عدة مجهودات لدعم وتشجيع التوجه المقاولاتي عند الافراد وخاصة الشباب لإنشاء المؤسسات فسارعت الى انشاء هياكل وأجهزة الدعم والمرافقة للمشاريع من خلال سن القوانين.

عملت الجزائر في السنوات الاخيرة على خلق نظام بيئي مقاولاتي بهدف تحفيز الافراد لإنشاء مؤسساتهم الخاصة وتنظيم العلاقات لهذا النظام من خلال دعم الافراد على المبادرة الفردية والتشغيل الذاتي ومن أجل تشجيع الاتجاه ، اولت مؤخرا اهتماما كبيرا بالموظف و العامل من خلال سنها لقوانين تسمح له بإنشاء مشروعه الخاص والذي لم تكن التشريعات تسمح له بذلك .

يتولى المشرع الجزائري وضع القوانين والتشريعات المناسبة التي تهدف إلى تنشيط الاقتصاد وتعزيز عجلته يتم وضع هذه القوانين بناءً على الاحتياجات الاقتصادية وتطلعات المؤسسات الجزائرية في سن القوانين والتشريعات المناسبة إلى تحسين بيئة الأعمال وتسهيل إنشاء وتشغيل المؤسسات الجديدة في الجزائر، يشمل ذلك تبسيط الإجراءات الإدارية وتحسين وتعزيز الشفافية في العمليات المالية والقانونية.

بتوفير الحوافز والتسهيلات للمؤسسات الجديدة بهدف تشجيع المؤسسات وتنمية الاقتصاد تتضمن هذه الحوافز مزايا ضريبية مثل تخفيضات الضرائب والإعفاءات الضريبية للمؤسسات الجديدة، كما يوفر المشرع الجزائري التسهيلات المالية والإدارية التي تهدف إلى تسهيل عملية إنشاء وتشغيل المؤسسات الجديدة يعمل المشرع الجزائري على إنشاء بنية تحتية قوية وتوفير الموارد اللازمة لتشجيع المؤسسات الجديدة على التوسع والنمو.

في هذا السياق بادر المشرع الجزائري بخطوة إيجابية تتمثل في الاعتراف، ولأول مرة، بحق العامل و الموظف في الاستفادة من العطلة غير مدفوعة الأجر من أجل إنشاء مؤسسته الخاصة، أن يعتمد على الخبرات والمعارف والمؤهلات التي اكتسبها خلال مساره المهني لإطلاق مشروعه الخاص في أي ميدان كان، وذلك بموجب القانون 22-16المتمم لقانون علاقات العمل 90-11و القانون 22-22 المتمم لامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية، ولا يعتبر هذا التعديل غريبا عن سياسة الحكومة الجزائرية إلى تشجيع الاستثمار والمبادرة الفردية في الحقل الاقتصادي، و التي كرستها في نصوص الدستور وقوانين الاستثمار والمنافسة؛ وقوانين دعم و ترقية المؤسسات، 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.

ما يبرز أهمية الموضوع من زاوية قانونية من خلال إضافته لأثر الناتج عن السياسة الاقتصادية من حيث دراسة أهداف إشراك العامل والموظف في التنمية، وفق استراتيجية اعتمدت أداة التشريع في تحقيق هذه الغاية، وهي العناصر المهندسة لأهمية الموضوع كعنصر يثري جانبا من جوانب الموضوعات المرتبطة بالمقاولاتية لإنشاء مؤسسة في كون هذا الجهاز الجديد يأتي في إطار تحفيز وتمكينهم من الولوج إلى عالم المقاولاتية والعمل لحسابهم الخاص، ومنحهم فرصة للاستقلالية والتحرر من رابطة التبعية التي تميز العمل ، فيساهم ذلك بالاستفادة من خباراتهم ومؤهلاتهم المهنية المكتسبة .

تتلخص أهمية دراسة أيضا في التوجهات الحالية للسلطات العليا في البلاد الهادفة إلى خلق أكبر عدد ممكن من المؤسسات، وحتى تستطيع فئة العمال و الموظفون من أصحاب الفكر المقاولاتي من إنشاء هذا النوع من المؤسسات عمل المشرع الجزائري على مواكبة هذا المسعى من خلال استحداث عطلة جديدة تمكنهم من إنشاء مؤسساهم، وهي عطلة مخصصة لإنشاء مؤسسة.

أما أسباب ودوافع اختيار الموضوع فمن المؤكد أن اختيار هذا الموضوع لم يكن عشوائي، وما تجدر الاشارة إليه في هذه الدراسة المتمثلة في مجموعة من الاسباب التي أدت إلى تسليط الضوء على أبرز جانبين (ذاتية- موضوعية)، حيث تتمثل الاسباب الذاتية في مايلي:

- الرغبة في الاطلاع والتعمق أكثر في في العطلة المستحدثة لانشاء مؤسسة.
- إثراء الرصيد المعرفي للباحثين والعمال و الموظفين في هذا الموضوع.

- المساهمة في نشر ثقافة انشاء مؤسسة في الوسط المهني.
- الشغف بالمعارف العامة، وكذا المعارف الخاصة للاستفادة من هذه العطلة.

أما الاسباب الموضوعية فقد تتمثل في:

- الجدال المطروح حول رغبة الطبقة العاملة في انشاء مؤسسات خاصة بهم.
- دراسة مدى توجه طبقة العاملة نحو المقاولاتية في ظل الامتيازات والنقائص التي جاءت القوانين.
- الاهتمام الذي توليه الدولة الجزائرية لقطاع المؤسسات ومحاولة ترقيته وتطويره ليصبح دافعا للاقتصاد الجزائري.
-الاهتمام بمجال المؤسسات من طرف الباحثين.

تهدف القوانين والتشريعات التي يضعها المشرع الجزائري إلى حماية حقوق أصحاب المؤسسات، يتعهد المشرع الجزائري بتوفير التشريعات الملائمة لضمان عدالة العلاقات وضمان حقوقهم المشروعة، يتعاون المشرع الجزائري مع الهيئات الرقابية والمنظمات العمالية والمستهلكين لضمان تطبيق هذه القوانين بشكل صحيح وفعال.

يتمحور الغرض الاساسي من هذه الدراسة حول معرفة مدى التوجه المقاولاتي عند العامل والموظف الجزائري في ظل صدور القوانين و المراسيم التنفيذية ومن اجل عرض مفصل لخصوصيات الدراسة نلخص اهداف دراستنا في:

-تهدف هذه الدراسة إلى معرفة النظام القانوني للعطل المختلفة التي تتمتع بها الطبقة العاملة .
-تهدف هذه الدراسة إلى معرفة النظام القانوني والتعديلات المختلفة التي مست هذا القانون في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية التي عرفتها البلاد.
- دراسة الأحكام التي تنظم الاستفادة من هذه العطلة وآثارها على حقوق والتزامات في ظل القوانين ووضعيتهم المهنية.
- معرفة مدى الاتجاه المقاولاتي لطبقة العاملة في ظل القوانين المنظمة لعلاقات العمل.
-التعرف على أهم المفاهيم الأساسية للمؤسسات .
- معرفة المعايير انشاء مؤسسة ومدى رغبة في إنشاء مؤسسة في تقديم تحفيزات.
- معرفة مدى امكانية انجاز المشروع في المدة القانونية .
- إثراء رصيد الباحث من خلال اطلاعه على الاسس القانونية لانشاء مؤسسة.
- إثراء رصيد الطبقة العاملة بدراسة بحثية، قد تكون الداعمة لانشاء مؤسسة والاستفادة لمن يريد.
- محاولة تغيير النظرة السلبية لواقع المؤسسات في المجتمع من خلال وضع تصور يسهل عملية الاستفادة مع ضمانات.

يعتبر الحق في الراحة والعطل والغيابات القانونية من أهم حقوق التي لها انعكاس مباشر على مردودية عمل ، لهذا عمل المشرع الجزائري على بيانها من خلال القوانين ، بل أكثر من ذلك عمل على استحداث عطلة جديدة هي عطلة لإنشاء مؤسسة من خلال تعديلات على القوانين من خلال خلق فرص الاستثمار ومناصب الشغل، ومن هنا يثور التساؤل:

- ما هي الدوافع من استحداث المشرع لنظام العطلة لا نشاء مؤسسة؟

تم الاعتماد في دراسة هذا الموضوع على منهجين، أعتمد فيه على المنهج الوصفي، باعتبار تناسب أدواته مع موضوعنا من خلال تناولنا للعطلة لإنشاء مؤسسة وتبيان عناصرها، وطبيعة آثارها على المركز القانوني لطبقة العاملة، وأثارها في بناء مفهومه المستحدث، كما وقفنا على أثر التتميم قانون علاقات العمل 90-11 و قواعد الأمر 06-03 في موضوع العطلة ونتائجها على تكوين قواعده وكفايتها في ضوء هذا التتميم واستخدمنا المنهج التحليلي في تحليل دلالة النصوص القانونية ضمن القانون22-16 و القانون22-22.

للإجابة على الإشكالية اعتمدنا من أجل دراسة العطلة بصفة عامة و الخاصة بالعطلة المستحدثة عند العامل و الموظف في الصورة التالية:

الفصل الأول تحت عنوان :الاطار المفاهيمي للعطل و الذي من خلاله نقوم بإبراز ماهية العطل (المبحث الأول) مفهوم العطل بالعطل،(المطلب الأول)، تعريف العطل (المطلب الثاني)أنواع العطل.

وفي (المبحث الثاني)العطلة الاستثنائية و الذي من خلاله سنقوم بذكر العطلة الاستثنائية (المطلب الأول)، (المطلب الثاني) سلطات الادارة في اقرار العطل.

أما الفصل الثاني تحت عنوان العطلة المستحدثة لا نشاء مؤسسة (المبحث الأول) العطلة الاستثنائية لا نشاء مؤسسة(المطلب الأول) الأحكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة. (المطلب الثاني) الشروط والإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة ،وفي (المبحث الثاني) إنشاء مؤسسة،(المطلب الأول)مفهوم المؤسسة،(المطلب الثاني) دورة حياة المؤسسات .

في الاخير، جاءت الخاتمة لتبرز اهم نتائج البحث والتوصيات المقترحة وكذا افاق البحث التي رأينها تستحق الدراسة .

الفصل الأول :
الاطار المفاهيمي للعطل

تمهيد:

تعتبر العطلة من النواحي المهمة التي يجب مراعاتها في بيئة العمل، فالعطلة تعطي فرصة للاسترخاء والاستجمام، وتعزز توازن الحياة الشخصية والمهنية، وتسهم أيضًا في زيادة الإنتاج والابتكار في العمل لذلك، تحتاج العطلة إلى حماية قانونية وتشريعية لضمان الاستفادة منها بشكل كامل وفقًا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

لتوصل إلى مفهوم العطلة يجب وضع تعريف شامل لها، و بيانها من الناحية القانونية وكذا الفقهية، إذ أن المشرع الجزائري لم يشمل تعريفها، بعكس الفقه الذي خصها و أولى لها اهتماما واضحا، كما سنتطرق لمصادر العطل و التي تتمثل في النصوص القانونية ،والتنظيم الرسمي الذي تسير عليه الدولة، العطل بأنواعها مختلفة (العامة و الخاصة) ولكل نوع مميزاته وخصائصه ،التي ينفرد بها عن غيره من العطل، ومن ثم كان المشرع الجزائري حريصا على تنظيم كل نوع بنصوص قانونية خاصة واحكام قانونية محددة.

في الاخير سنتعرف أيضا على العطلة الاستثنائية و شروط الاستفادة منها مع ذكر أنواعها، وسنقوم بتبيان دور الادارة اتجاه العطلة، وهذا لمعرفة دورها في اقرار العطلة، و الترقية و التأديب أثناء العطلة. و حتى يتسنى لنا بيان مدى أهمية العطلة ،وأولوية تقريرها واعتبارها حقا دستوريا تأخذ به جميع الدول في الأنظمة الخاصة بها، لتسيير الدولة وجميع الإدارات والمؤسسات، وتتأكد أهمية العطلة في المجال الاقتصادي و الاجتماعي والديني والتربوي والعلمي، لأنها تأسس أسسا ومقاصدا راقية منطقية .

المبحث الأول: مفهوم العطلة .

المبحث الثاني: العطلة الاستثنائية .

المبحث الأول: مفهوم العطلة.

تُعدّ عطلة الموظف والعامل فرصة ذهبية للتخلص من ضغوطات العمل، وإعادة شحن طاقاتهم الجسدية والنفسية، فالعمل المتواصل بدون راحة يُسبّب الإرهاق والإجهاد، ويُؤثّر سلبًا على كفاءته الانتاجية.

يحب الجميع العطلة وينتظرها بفارغ الصبر، وعلى الرغم من تكرارها باستمرار إلى أن لها شعور مختلف، فتشتعل دائمًا بالحماس لها في البداية ونخطط لها كثيرًا ولكننا كثير من الأحيان نتساءل ما سبب اختراعها، لا أحد يستطيع معرفة قصة اختراعها إلا أن الجميع يعلم أن للأديان دور مهم في ذلك فالمسلمون يمتلكون اجازة يوم الجمعة والأقباط لهم يوم الأحد حيث يذهبون فيه إلى الكنيسة، واليهود يوم السبت حيث يذهبون المعابد الخاصة بهم ولكنها لم تكن في هذا الوقت عطلة ليوم كامل ولكن أصحاب العمل كانوا يسمحون للعمال الذَّهاب لأداء الشعائر الخاصة بهم ثم يعودون للعمل مرة ثانية، وفي في أثناء الثورة الصناعية التي حدثت في الغرب في القرن التاسع العشر، تغير حال البلاد فكان أصحاب العمل يستغلون الأشخاص بطريقة سيئة حيث يجبرونهم على العمل باستمرار طوال الأسبوع وسنة، مستغلين احتياجهم للمال، فقام الكثير من العلماء والفلسفة بالدفاع عن حق المال في الراحة، وأدى تزامن هذا الدفاع مع الحركة العمالية بأمريكا إلى حصول العمال على يوم راحة الأحد وذلك، لأن أمريكا كان يغلب عليها الديانة اليهودية، ثم بعد احتجاجات الكثير من الوافدين اليهود أيضا بمطالبتهم لإجازة يوم السبت.

لم يتطرق المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية وقانون علاقات العمل لتعريف العطلة، ومن أجل ضبط مفهوم العطلة من خلال إعطاء تعريف جامع للعطل من الناحية القانونية وكذا الفقهية.
كما سنتطرق للبحث عن مصادر العطل الرسمية والغير الرسمية، وأنواع العطل التي أقرتها التشريعات ولهذا قسمنا هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف العطل.

المطلب الثاني: أنواع العطل.

المطلب الأول: مفهوم العطـــــل.

تعتبر العطل من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف والعامل فهي تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها، وخصائصها، ونظامها، إذ تمس مصالح معينة في جوانب متعددة.

للتوصل إلى تعريف العطل لابد من وضع تعريف دقيق لها، وهذا بالتطرق الى التعريف اللغوي والاصطلاحي لها سواء القانوني أو الفقهي.

الفرع الأول: تعريف العطلة

للتوصل إلى إعطاء تعريف دقيق وشامل للعطل وجب التطرق إلى تعريفها لغويا، وهذا من خلال معاجم اللغة ثم تعريفها اصطلاحا من الناحية التشريعية والفقهية حيث سنتناول:

أولا: التعريف اللغوي للعطل

عُطلة: (اسم).

العُطْلَةُ: بقاءُ العامل بلا عَمَل.

العُطْلَةُ: مدَّة يوم أو أَكثرَ تُعطَّلُ فيها الدواوين والمدارس مدَّة زمنية تتوقف خلالها الأفرادُ أو المؤسَّساتُ عن العمل، تُخَصَّص للمتعة أو الرَّاحة أو الاسترخاء.

العُطْلة الرسمية: عُطْلَةٌ يتوقف خلالها العَمَلُ في جميع دوائر الدَّولة،

يوم عطلة: يوم بطالة.[1]

في كتب اللغة أن العطلة بمعنى "عطل" وهو الفقدان، والترك، والخلو من الشيء، أو يقال عطلت المرأة إذا لم يكن عليها حلي ولم تلبس الزينة، كما أن العطل هو فقدان الزينة والشغل، فإذا ما عريت المرأة من الزينة فهي "عاطل" وعطل الدار: أخالها، وكل ما ترك ضياعا معطل ومعطل.[2]

ثانيا: التعريف الاصطلاحي للعطل.

يشير مصطلح العطلة عادة إلى اليوم الذي لا نشتغل ولا نعمل فيه، وهو يوم يتم فيه تعليق العمل وكل الالتزامات المرتبطة والمتعلقة به خلال هاته الفترة.

بمعنى آخر العطلة لا يوجد فيها عمل ولا دراسة ولا أي شيء يربطنا بالوظيفة، إلا أن هناك البعض من الاستثناءات، حيث يتعين على البعض من العمل حتى في أيام العطلة أو الراحة، وبذلك يتم الحصول على أجر إضافي أو راحة إضافية مقابل هذا العمل.[3]

---

[1] - المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، لبنان، الطبعة 26، 1986، ص 513.

[2] - ابن منظور، عبد الله علي الكبير وآخرون، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص 299.

[3] - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008، ص 225.

يمكن القول أن العطلة هي يوم ليست يوم عمل بشكل عام، بل هناك أيام راحة في الأسبوع ويعد الموظف فيها عاملا كيوم الجمعة والسبت مثلا، بالرغم من توقف الأنشطة المختلفة فيها، فإن الموظف تحكمه التزامات ومسؤوليات حتى في أيام عطل الأعياد الوطنية والدينية.

عادة ما يتم تحديد العطل بموجب قوانين أو مراسيم، عندما تريد السلطات في وجوب إحياء ذكرى أو الاحتفال بحدث ما، تحدد اليوم والتاريخ والشهر، ومن ثم تعتبره عطلة مدفوعة الأجر وتسمح للموظفين بالاحتفال والانضمام إلى إحياء هذا اليوم ويسمى بعيد وطني أو ديني، وضمن مجموعة الأعياد الوطنية تجدر الإشارة إلى أن هناك أعياد دينية ووطنية ودولية يحتفل بها، وكغيرهما من الأعياد وبالتالي يعتبر هؤلاء كذلك في عطلة، حيث لا يمكن تجاهل تلك المناسبات.

ثالثا: التعريف الفقهي للعطل

عرفت العطلة عن طريق العديد من الفقهاء، فلقد عرفها الأستاذ ميسوم صبيح المدير السابق للمديرية العامة للوظيف العمومي بعد أن تكلم عن نشاط الموظفين أنها: "حالة من حالات الموظف المتمثلة في حالة الخدمة أو النشاط إلا أنه يتوقف خلالها بصورة فعلية عن ممارسة مهامه."[1]

يظهر من هذا التعريف أن العطلة هي وضعية الموظف في حالة الخدمة إلا أنه ينقطع عن عمله بترخيص من إدارته ،ولكن ما يؤخذ من هذا التعريف أنه ناقص لأنه لم يشر إن كان هذا الانقطاع حقا للموظف أم رخصة ترخص بها الإدارة لموظف ينقطع عن العمل فترة زمنية معينة.

قد عرفها الأستاذ"بيكمار" في مؤلفه القانون الإداري "بأن العطلة هي ترك الموظف وظيفته دون أن تنتهي العِلاقة فالقانونية التي تربط الإدارة بالموظف مع تمتعه بكافة الحقوق المقررة للموظفين، بما في ذلك المرتب الشهري".[2]

فيظهر من خلال هذا التعريف العناصر التالية:

-إن العطلة هي ترك العمل المكلف به .

- إن ترك الوظيفة يكون مؤقتا ولمدة معينة.

- بقاء العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة أثناء هذه المدة.

- تمتع الموظف بكامل الحقوق المقررة للموظفين بما فيها المرتب.

لم يتضمن هذا التعريف العناصر التي تحدد مفهوم العطلة التي أشرنا إليها سابقا في التعاريف القانونية او التعاريف الفقهية، ولهذا فهي تقتصر على بعض العناصر الاساسية التي يرتكز عليها مفهوم العطلة.

[1]- ميسوم صبيح، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، مطابع التجارية، عمان، 1985، ص 22.
[2] -شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة،2007، ص 159.

قد جاء تعريف الأستاذ هيثم حامد نقلا عن الأستاذ "عبد الواحد عبد الكريم ": بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون ".[1]

ما يلاحظ من خلال هذا التعريف يكفي أنها رخصة، وإن استخدامها يعد أمرا جوازا بالنسبة للعامل وعليه يؤخذ على هذا التعريف انه لم يشر إلى العِلاقة التي تربط العامل بالإدارة في كونها تبقى قائمة أو لا ام هي حق أم رخصة تتفضل بها الادارة على مستخدميها.

العطلة هي حق من حقوق الموظف والعامل، تتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب كل من الموظف والعامل عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونيا، مع تمتعهم بكامل الحقوق حسب الحالات مع بقاء العلاقة القانونية القائمة بين الطرفين، ومنه نستنتج:

أ-التوقف عن ممارسة النشاط مؤقتا:

تخول هذه الوضعية أن يتوقف عن ممارسة النشاط وينقطع عنه فترة من الزمن.

ب-بقاء العِلاقة القانونية:

العطلة التي تقتضي أن تبقى العِلاقة القانونية التي تربط الطرفين، " لا يجوز إنهاء العلاقة القانونية أو إيقافها أثناء العطلة السنوية".[2]

ج-التمتع بالحقوق المالية:

يستفيد كل من الموظف والعامل من الحقوق المالية كاملة، طول المدة القانونية للعطلة حسب النصوص القانونية السابقة الذكر.

رابعا: التعريف القانوني للعطل

لم يهتم المشرع الجزائري بتعريف العطل إلا في حدود معينة، ومن خلال القوانين الخاصة بالوظيف العمومية، وكذا القوانين المتعلقة بعلاقات العمل، فالمشرع الجزائري لم يعطي تعريفا للعطل وإنما أشار إليها بواسطة القوانين والتنظيمات الخاصة بها.

لقد نصت المادة 30 من الأمر 66/ 133: " يمنح الموظفون رخصة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون (30) يومًا". [3]

- إن العطلة هي حالة نشاط.
- إن الموظف الذي يكون في حالة نشاط له الحق في العطلة السنوية.

---

[1]- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني الاداري، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 19.

[2] -المادة 200، من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساس للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16 جويلية2006 .

[3] -الأمر 66/133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966.

قد جاء تعريف الأستاذ هيثم حامد نقلا عن الأستاذ "عبد الواحد عبد الكريم ": بأنها رخصة تجيز للعامل الانقطاع عن العمل في الأحوال التي يقرها القانون ".[1]

يستفيد من ثلاثين يومًا عطلة سنوية إذا قضى سنة كاملة في العمل ومنه نلاحظ أن هذه المادة لم تشر إلى طبيعة هذه العطلة ولا تنظمها وخصائصها تجعل الباحث لا يلم بمفهوم شامل للعطلة.

أما في قانون الوظيفة العمومية ورد الأمر 06-03 حَسَبَ الأحكام المادة 192 على أن: " للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به".[2]

كما ورد في قانون علاقات العمل 90-11 في نص المادة 39 على أن: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم...".[3]

يفهم من نص المادتين أن العطلة هي راحة مضمونة مدفوعة الأجر، يستفيد منها الموظف والعامل و كذلك يحدد القانون كيفيات ممارسته وهي حق مكفول دستوريا لكل موظف وعامل.

أما التعديل الدستوري لسنة 2020 فقد نص على حق الراحة و هذا يتبين من خلال المادة 66 التي نصت على أنها: "... يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنّظافة. الحق في الرّاحة مضمون، ويّحدد القانون شروط ممارسته... ".[4]

العطلة هي حق دستوري منصوص عليه في الدساتير الجزائرية السابقة، وان العطلة هي عبارة عن فترة راحة.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للعطل

يقوم الرئيس بإجراءات استفادة الموظف والعامل من العطلة وتقديرها وفق مصلحة الإدارة ومقتضيات العمل، يجب أن تستند هذه العطلة على مصادر، وهي تتنوع بين التشريع بأنواعه، والقضاء والفقه، إذ يستند إليها الموظف والعامل ليقوم بإجراءات لحصوله على العطلة وذلك حسب مقتضيات العمل واحتياجات المؤسسة التي يعمل فيها.

إن العطل مصادر أقرتها التشريعات بأنواعها المختلفة، وعليه سنقوم في هذا الفرع بدراسة المصدر التشريعي للعطل من خلال المصادر الرسمية والمصادر الغير الرسمية.

---

[1]- هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني الاداري، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 19.

[2]- المادة 192/ الأمر 060-المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03، المرجع السابق

[3]- المادة 39 القانون 90-11 المؤرخ 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، الجريد الرسمية، العدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.

[4]-المادة 66، تعديل دستوري الجزائري 2020، مرجع سابق.

أ- المصادر الرسمية:

تتضمن المصادر الرسمية في التشريع عدة أنواع حيث نجد الدستور والقوانين والتنظيمات.

أولا: الدستــور

بعد صدور أول دستور في الجزائر سنة 1963 نظم أجهزة الدولة، ولم تنص نصوصه القانونية على المبدأ العام للعطل، لكن المشرع أقرالعطل للموظفين في هذه المرحلة من القانون الفرنسي الصادر في 04/02/1959 والخاص بالوظيفة العامة الفرنسي، وتعتبر مصدر التشريع العطل وتنظيمها بمقتضى الأمر الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية ما لم تتعارض مع السيادة الوطنية وفقا للأمر 62-182 المؤرخ في 31/12/1962.

جاء في دساتير 1976،1989،1996،2016: "الحق في الراحة مضمون. ويحدد القانون كيفية ممارسته".

التعديل الدستوري لسنة 2020 نصت المادة 66: "... الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته..."[1]

نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على الحق في الراحة في أغلب الدساتير، ما عدا دستور 1963 الذي لم تنص على هذا الحق.

ثانيًا: القوانين

ورد في الأمر 66-133 الصادر في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ونص على حقوق الموظف من العطلة وهذا حسب المادة 39 التي جاءت فيها " الموظف القائم بالخدمة الحق:

- في عطلة سنوية مع الأجرة مدة ثلاثين يوما عن سنة قام خلالها بالخدمة.
- في عطلة مرضية أقصاها ستة أشهر أثناء فترة اثني عشر شهرا خدمة.
- في عطلة الأمد الطويل أثناء المرض.
- في عطلة استثنائية لا تخصم من العطلة السنوية.[2]
- نلاحظ ان هذا الامر أقر فيها المشرع على تقرير بحق العطلة بجميع أصنافها.
- نص المشرع في قانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي بين في المادة 79 نصت على: " يستحق العامل يومًا كاملًا للراحة في الأسبوع ".

[1]-المادة 66، التعديل الدستوري الجزائري 2020، المعدل بالمرسوم الرئاسي عدد 422/20،المؤرخ في 2020/12/30، يتعلق بإصدار التعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 2020/11/01، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادر في 30/12/2020.

[2] -الأمر 66-133 المؤرخ بتاريخ 1966/06/02، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966.

- وكذلك المادة 81 من القانون 78-12 على: "بعد يوم الراحة الأسبوعية، وأيام العطل مدفوعة الأجر أيام الراحة القانونية ".[1]
- جاء قانون رقم 81-08 المتعلق بالعطل السنوية الذي يهدف إلى تحديد الأحكام المتعلقة بنظام العطل السنوية للعمال في جميع قطاعات النشاط حيث نصت المادة 03 على ان:" لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف الهيئة صاحبة العمل ".[2]

كذلك المادة 05 نصت على " تقاس عطلة مدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة ".[3]

- اما في الأمر 06-03 الذي كرس حق الموظف في العطل وهذا حسب المادة 194 إلى المادة 206 مكرر. وقانون علاقات العمل 90-11 الذي كرس حق العامل في العطل وهذا حسب المادة 39 إلى المادة 52 مكرر.

ثالثا: التنظيمات.

بوجود القوانين التي نصت على إقرار العطل نجد أيضا المراسيم التي تعتبر هي الأخرى مصدرًا مدعمًا للعطل، وتندرج ضمن المراسيم الرئاسية والمراسيم التنفيذية و نذكر منها:

- المرسوم الرئاسي 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964 والمتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر لفائدة البارزين أو الفرق الرياضية، وقد تكفل المرسوم كل ما يتعلق بالموظفين الذين يمارسون نشاطًا رياضيا وحدد كيفيات منح العطل لهم.[4]
- ثم صدر المرسوم الرئاسي 66-135 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن العطل السنوية والمرضية والاستثنائية، فاحتوى هذا المرسوم على (30) مادة كلها تناولت هذا النوع من العطل من ثبات الحق بيان إجراءات الاستفادة منها، ثم صدر المرسوم 69-13 المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية.[5] لتحضير المقابلات الرياضية وقد احتوى على مواد ضمانات تنظيم هذا النوع الخاص من العطل، وبعد أن عاد المشرع الجزائري إلى معيار التفرقة بين

---

[1]-القانون رَقْم 78-12، المؤرخ 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة 08 أوت 1978.

[2] - المادة 03، قانون 81-08، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتضمن قانون العطل السنوية، الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة في 30 جوان1981 .

[3] - المادة 05، قانون 81-08 المتضمن قانون العطل السنوية، المرجع السابق.

[4]-المرسوم الرئاسي 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964، المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة في 09 أكتوبر 1964.

[5]-المرسوم الرئاسي 69-13 المؤرخ في 1969/02/08، المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 11 1969.

الموظف والعامل وأصبح لكل منهما نظامه القانوني، ثم صدر المرسوم 85-59 والمتضمن القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.[1]

- أصبح المرسوم الأخير مصدرًا أساسيًا العطل السنوية والمرضية، فأكدته المادة 16 منه على الحقوق المقررة للموظف والعامل نذكر منها:
- الحماية الإجمالية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية.
- الاستفادة من الخِدْمَات الاجتماعية.
- الراحة والعطل الشرعية.
- التكوين وإعادة التكوين والترقية.

نص المشرع في هذا المرسوم على العطل الاستثنائية في المادة 89 منه، فانطلاقًا من هذه القوانين والأوامر والتنظيمات سواء الرئاسية أو التنفيذية، نجد فيها المصدر الأساسي للعطل وإن كانت تغلب عليها القوانين والأوامر، لأنها جاءت بالتفصيل والتدقيق لأحكام العطل واعتماد المشرع فيها على العطل الاستثنائية سواء المراسيم الرئاسية والتنفيذية إذ نجد فيها المصدر الأساسي للعطل لأنها جاءت لتسهيل عملية تنفيذ أحكام العطل.

الفرع الثاني: المصادر غير الرسمية

وتتمثل في كل من القضاء والعرف والفقه بحيث يمكن أن يستمد منهم حق العطل، إذ يمكن للمشرع أن يستند إليهم عند إصداره لأي قانون يخص العطل.

أولا: القضـــاء

الطبيعة الخاصة لقواعد القانون من حيث ظروف نشأتها وتعدد مجالات نشاطها، أصبح القضاء مصدرًا من مصادر القانون، رغم أن القضاء يعتبر هيكل يفصل في الخصوم و هيئته ترسي الاجتهاد القضائي لاسيما في مجال القضاء الإداري إلا أنه مصدرًا ثريا بالنسبة للقانون الإداري بشكل عام، ولذلك يتميز القضاء الإداري بأنه ليس مجرد قضاء تطبيقي بل هو في أغلب الأحيان قضاء انشائي يجتهد في إيجاد الحلول المناسبة للروابط القانونية التي تنشأ بين الإدارة و الموظف لهذا كانت الأحكام الإدارية مرجع هام تستخلص مبادئ القانون الإداري.[2]

[1]-المادة 16، المرسوم الرئاسي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.

[2]- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 27.

يعتبر الهيكل التنظيمي للمحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي) مهمة في الفصل بين المنازعات الفردية والجماعية المطروحة أمامه سعيا إلى تحقيق الاجتهاد القضائي في حلها وإعطاء العامل كل ذي حق حقه.[1]

لا يمكن القول أن القضاء أن يصدر أحكام قانونية فقط، وله دوره يتمثل في التفسير وبيان المواطن التشابه والاختلاف وقد نجد بعض أحكام فيمَا يخص تطبيق نظام العطل فيوضح للإدارة المعالم التي تنطلق منها، ولكن لايعد القضاء مصدرًا رئيسًا وإنما مصدرًا استثنائيًا في إقرار العطل لصالح الموظف والعامل.

ثانيا: العرف

يأتي العرف في المرتبة ادنى من مرتبة القواعد القانونية المكتوبة، وهو مجموعة القواعد التي اعتادت الإدارة على إتباعها في أداء نشاط معين.[2]

إذن العرف عبارة عن مصدر تكميلي للقانون يفسر نصوصه الغامضة، ويكمل ما نقص منها فرغم الأهمية القليلة للعرف في مجال القانون، وذلك نظرا لصعوبة إثباته وكثرة ما يحيط به من غموض وإذ يتفق أغلبية الفقهاء على وجود العرف المفسرة والمكملة، وبالنظر إلى طبيعة القاعدة القانونية التي تقبل التعديلات، وتغير الظروف قد يسترشد المشرع بالعرف في تفسير نص قانوني غامض أو تكملته. [3]

كما أن الإدارة التي اعتادت إتباع أداء في وظيفتها في مجال معين من نشاطها في غياب نص تشريعي يضبط هذا النشاط، وتستمر فتصبح ملزمة بها، أو كما عرفه القضاء المصري بأنه السلوك الذي درجت الإدارة على إتباعها في مزاولة نشاط معين، وتعد مخالفته مخالفة مشروعة، وتؤدي إلى إبطال تصرفاتها بالطرق المقررة قانونا.[4]

ومنه يمكن القول إن العرف يسترشد به المشرع في تفسير وتكملة النصوص القانونية أو عند إتباع الإدارة العرف وفق الشروط المحددة، فالعرف لا يعد مصدرًا أساسيًا للعطل ولكن هذا لا يمنع المشرع اقتراح عطل استثنائية او زيادة العطلة السنوية نظرا لظروف منطقة معينة.

ثالثا: الفقه

هو في حقيقته ليس مصدرًا للقانون لأن الفقيه ليس بالمشرع، ومهمته تقتصر على شرح النصوص القانونية، والتعليق على أحكام القضاء لبعض الحالات الخاصة، من مجموع نصوص تشريعية

---

[1]- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبيعة الساهمة ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 45.

[2]- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري ومجلس شورى الدولة اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت، لبنان، 1999، ص 32

[3] - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 35.

[4] - علاء الدين عشي، المرجع سابق، ص 36.

وأحكام قضائية ،وهو يستعرض المادة بدرس حالتها القانونية، ويقارنها بما هو متبع للتوصل إلى مواطن النقص ويقترح ما يراه مناسب، وهو بهذا يقدم نوعا من الإرشاد لكل من المشرع والقاضي. [1]

لذا يمكن القول إن دور الفقهاء هو التعليق على أحكام القضاء، وشرح القوانين من خلال نقدها وبيان مصدرها وخلفيتها، كما يبين نِقَاط الخطأ والصواب ويقترحون اقتراحات ملائمة تماشيا مع الواقع ومقتضيات ظروف العمل، والتطورات الحاصلة في عالم الشغل، ومن ثم يسترشد المشرع بهذه الآراء الفقهية قصد تفادي النقص الملاحظ في النصوص القانونية، ولذلك فإن هذه الآراء الفقهية ليست بمصدر رسمي للعطل أو احتياطي لها.

نستخلص أن مصدر العطل تنحصر أساسًا في التشريع بأنواعه إلى جانب مشاركة القضاء أما العرف والفقه وجدنا فيهما المصدر الاحتياطي للعطل بالرغم من أنهما لم يشيرا إليه بدقة واضحة ومفصلة.

المطلب الثاني: أنواع العـــطل

قد خص المشرع الجزائري من الأمر رَقْم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن العامل والموظف يستفيد من عطل متنوعة، وكيفيات ممارسته تعود حسب التشريعات وتنظيمات المعمول بها، إن العطل حق تقرر للموظف و العامل وأصبح حقا ثابتا بمقتضى القانون والأنظمة؛ وهي تختلف عن الوضعيات القانونية من حيث نظامها الخاص وعناصرها المتميز، فالذي يمارس واجباته الوظيفية يحتاج إلى بعض الفترات للراحة ليستعيد فيها عافيته ونشاطه في العمل، غير أنه لا يستطيع أن يتمتع بها إلا وفق شروط وإجراءات معينة حددها المشروع، وفي هذا المطلب سوف نتطرق للتمييز بين العطل العادية والعطل خاصة.

الفرع الأول: العطل العادية

تمثل العطلة أحد أهم الحقوق للعمال والموظفين بعد الأجور وبما أنها حق يستفيد منه الموظف والعامل، فقد خصص لها المشرع مراسيم وقرارات لكي يستفيد منها الموظف والعامل ليستريح من عناء العمل ويقضي وقتا للراحة، وتتنوع هذه العطل بين عطلة نهاية الأسبوع والعطلة السنوية لذا سنتطرق لهم ونبين أحكامهم ومدى تنظيم الإدارة فيهم.

أولا: العطل الأسبوعية

لم يتعرض المشرع الجزائري والفقه إلى تعريف الراحة الأسبوعية، لأن الأمر يكون الا تحديدًا فترة من الزمن يتوقف اثنائها العامل والموظف مؤقتا عن تنفيذ التزاماته المهنية كي يستعيد قوته وحماسه لأن الراحة الأسبوعية هي راحة قانونية وينتج عنها جميع الآثار القانونية.

[1] -علاء الدين عشي، المرجع نفسه، ص 38.

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه " للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا، طبقا للتشريع المعمول به".[1]

نجد أيضا في القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 ما يلي: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع. وتلك الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ".[2]

وعليه فإن المادة الأولى من الأمر 76-77 والمتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية هو اليوم الذي يقع بين يومي الخميس والسبت أي يسبق يوم السبت ويلي يوم الخميس.[3]

ومن هذه النصوص القانونية نستخلص:

- للموظف والعامل الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا.
- الراحة تكون يوم الجمعة.

يمكن أن تؤجل هذه الراحة الأسبوعية إلى يوم آخر في إطار تنظيم العمل أو إذا استدعت المصلحة ذلك.

الحق في راحة أسبوعية تمنح يوم الجمعة وأن هذا الحق لا يمارس بحرية تامة، أي الموظف والعامل لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية غير تلك التي حددها القانون وأن تأجيلها يوما آخر راجع لتقدير الإدارة أو الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة.[4]

كما تجدر الإشارة إلى المرسوم التنفيذي 09-244 المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية الذي نص في مادته 03 على أنه: " يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخمس... ".[5]

قد أعاد المشرع الجزائري تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة والسبت أصبحا يوم راحة أسبوعية للموظف بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة.

نستطيع القول إن هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع الجزائري من شأنه أن يكون للموظف والعامل حافزًا مهما ودافعا قويا من خلال استرجاع قواه العقلية وحيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة ومتقنة في أيام العمل.

---

[1]- المادة 191، الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

[2]- عبد الرحمن بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000، ص 88.

[3]- المادة 01، الأمر 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976، المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادر بتاريخ 17 أوت1976 .

[4]- أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير كُلِّيَّة الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص 250.

[5]- المادة 03 المرسوم التنفيذي 09-244، المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009.

ثانيا: العطلة السنوية

قد نص المشرع على حق العامل والموظف في عطلته السنوية دون التطرق إلى تعريفها، فلقد عرفها بعض الفقهاء على أن العطلة السنوية هي العطلة التي يستحقها العامل بصفة دورية عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل.[1]

عرفها البعض على أنها مدة لازمة للانقطاع عن العمل لتوفير الراحة وتجديد النشاط، وعرفها آخرون بأنها فترة لازمة للانقطاع عن العمل بحثا عن الراحة والاستجمام لأيام عدة، ومستمرة لمدة زمنية محددة.

هذا ما أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي جاء فيه " لكل شخص الحق في عطلات دورية بأجر ". ونفس الشيء بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي أقرت هذا الحق عن طريق الاتفاقية الدولية رَقْم 132 المتعلقة بالعطل السنوية المدفوعة الأجر.[2]

أكد المشرع الجزائري هذا الحق بنص المواد 194 من الأمر 06-03: " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر". [3]

من خلال ما أشار إليه المشرع حاولنا إعطاء تعريف للعطلة السنوية، هي إجازة تمنح للموظف لقيامه بالخدمة مدة سنة كاملة من أجل الراحة من العمل، وتكون مدتها ثلاثون يوما مدفوعة الأجر.

يهدف المشرع بالعطل السنوية تعويض الموظف والعامل عن عناء العمل لتجديد نشاطه عند استئناف العمل وزيادة الإنتاج قد نصت المادة 39 من الأمر 06-03 على " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".[4]

قد أقر المشرع الجزائري بهذا الحق في القانون 90-11 وحدد مدة العطلة السنوية بثلاثين (30) يوم في السنة على الأكثر، وما يلاحظ أنه نص على أقصى مدة التي يمكن للعامل أن يأخذها، على عكس ما رأيناه في الراحة الأسبوعية عندما حددها بالحد الأدنى وهو يومين كاملين في الأسبوع، إن هذه المدة يتمتع بها جميع العمال، شريطة أن يعملوا 160 ساعة في الشهر.[5]

حدد المشرع الجزائري مدة العطلة السنوية حسب الفئات، بحيث أنه يستند في حساب هذه المدة على عدد الأشهر الذي أدى فيها العامل والموظف عمله خلال السنة المنصرمة، التي تحسب من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة السنوية.

---

[1]-أنور سليم، قانون العمل، طبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر،2002، ص 570 .
[2]- همام محمد محمود زهوان، قانون العمل وعقد العمل الفردي، دار الجامعية، مصر، 2000، ص 475.
[3]- المادة 194، الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[4]- المادة 39، المرجع نفسه.
[5]- عبد السلام ذيب، طيب بلعيز وآخرون، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، تَرْجَمَة للمحاكمة العادلة، موفم للنشر، الجزائر،2009، ص 185.

وهذا ما نصت عليه المادة 40 من قانون علاقات العمل 90-11: "يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم في فترة سنوية مرجعية تمد من أول جويلية للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة..."[1]

كما نصت المادة 196 من الأمر 06-03:" انه تمنح العطلة السنوية على أساس المؤدي خلال المدّة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من سنة العطلة....."

عليه نستخلص أن كل موظف وعامل في وضعية قائم بالخدمة وقضى سنة كاملة من الخدمة، لهما حق من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما حدد فترات عمل لتحديد العطلة السنوية:

- فترات العملي الفعلي المؤدى.
- فترة العطلة السنوية.
- فترة الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة.

وعليه سنتخلص أن الحق في ثلاثين يومًا متتالية عطلة سنوية عن كل سنة خدمة كما أن هناك فئة من الموظفين والعاملين تمنح لهم عطلة إضافية تقدر بعشرين يومًا في بعض الأحيان عشرة أيام هذا بالنسبة للعمال وموظفين.

ورد في نص المادة 195 من الأمر 06-03 على ما يلي: " يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لاسيما في ولايات الجَنُوب وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية الاستفادة من عطل إضافية، تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".[2]

تنص المادة 45 من قانون 90-11 على ما يلي:" يجوز تمديد مدة العطلة الرئيسية للعمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تسبب في متاعب بدنية أو عصبية، وتحدد الاتفاقيات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة".[3]

منح المشرع للإدارة حق تمديد العطلة للموظفين والعاملين في بعض القطاعات ذات نشاطات مرهقة بمختلف مراحله، وكذلك مناطق العمل التي تتميز بجو مؤثر على نشاط الموظف، وكذلك الموظفين في ولايات الجَنُوب أو الأماكن المعزولة، فهذه الزيادة في مدة العطلة تمس أيضا العمال الذين يعملون عملا شاقا والعمال الذين يعملون في الجَنُوب، بالنسبة للعمال الذين يعملون في مناطق الجَنُوب، تمدد عطلتهم السنوية لمدة عشرة (10) أيام عن المدة الرئيسة ويمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن مدة أكثر من (10) أيام وهذه المدة المضافة لها نفس أحكام المدة الرئيسية، أما بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالا ذات طبيعة شاقة، فإن التمديد يخضع للاتفاقية الجماعية، و إن الهدف من تمديد العطلة للعمال

[1]- المادة 40، قانون 90-11 المتعلق بقانون علاقات العمل، المرجع السابق.
[2] -المادة 195، الأمر رَقْم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[3] - المادة 45، قانون 90-11 المتعلق بقانون علاقات العمل، المرجع السابق.

الذين يمارسون أنشطة خطيرة هو من أجل استرجاع بعض قواهم البدنية والمعنوية، و تبقى من صلاحيات الاتفاقية الجماعية لكل مؤسسة،إذ تراعي فيها طبيعة العمل خاصة بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملا شاقا أو خطيرا أو يسبب متاعب بدنية أو عصبية .

لم يحدد المشرع هذه الأنشطة وإنما اكتفى بإعطائنا الوصف الذي من أجله تمنح هذه الإضافة ومن ثم يكون مجال هذا التنظيم خاص بالاتفاقية الجماعية، إضافة إلى ذلك يحدد هذه المدة، على غرار المدة المضافة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجَنُوب الذي حددها ب عشرة (10) أيام.[1]

ما يلاحظ من كل ذلك أن المشرع قد وفق حينما راع هذه الاعتبارات واهتم بطبيعة النشاط الممارس لان العطلة الإضافية سوف يعود بالنفع في أداء العمل وعلى الإدارة والمصلحة المستخدمة.

ثالثا: عطل الأعياد الرسمية

جرى العرف عند كل الشعوب والأمم أن تتخذ من الأيام ذات الأثر في تاريخها أعياد، وقد يتعلق الأمر بيوم انتصار أو أحداث سياسية هامة في تاريخ الأمة، وأيام الأعياد تتفاوت حسب الشعوب في عددها وطبيعتها ولكنها تتفق في أنها أيام عطلة، يمكن تعريف عطلة العيد الرسمي بأنها راحة قانونية يستفيد منها العامل أو الموظف في حالة وقوعه ضمن الأعياد التي تبناها المشرع.

هذا ما أكدته المادة 34 من قانون 90-11:"يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر."[2]

نجد أن الأمر 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يشر في موادها إلى هذا النوع من العطل، إلا أن قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية والذي تشمل قائمة الأعياد الوطنية والأعياد الدينية.[3]

- أول جانفي(رأس السنة الميلادية) من كل سنة، مدة العطلة يوم (01) واحد.
- 12 جانفي (رأس السنة الامازيغية)من كل سنة، مدة العطلة يوم (01) واحد.
- 8 مارس (عيد المرأة)من كل سنة، مدة العطلة نصف يوم.
- أول ماي من كل سنة (عيد العمال) مدة العطلة: يوم (01) واحد.
- الخامس جويلية من كل سنة (عيد الاستقلال): مدة العطلة يوم (01) واحد.
- الفاتح من نوفمبر من كل سنة (اندلاع ثورة التحرير الوطنية) مدة العطلة يوم (01) واحد.
- أول محرم من كل سنة، مدة العطلة يوم (01) واحد.

---

[1] - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 92.

[2] - المادة 34، قانون 90-11 المتعلق بقانون علاقات العمل، المرجع السابق.

[3] - قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 أوت 1963، المعدل بالقانون 06-05 المؤرخ 26 أفريل 2005، المتضمن قائمة الأعياد الرسمية، العدد 30، الصادر في 2005.

- عاشوراء العاشر من شهر محرم من كل سنة، مدة العطلة يوم (01) واحد.
- المولد النبوي أي الثاني عشر من ربيع الثاني من كل سنة، مدة العطلة يوم (01) واحد.
- عيد الفطر أول شوال من كل سنة مدة العطلة يومان (02).
- عيد الأضحى العاشر من شهر ذي الحِجَّة من كل سنة مدة العطلة يومان (02).

إلى جانب الأعياد الوطنية، هناك أعياد تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياد رسمية يستحق عليها العامل وموظف راحة أو عطلة قانونية ذات الطابع الدُّوَليّ، وهذا نوع من الأعياد يشترك فيه معظم شعوب العالم في الاحتفال بها ويرى أنها كثيرة، فهناك عيد الشجرة وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة ليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم.

معظم التشريعات الدولية تتبنى في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدُّوَليّ وهما: عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية وعيد المرأة وهذا ما سار إليه المشرع الجزائري.

الفرع الثاني: العطل الخاصة

بالإضافة إلى العطل العامة، يمكن أن يتمتع الموظف والعامل بعطل أخرى، تتمثل في العطل الخدمة الفعلية، أما العطل الخاصة فهي رهينة بالأحداث التي تتحدد بموجبها، والعطل العامة تتميز بالطابع الدوري على عكس العطل الخاصة، هذا النوع من العطل يمكن أن يتقرر لأسباب صحية وأسباب عارضة التي تتمثل في المرض والحمل والوضع، وتقرر كذلك لأسباب أخرى كالأحداث العائلية وفترات نقابية.

أولا: العطل المرضية.

المشرع الجزائري في امر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي اعتبرها من حقوق الموظف على الرغْم أنه لم يفصل كثيرًا في الأحكام المتعلقة بها حيث نصت المادة 201 الأمر 06-03 ما يلي: " توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية، ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به."[1]

كذلك نجد أن القوانين تعترف للموظف المريض بالحق في الراحة، والحصول على عطلة مرضية لمدة كافية للشفاء، وتكون في الحدود المعقولة وتلك رعاية لصحته إلى أن يعود لحالته الطبيعية.[2]

- إذا كان المرض نتيجة عن العمل أو بسببه، أو بسبب عمل للمصلحة العامة أو من اجل إنقاذ شخص،فان الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز له استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض.

[1] - المادة 201، الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[2] -أحمد سنة، مرجع سابق، ص86.

- أشار المشرع في المادة 202 إلى العطل الطويلة الأمد.[1] يمنح الموظف المريض بأحد الأمراض المزمنة أو المستعصية إجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات إلى أن يشفى أو تستقر حالته بصورة تمكنه من العودة للقيام بمهامه، فإذا تبين عجزه كاملًا عن القيام بتلك المهام يحال إلى التقاعد، إن كانت مدة خدمته تزيد عن عشر (10) سنوات، وتطبق هذه الأحكام السابقة إذا قررت اللجنة الطبية المختصة أما بالنسبة للعطل طويلة الأمد فتمنح هذه الأخيرة للموظف إذا ما أصيب بمرض السل أو التهاب النخاع السنجابي، أو مرض عقلي، أو السرطان، أو شلل الأعضاء، و يحتفظ في هذه الحالة بمرتبه كاملًا خلال السنوات الثلاثة الأولى ثم ينخفض إلى النصف في السنتين التاليتين بالاحتفاظ بمجموع المنح العائلية والمتعلقة لهذا النوع من العطل الطويلة الأمد وذلك حفاظًا على السير الحسن لمؤسسات الدولة وتحقيق المصلحة العامة، وتكون مدتها أقصاها ستة أشهر أثناء فترة عمل متتالية مدتها (12) شهرا، وذلك في حالة ما إذا كان المرض يمنعه من ممارسة مهامه بحيث يتقاضى الموظف خلال عطلته المرضية أجرته كاملة لمدة ثلاثة (03) أشهر الأولى يخفض راتبه إلى النصف ثلاثة أشهر الموالية.[2]

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق بشرح كلى للعطل المرضية وحوادث العمل في الأمر 03-06 ولذا نأمل في أن ينظر المشرع في هذا الجانب بكل إنسانية وذلك بمراعاة لحالة المريض ولا سيما المتقدم من السن.[3]

لابد للموظف والعامل الذي يريد الحصول على العطلة المرضية تقديم طلب للإدارة عن طريق رئيس المصلحة، أو مباشر عند الضرورة طلبا يوضح فيه انه مصاب بالمرض المنصوص عليه قانونا في مدة 48 ساعة، إلا في حالة القوة القاهرة فإنه لا يعتد بهذه المدة ولكن تبقى المدة سارية المفعول إلى غاية زوال القوة القاهرة حسب المادة 24 من المرسوم 84-27،[4] وإذا كان خارج الوطن فإنه يقدم طلب العطلة المرضية عن طريق السفارة الجزائرية المتواجدة في ذلك البلد.

خول المشرع الجزائري للإدارة إمكانية قيام بإجراء أو مراقبة طبية على الموظف والعامل المعني بالعطلة المرضية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريًا، وذلك من أجل التأكد من صحة الواقعة المرضية لأنه في كثير من الأحيان يتحايل الموظفين والعمال عليها من أجل الحصول على هذه العطلة عن طريق التمارض، وفي ذلك مضرة لسير المرفق العام و المؤسسات التي يعمل بها العمال، دون شك سيتأثر

[1] - أنظر المادة 202، الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[2] - أحمد سنة، مرجع سابق، ص 87،88 .
[3] - أحمد سنة، ص 89.
[4] - المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفيات تطبيق القانون رقم 83-11 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادرة بتاريخ 14 فيفري1984 .

سيره لعدم التنبؤ مسبقًا بالحالات المرضية الطارئة أو الحوادث بالخصوص، إذا كان الموظف او العامل المصاب يكون رئيسا في الإدارة فمن الصعوبة استخلافه فسوف يتعطل الأداء.

ثانيا: عطلة الامومة

عطلة الأمومة باعتبارها عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة والعاملة المقبلة على الولادة وهي تمنح لها متى توفرت أسبابها واتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بذلك، نجد المشرع الجزائري من خلال النصوص القانونية باعتبارها حق مكتسب للموظفة والعاملة لم يشترط مبدأ الأقدمية فيها.

تعد عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي تستحقها الموظفة والعاملة فهي عبارة عن أيام للراحة مدفوعة الأجر محددة قانونا لغرض الحمل والولادة، و اهتم المشرع بهذه العطلة واعتبرها حقا دستوريًا لأنها عنصر من عناصر الأسرة بموجب المادة 71 من الدستور 2020: " تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع..."[1]

حددت مدة عطلة الأمومة وكيفية الاستفادة منها بنص صريح في المادة 2/28 من الامر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث " ...تدوم الامومة شهرين..." [2]

لكن قد رفع المشرع الجزائري هذه المدة من 60 يومًا إلى 98 يومًا وذلك في القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المادة منه بحيث تحسب هذه المدة من التوقف الفعلي عن ممارسة النشاط، نصت المادة 29 معدلة بالأمر رقم 96-17:"...شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور في أثناء فترة التعويض، التعويضية اليومية عن الفترة مدة أربعة عشر أسبوعا متتالية..."[3]

نلاحظ أن المشرع الجزائري أخذ بالتطور الاجتماعي ومراعاة منه لحالة الموظفة والعاملة الحامل قد رفع هذه المدة من شهرين 60 يومًا إلى 98 يومًا دليلًا على اهتمام المشرع بعطلة الأمومة وحالة المرأة العاملة، وتبدأ هذه المدة متى انقطعت عن ممارسة نشاط، حيث منحها تعويض نقدي يعادل أجرها كاملًا عن مدة عطلة الأمومة حسب ما جاء في نص المادة 28 من الأمر 96-17 إلا أن دفع هذا التعويض يكون من صندوق الضمان الاجتماعي، ويعود يومي بنسبة 100% من الأجر اليوم بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة.[4]

نصت المادة 213 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة،[5] المادة 55 من قانون علاقات العمل 90-11، ان لكل عاملة وموظفة أن تستفيد من هذه العطلة وفقا للتشريع المعمول به.

---

[1] - المادة 71، تعديل دستوري 2020، مرجع سابق.

[2] - المادة 29، الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة، المرجع السابق.

[3] - المادة 28، من الأمر 96-17 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ 1996/07/06 المعدل والمتمم للقانون رَقْم 83-11، الجريدة الرسمية عدد 42، صادر بتاريخ: 07/07/1996.

[4] - أنظر المادة 28،المرجع نفسه.

[5] - المادة 213 من الأمر-06 03 المتعلق بقانون العام للوظيفة العامة. "تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به."

وأعطى المشرع حماية قانونية للموظفة والعاملة في عطلة الأمومة وتتمثل في:

- الاحتفاظ بمنصب العمل.
- تعويض العاملة أو الموظفة خلال مدة العطلة.

ثالثا: عطلة الحج.

باعتبار الجزائر دولة مسلمة والإسلام دين الدولة وهو من المبادئ الدستورية العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، ونظرا لأن الحج فريضة دينية وركن من أركان الإسلام الخمس، إن أغلب تشريعات البلاد الإسلامية تسمح لموظفيها بإجازة مدفوعة الأجر لمدة لا تتجاوز الشهر لأداء مناسك الحج، ويعتبر هذا الوضع تطبيقا سليما لمبدأ حرية ممارسة الشعائر الدينية.

تسمح للموظفين والعاملين بعطلة مدفوعة الأجر لمدة لا تجاوز الشهر لأداء مناسك الحج، وفي ذلك تطبيق سليم لمبدأ حرية ممارسة الشعائر الدينية، خاصة في الدول التي تجعل من الإسلام دينا رسميًا لها كمصر والجزائر وأغلب الدول الإسلامية، ولا تسمح القوانين بهذه العطلة عادة مرة واحد طوال الحياة الوظيفية، لأن الحج المفروض إنما يكون مرة واحدة فقط ،لقد نص المشرع الجزائري في المادة 37 من المرسوم رَقْم 82-308 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982: " بأن لكل عامل يرغب في حج بقاع الإسلام المقدسة، وتتوفر فيه الشروط التي يتطلبها التنظيم المعمول به الحق مرة واحدة طوال حياته المهنية، في تغيب خاص مدفوع الأجر مدة ثلاثون يومًا متتالية." [1]،

المشرع الجزائري في القانون 90-11 لم يحدد مدة هذه العطلة ومعلوم أن للحج أياما معلومًا لأداء هذه الشريعة، وفي أغلب الأحيان تكون مدة هذه العطلة قد يتعدى ثلاثين (30) يومًا، وهذا نظرا لالتزامات الحاج بوكالات السفر وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نرى أنها حددت مدة هذه العطلة بشهر واحد، ولقد نص المشرع الجزائري في المادة 54 من الفِقْرة 05 من قانون 90-11 على أن تمنح هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية.

نصت المادة 210 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة: "للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة 30 متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة." [2]

يتخلص من المواد القانونية أن هذه العطلة الحج تشترط فيها الشروط التالية:

- لابد أن يتعلق الأمر بالحج إلى البقاع المقدسة مكة والمدينة لأداء مناسك الحج، فإذا تعلق الأمر بالعمرة أو السفر إلى بلد آخر غير البقاع المقدسة فلا يسمح الحق في هذه العطلة، حتى ولو كان إلى مدينة من مدن المملكة السُّعُودية مثل الرياض أو الطائف.

[1]- المادة 37، المرسوم 82/302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام والتشريعات الخاصة بعلاقة العمل الفردية، المرجع السابق.

[2] - المادة 210، الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العامة، المرجع السابق.

- تكون هذه العطلة مرة واحدة خلال الحياة المهنية فلا يحق للذي استفاد من العطلة أن يستفيد منها مرة أخرى فإذا أراد أن يحج ثانية فيمكنه أن يستغل عطلته السنوية.

- تكون مدة هذه العطلة ثلاثين يومًا متتالية لأنها مدة كافية لأداء مناسك الحج ومتطلباته، ولا يمكن أن تكون المدة متقطعة أو منفصلة، لأن المدة إذا لم تكن متتالية تخرج عن هدفها المحدد.

المشرع الجزائري على غرار بقية التشريعات أقر حق عطلة الحج مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة لمدة ثلاثين (30) يومًا متتالية لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة على اعتبار أن الحج المفروض إنما يكون لمرة واحدة فقط، وبذلك فان عطلة الحج عبارة عن إجازة تمنح للموظفين والعمال الذين يسافرون لأداء فريضة الحج وهي تعطى مرة واحدة طوال مدة الخدمة.[1]

إن غياب العامل أو الموظف دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ منه ومن ثم يشكل سبب لفصله، وإذا طالت مدة الغياب لعدة أسباب فإن ذلك يعد خطأ جسيمًا منه يبرر فصله دون إخطار أو دون تعويض، لكن يمكن أن يكون غيابه عن عمله لحاجة ملحة ومن ثم يتحول غيابه غير المشروع إلى غياب مشروع فإلى جانب العطل الخاصة لأسباب صحية التي تتمثل في العطلة المرضية عطلة الأمومة هناك عطل خاصة أخرى تعود لأسباب مختلفة ومتنوعة يمكن للعامل أو الموظف التمتع بها.

[1] - أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2008، ص 96.

المبحث الثاني: العطلة الاستثنائية.

العطلة هي فترة من الزمن يتم منحها للأفراد من جانب العمل أو الدراسة، وتهدف إلى منح الفرصة للأشخاص للاسترخاء والاستجمام والتمتع بوقتهم. تعني العطلة أيضًا فصلًا من الوقت يتم قضاؤه بعيدًا عن المهام والمسؤوليات الروتينية للحياة اليومية. تعد العطلة فرصة للتجديد النفسي واكتساب الطاقة قبل العودة إلى العمل أو الدراسة، قد تكون العطلة مدة قصيرة مثل عطلة نهاية الأسبوع، أو قد تكون مدة طويلة مثل عطلة الصيف، تمثل العطلة محطة هامة في حياة الأفراد وتساهم في تحسين الصحة العقلية والجسدية وتعزز التوازن في الحياة.

إن العامل والموظف القائم بالخدمة له الحق في عطلة استثنائية لا تحسب من العطلة السنوية، حيث كان القانون قد قرر له عطل عامة، ولا سيما فإن هذه العطلة لا تكفي للتكفل بحاجته وشؤونه المتعددة والخاصة والتي تختلف من فرد إلى آخر، ويتسم كل منها بطابع، وقد تكون لتلبية مصلحة عائلية محضة أو تكون لمهمة وطنية أو نقابية أو تربوية أو لإنشاء مؤسسة، الأمر الذي يدفعنا إلى التعرض لهذه العطل للتعرف على طبيعتها وخصائصها وسلطة الإدارة في إقرارها أو عدم إقرارها.

العطل الاستثنائية تتسم بالخصوصية، حيث أنها تراعي الجوانب الشخصية والنواحي الإنسانية، فهي كلها خاصة بحدث معين يتميز عن غيره من الأحداث وهي تتكرر بمناسبة الحدث وقيام سببه.

ولذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين هذا النوع من العطل كالآتي:

المطلب الأول: العطلة الاستثنائية.

المطلب الثاني: سلطات الإدارة في إقرار العطل.

المطلب الأول: العطلة الاستثنائية

خصص المشرع عطلا خاصة لهذه الحالات يستفيد منها بعض الموظفين والعمال حيث تتنوع بين العطلة المرضية وعطلة الأمومة والعطلة الاستثنائية، والعارضة بحيث حددها وفق شروط مضبوطة قانونا، ومن ثم نقوم بدراسة مميزاتها وخصائصها، وما مدى مشاركة الإدارة في تنظيم العطل وتحديد أهدافها.

الفرع الأول: مفهوم العطلة

العطلة الاستثنائية هي نوع من الإجازات التي تُمنح للموظفين و العمال في حالات محددة، تختلف عن الإجازات السنوية العادية، تتميز هذه العطلة بعدم احتسابها من رصيد الإجازات السنوية، وغالبًا ما تكون مدفوعة الأجر.

أولا: تعريف العطلة الاستثنائية

يقصد بالعطلة الاستثنائية هي الانقطاع عن العمل لسبب قانوني بطلب من الموظف أو العامل وبترخيص من الإدارة ولفترة محددة، كما يقصد بها أيضا الأيام التي يسمح للعامل فيها بالانقطاع عن العمل بمقتضى القانون.[1] إن العطل الاستثنائية حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص:

جاء الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39:"... في عطلة استثنائية لا تخصم من العطل السنوية، وتمنح هذه العطلة:

أ) لممثلي الحزب والنقابة الموكلين قانونا بمناسبة المؤتمرات الاتحادية الوطنية أو الدولية.

ب) للموظفين الذين لهم نيابة عمومية في حدود مجموع المدة لدورات الجمعيات التي هم أعضاء فيها عندما تكون النيابة التي كلفوا بها لا تسمح بأن وضعوا في حالة انتداب وذلك نظرا لطبيعتها ومدتها.

ج) للموظفين الذين يحجون بيت الله الحرام، ولا يمنح هذا الإذن إلا مرة واحدة طوال المهنة ولمدة ثلاثين يومًا متتالية.

د) للموظفين المعينين لتمثيل الجزائر في المباريات الرياضية.

ه) للموظفين الذين يثبتون وجود أسباب عائلية أو اسباب خطيرة واستثنائية، وذلك في حدود عشرة ايام.

و) للموظفين الذين يعملون في بعض الدوائر بجنوب البلاد وذلك في حدود عشرين يومًا عن كل سنة من الخدمة الفعلية.

ز) للموظفين الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق وذلك في حدود عشرين يومًا عن كل سنة من الخدمة الفعلية ..."[2]

[1] - سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر،2011، ص05.
[2] - المادة 139، الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

ونصت المادة 54 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " زيادة على حالات الغياب لأسباب منصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم مستخدم بذلك وقدم له التبريرات، مسبقا، للأسباب التالية:

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.
- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل مستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.
- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية للعامل.
- وفي حدث من الأحداث العائلية يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الآجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوجه، أو وفاة زوج العامل، أو ختان ابن العامل. غير انه في حالتي الولادة أو وفاة يكون التبرير لاحقا".[1]

ورد في نص المادة 208 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:" يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب...".[2]

إن العطل الاستثنائية حددها المشرع الجزائري في عدة نصوص، قد استبدل مصطلح العطل الاستثنائية برخص للتغيب دون فقدان الراتب أو الآجر بالنسبة للعامل بحيث ألزم الموظف والعامل بتقديم مبرر مسبق للاستفادة من هذه الرخصة حسب مقتضيات العمل ووفقا لأحكام القانون.

هذه العطل تتسم بطابع استثنائي فهي استثناء من القاعدة العامة المقررة والمنظمة للعطل العادية بصفة عامة دون أي اعتبار خاصة في حين أن هذه العطلة تقررت استثنائيًا لتلبية حاجاته، وهذا ما أسميناه بالنواحي الشخصية والعائلية والمهنية والنقابية والاجتماعية ولها مدة تختلف عن مدة العطل العادية، ولا يمكن أن تعطى تلقائيا بل لابد أن تقدم طلبا مدعما بالوثائق الإثباتية المبررة لهذه العطلة.

وللإدارة سلطة واسعة في هذه العطل فهي التي تقرر مدى توفر السبب الداعي إلى هذا الطلب فإذا رأت أن السبب غير جدي أو لم يدعم طلبه بوثائق قانونية فلها حق الرفض والتقرير.[3]

[1] - المادة 54، قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - المادة 208، ا لأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[3] - رشيد حباني، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 65.

ثانيا: الشروط الموضوعية العطل الاستثنائية

إن الحق في العطل الاستثنائية مرتبط بقيام السبب المنشئ للحالة و الحدث الذي يخول هذا الحق فالمسألة مسألة موضوع و قانون، لأن قيام موضوع الحق يستدع بالطبع ظهور الحق، للموظف والعامل الذي يطلب عطلة استثنائية لأداء مهمة نقابية أو تكوينية، لابد أن يثبت قيامه بهذه المهمة بشهادة حقيقية واقعية تتضمن وجود هذه المهمة مثل: الاستدعاء أو المراسلة المبعوثة من التنظيم النقابي أو المدرسة أو المركز الخاص بالتكوين، الذي يريد الحصول على عطلة بمناسبة ازدياد ولد له مطالب بتقديم شهادة الميلاد المثبتة لواقعة الولادة و أن الحالة موجودة فعلا و من ثم ينشأ له الحق في هذه العطلة الاستثنائية للموظف أو العامل دون غيره.

وبناء على ذلك فإن الموظف والعامل هو الذي يقع عليه عبء إثبات الحالة التي يريد الاستفادة منها بعطلة استثنائية وليست الإدارة، هي المكلفة بالإثبات خلافًا للعطل الأخرى، وللإدارة مطلق الحرية في البحث عن حقيقة هذه العطلة، والتأكد منها بشتى الوسائل، وإن وجدت أن هذه الحالة ليس لها وجود حقيقي، في هذا الصدد توقيع الجزاءات التأديبية المقرر لمثل هذه الحالات، ولا يمكن احتجاج على ذلك إلا إذا أثبت تعسف الإدارة ومن ثم يجوز له التظلم. [1]

ثالثا: الشروط الشكلية للعطل الاستثنائية

إن الموظف والعامل الذي أثبت وجود الحالة التي تعطي له الحق في عطلة استثنائية لا يستطيع بمجرد هذه الحالة الحصول على هذه العطلة، بل لابد عليه أن يتبع إجراءات شكلية ويتمثل ذلك في تقدم طلب إلى الإدارة المستخدمة لفحصها وتقرر ما تراه مناسبا، إلا إذا وجدت قوة قاهرة تمنع من ذلك مثل حادثة الوفاة المفاجئة.

لابد أن تؤخذ هذه العطلة بمناسبة الحدث الذي أنشأ من أجلها، فإذا الحدث مضى عليه أمد طويل فلا يحق أن يطالب به في الحقيقة من الناحية القانونية، ولو أن القانون لا ينص صراحة على ذلك، وإنما ذكر أن هذه العطل تعطى بسبب إحدى الأحداث، لان هذه العطل وقتية أنشأها حدث معين فإذا ذهب ذهبت معه لأنها تعطي له الحق في للقيام والتصدي لهذا الحدث، فإذا كان الحدث يتعلق بزواج استطاع أن يقوم بشؤونه المتعلقة بالزواج من استدعاء للأحباب والتحضير لمستلزماته، والتفرغ لاستقبال الضيوف وإذا كان الحدث حدثا نقابيا يتمكن من مشاركة بكيفية سليمة في هذه المهمة.

ولكن تستثنى حالات من هذه الأحكام فتقيد بعض العطل الاستثنائية بوقت معين، فإذا لم تؤخذ ذهبت ولا يمكن المطالبة بها، ولكن البعض من هذه العطل يمكن المطالبة ولو مضى وقت طويل على

[1] - فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 65.

قيامها لأن أثرها، وأهميتها يبقيان ساري المفعول مثل الوفاة والازدياد شريطة ألا يمضي وقت طويل عليها والمدة تقدر حسب الظروف والأحوال والأعراف ولذلك فهي تختلف من منطقة إلى أخرى.[1]

هذه الإجراءات تؤكد لنا مدى سلطة الإدارة في هذه العطل، فهي تتمتع بسلطات واسعة حيث أنها تستطيع أن تقبل أو ترفض حسب ما تراه مناسبا وما يتوفر لديها من وثائق إثباتية تبرر الاستفادة من هذه العطل، لأن الإدارة هي القاضي و الحكم في هذه الناحية و لها سلطة الملائمة، خلافًا للعطلة المرضية أو السنوية أو الأمومة، فهي حق إلزامي، و يجبر الموظف و العامل على أخذها في حين أن العطلة الاستثنائية لابد أن يتقدم الموظف إلى إدارته و يلتمس منها، بعد تقديم الوثائق الخاصة بالعطلة، و قد ترفض إدارة ذلك مبررة رفضها بحالات استعجالية تتعلق بالعمل أو عدم وجود مستخلف للموظف الملتمس.

الفرع الثاني: أنواع العطل الاستثنائية.

إن هناك أنواعا من العطل الاستثنائية تختلف من موظف والعامل وذلك لاختلاف الأغراض المنشئة لهذه العطل وسنتعرف على هذه الأنواع من العطل:

أولا: العطل العائلية

إن العطل العائلية هي العطل التي تمنح للموظف بمناسبة اجتماعية كالزواج مثلا، والمشرع في تقرير هذه العطلة قد راعى حياة الموظف والعامل ورابطته الاجتماعية التي يعيشها ويحافظ عليها التي لا يمكن التخلص منها حتى يلبي الموظف والعامل رغبته الشخصية داخل الجماعة، ويتبع عادات المجتمع وتقاليده".[2]

يظهر بما سبق أن الموظف والعامل له الحق في عطلة استثنائية إذا دعت إليها أسباب عائلية أو أسباب خطيرة واستثنائية وعلق المشرع هذا المنح على توفر هذه الأسباب، وقد وصف المشرع هذه العطلة بالصفة العائلية بقيام سبب عائلي موجود يدفع إلى ذلك دفعا كالزواج والميلاد والوفاة ...

نصت المادة 212 من الأمر06-03:" للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: زواج الموظف، ازدياد طفل للموظف، ختان ابن الموظف، زواج إحدى فروع الموظف، وفاة زوج الموظف، وفاة إحدى فروع الموظف أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه".[3]

لقد أجاز المشرع الجزائري تغيب العامل بسبب الأحداث العائلية وهذا ما نصت عليه المادة 54 الفِقْرة الأخيرة من القانون 90-11 المعدلة بالمادة 08 من الأمر 96-21 التي جاء فيها: " يستفيد العامل

[1] - سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص36.
[2] - سواكر عبد الحكيم، المرجع السابق، ص37.
[3] - المادة 212، الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

من ثلاثة (03) أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية..."[1]

يظهر من خلال نص هذه المادتين قد وصف المشرع هذه العطلة بالصفة العائلية بقيام سبب عائلي موجود يدفع إلى منح هذه العطلة، كما أن مدة حددها المشرع ب 3 أيام كاملة تكون مدفوعة الأجر وهي كالآتي:

أ-الزواج:

الذي يتزوج ويقدم للإدارة عقد زواج له حق في غياب مدة ثلاث (3) أيام ليتفرغ لشؤون الزواج ومستلزماته، لأن الزواج حدث هام في حياة الإنسان لإتمام نصف دين ويتطلب تحضيرًا كاملًا لاسيما في وقتنا الحالي.

ب- زواج إحدى فروع أو ختان الابن:

إذا تزوج ولد الموظف أو الموظفة فإنه باعتباره أبا له أو أما له أن يتفرغوا ليشاركوا أبنائهم الفرح ويساعده في القيام بشؤون الزواج، كما أن ختان الولد يعد سببا للعطلة الاستثنائية.

ج- وفاة إحدى الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة:

إذا توفى الأبُ أو الجد أو الأم، فإنه يحق له أن بعطلة استثنائية مدتها 3 أيام مواساة له، وللقيام بمراسيم الدفن وإقامة واستقبال المعزين، كما أنه يحق له أن يستفيد من عطلة استثنائية لمدة 3 أيام إذا توفى له فرع من فروع وهم أولاده ويدخل في ذلك أبنائه وأبناء أبنائه، وبناته وبنيه لأنهم كلهم يدخلون في فروع وإذا توفي أخ أو أخت وهما من الحواشي المباشرة فإنه يحق له أن يتمتع بعطلة لمدة 3 أيام. لأن الإخوة والأخوات من ذوي القربى الأقربين والذين يتأثر الإنسان لفراقهم لا سيما إذا كان يجمعهم سكن واحد، ولأنهم سند له في السراء والضراء وسواء كان الإخوة أو الأخوات أخوة أو أخوات للموظف أو العامل أو لزوجه.

د- وفاة زوج او زوجة:

إذا توفيت زوجة الموظف والعامل فإنه يستفيد من عطلة لمدة ثلاثة أيام تضامنا معه ومشاركة له في مصابه ليتفرغ لمراسيم الجَنازة ومستلزمات الدفن ورعاية شؤون الأولاد إن كان له أولاد، وله تمكن من استقبال المعزين وكما أن الموظفة والعاملة إذا توفي زوجها لها نفس الحق لقيام نفس الأسباب.[2]

نلاحظ أن هذه العطلة هي إما مساعدة من الإدارة في حالة الزواج أو المواساة له ووقوفا معه في مصيبته في لحظة هو أشد ما يكون من يقف معه ويعطيه وقتا يتفرغ فيه لنفسه، ويدير شؤون الجَنازة ومراسيم الدفن وما يترتب على الوفاة من القيام ببعض الأعمال التي تتطلبها العادة السائدة و يقتضيها

[1] - المادة 54، قانون 90-11 قانون علاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - رشيد حباني، المرجع السابق، ص78.

العرف وترجحها الشريعة الإسلامية ويستحسنها العقل والمنطق.[1]

إن مدة ثلاث أيام غير كافية في رأينا لهذه العطل، لأنه عند إتمام هذه الأيام يكون مرهقًا ومتعبًا فعلى الأقل كان أولى به أن يجعل هذه المدة سبعة أيام (07)، لأنا مدة كافية لراحته والتكفل بشؤونه، كما أنه أغفل الحواشي من الدرجة الرابعة كالأعمام والعمات والأخوال والخالات، لأن هذه الفئات من ذوي العصبة والأرحام قد أوصت نصوص الشرعية بصلتهم والإحسان إليهم، وتمنح الشريعة من صلهم الدرجة العظمى والجزاء الأوفى في الدارين الدنيا والآخرة.

ثانيا: العطل المبررة مدفوعة الأجر

العطل المبررة مدفوعة الأجر حددها المشرع في نص المادة 208 من الأمر 06-03 والمادة 54 من القانون 90-11 لو اشترط المشرع أن يقوم الموظف بتقديم تبرير مسبق للاستفادة من هذه العطلة دون أن يفقد راتبه.

حيث نصت المادة 208 على الآتي: " يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو المشاركة في الامتحانات أو المسابقات فترة تساوي الفترة التي تستغرقها.

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول.
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.[2]

ورد في أحكام نص المادة 209 من الأمر 06/03 على أنه "يمكن للموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي لها علاقة بنشاطاته المهنية".[3]

وبالتالي من خلال نص المادتين 208 و209 من الأمر 06/03 نجد أن المشرع الجزائري حدد على سبيل الحصر المناسبات أو النشاطات التي يتحصل فيها الموظف على رخصة التغيب مع شرط تقديم تبرير مسبق للإدارة كي لا يفقد راتبه ويتعرض لعقوبات تأديبية. نصت المادة 54 من الفِقْرة الثانية من قانون 90-11 بقولها: "... يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر..."

[1] - سليمان الطماوي، المرجع السابق، 743.
[2] - المادة 208، الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.
[3] - المادة 209، المرجع نفسه.

من خلال هذه الفِقْرة يكون للعامل الحق في التمتع بعطل خاصة إما بسبب التمثيل النقابي أو بسبب متابعة التكوين المهني والنقابي.

إن المشرع الجزائري لم يبين حالات هذه العطل على عكس العطل الخاصة المدفوعة الأجر وإنما أحالها إلى النظام الداخلي، ولقد نصت المادة 120 من القانون 90-11 بقولها: " تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية"... التغيبات الخاصة ..."[1]

يمكن تنظيم هذه الغيابات عن طريق النظام الداخلي خاصة في الغيابات المرخصة قليلة المدة والتي حددتها بعض الأنظمة الداخلية وعن طريق الاتفاقية الجماعية خاصة فيمَا يخص الغيابات المرخصة طويلة المدة مثل الاستيداع.

شروط بعض العطل مقررة في نص المواد القانونية:

أ-لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي :

- لممثلي الفروع النقابية الممثلين قانونا، لحضور الاجتماعات الدورية والمشاركة في المؤتمرات الوطنية، والدولية، واللقاءات الخاصة للاستفادة منها والإدلاء بالرأي المناسب للنقابي، ولكي تمنح هذه العطلة لابد أن تتوفر الشروط التالية هي:
- أن يكون ممثلًا للحزب أو للمنظمة الجماهيرية كمنظمة أبناء الشهداء أو الفلاحين أو الجمعيات أو منظمات.
- أن تقدم الهيئة الوطنية المعينة طلبا للتغيب من أجل هذه المهمة إلى المؤسسة المستخدمة مبينة فيه مدة العطلة بالإضافة إلى المدة التي يقضيها في سفره، فإذا لم يكن هناك طلب أو استدعاء فلا يمكن منح هذه العطلة وإذا غادر الموظف عمله بدون هذا الطلب يعد متخليا عن منصبه ومن ثم توقع عليه الجزاءات التأديبية.
- أن تكون هذه العطلة وقتية أي لوقت معين ومدة معينة فإذا كانت دائمة أو طويلة الأجل فلا تعد عطلة إنما انتدابا أو إحالة على الاستيداع وهذان الأخيران لهما شروطهما.

إن هذه الشروط تضبط تلاعب الموظفين والعمال وكذلك للقضاء على استعمال هذه العطل للهروب من العمل دون أن يكون قصدهم المشاركة في عملهم الحزبي أو النقابي، وإن الغاية من هذه العطل هي تمكين من ممارسة نشاطه الحزبي أو النقابي بكل حرية وحضور اللقاءات والملتقيات المنظمة لهذا الغرض، ليشارك بأفكاره السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

[1]- المادة 120، قانون 90-11 قانون علاقات العمل، المرجع السابق.

يستفيد من خلال حضوره بما يستجد من مستجدات، فيكون بذلك على علم كاف بالسياسة العامة للبلاد، وعليه فإنه يفيد إدارته ونفسه معا بما تلقاه وعلمه من تكوين".

أما عن مدة هذا الغياب لهذه العطل أنه لا يسمح للمستخدم أن يخصمها من العطلة السنوية حيث ذهب المشرع الجزائري إلى اعتبارها قدرة عمل مؤدى عند حساب العطلة السنوية شرط أن تكون مرخصة من طرف الإدارة.[1]

ب- العطل الاستثنائية للمعينين لتمثيل الجزائر في المباريات الرياضية الدولية

- أن تكون الفرق الرياضية الوطنية والدولية فرقا معتمدة من وزارة الشبيبة والرياضة فإذا لم تكن كذلك فلا يمكن تقرير هذه العطلة، ولابد من استدعاء أعضاء الفرق من وزارة الشبيبة والرياضة.
- أن تقدم جميع الوثائق الإثباتية كالاستدعاء، و رخص ممارسة الرياضة وتعد الفرق قائمة بأسماء اللاعبين والمسيرين والأطباء والمدربين والتقنيين وترسل إلى الإدارة حسب كل دورة وحسب كل انتقال، وتحرر هذه القائمة من وزارة الشبيبة والرياضة وترسل قبل تاريخ العطل، ولا يمكن لأي أحد أن يترك عمله دون ترخيص مسبق من إدارته.[2]
- لم يحدد المشرع مدة هذه العطلة، وإنما هي تختلف من مباراة إلى أخرى ومن دولية إلى وطنية أو إقليمية فقد تكون شهرا وقد تكون عشرين يوما.
- إن هذه العطلة خاصة بجميع الرياضات وبدون تمييز رياضة على أخرى شريطة ألا يتجاوز عدد التقنيين والمدربين والأطباء في هذه العطل عن ثلاثة أشخاص في كل فرقة حتى لا يفسح المجال لكل الذين ليس لهم هدف رياضي وإنما غايتهم التجول والهروب من العمل، ولأن هذا العدد كاف للقيام بالمهنة ولو أننا نخشى المبالغة لقلنا إن هذا العدد مبالغ فيه، لأن تكاليف الرياضية باهظة مكلفة خاصة ما تعلق منها بالمباريات الدولية، لأن نفقات تكون بالعملة الصعبة.

إن هذه العطلة الخاصة بالمشاركة في المباريات الرياضية للإدارة سلطة التقدير، والنظر فيها تبث في حقيقة أمر اللاعب المشارك وصفته وترخيصه وهويته.

جـ - العطل الاستثنائية لأداء امتحان أو مسابقة

ويتعين على العامل أن يشعر الهيئة المستخدمة مسبقا بمجرد اطلاعه على تاريخ امتحان ويقدم لها كل الأوراق الإثباتية، هذه العطلة تشترط منها الشروط الآتية:

- أن يكون موضوع التغيب المشاركة في امتحان أو اختبار سواء كان أكاديميًا أو مهنيًا وسواء تعلق بالمؤسسة أو لم يتعلق بها سواء كان في مؤسسة عامة أو خاصة لا سيما في هذا النظام الحالي الذي أصبح الخواص يفتحون مدارس ومراكز للتكوين في مختلف العلوم التقني والعام.

[1] -هيثم حامد المصاورة ، المرجع السابق، ص120.
[2] - المرجع نفسه، ص134.

- أن تستغل هذه العطلة بمناسبة حدوثها الذي كان سببا لمنح هذه العطلة، لأنها نشأت بسببه
- وانتهت بسببه، ولأنا شرعت لتمكين من أداء امتحان أو اختبار أو فحص مهني.
- تحدد مدة هذه العطلة بمدة الاختبارات والمسابقات ونجد ذلك مذكورًا في الاستدعاء المرسل إلى المترشح، ولا يجوز أن تمنح مدة أكثر من ذلك ما عدا ما تعلق بزيادة مدة الطريق. حيث أن الاستدعاء يحدد فيه كل المعطيات من تاريخ ومدة ومكان إجراء الامتحان.
- يجب عليه أن يقدم كل الأوراق الإثباتية المتعلقة بهذه الامتحانات التي يريد أن يشارك
- فيها قبل إجراءها بمدة كافية ومن ثم فإن الإدارة لها سلطة في ذلك من حيث المراقبة والتحقيق في صحة وجدية الامتحانات ولأن تراعي الاعتبارات الدينية والثقافية والاجتماعية.[1]

د-العطلة الاستثنائية للمشاركة في الملتقيات العلمية:

يستفيد منها كل من العامل والموظف حتى يثبت له الحق في هذه العطلة لابد أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون الموظف في حالة خدمة فعلية بمؤسسته.
- أن يتقدم بطلب إلى إدارته يشرح فيه أسباب المشاركة وتاريخ انعقاد الملتقى والاستدعاء إن كان أن تكون هذه الملتقيات المنعقدة تتعلق بالبحث العلمي والثقافة، فإن كانت لدورة تكوين أو تجديد المعلومات يمكن ذلك.

ثالثا: العطل العارضة

الموظف والعامل قد تطرأ عليه ظروف تجعله لا يلتحق بعمله؛ أو ينقطع عنه دون إذن مسبق من إدارته، ثم بعد أن تزول الظروف وتعود الأمور إلى مجاريها يبرر هذا الموظف والعامل غيابه إن لم يكن على علم مسبق بهذا التغيب المفاجئ.

فالعطل العارضة هي التي تنشئها أسباب عارضة ومفاجئة؛ لا يستطيع الموظف والعامل فيها إبلاغ إدارته مسبقا للسماح له بالغياب لعدم إمكانية معرفته المسبقة بوقوعها وذلك لوجود الحدث المفاجئ.[2]

ومن الخصائص التي تتميز بها العطل العارضة ما يلي:

- إن العطلة العارضة تنشأ بسبب مفاجئ لا يتوقعه الموظف والعامل ولا يحسب له حساب، أو تكن الإدارة على علم به مسبقا، فإذا نشأت بسبب كان يعرفه من قبل ويتوقعه ويعرفه مسبقا فلا يحق له

[1]- هيثم حامد المصاورة، المرجع نفسه، ص 179.
[2]- شنيوني عمر، الوضعيات القانونية، الفترة القانونية للعمل العطل والغيابات، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية وتطبيقية، ص25.

أن يترك العمل. فإذا فعل توقع عليه الإجراءات التأديبية ولا يدفع له المرتب لعدم تأدية العمل ما لم يقدم أسبابا قاهرة منعته من إعلام إدارته.

- أن الموظف والعامل غير مطالب بطلب إذن من إدارته نظرا لطبيعة هذه العطلة العارضة، لأنه لم يتوقع هذا السبب المنشئ لأن يتعذر عليه توقع هذه العطلة، لأنه إذا توقعها معنى ذلك أن الموظف على علم بها.
- إن هذه العطلة حق مقرر الذي نشأت عنده، و هذه الأسباب تمارس على وجه تقديري في الحدود التي تقتضيها مصلحته الشخصية.
- طبيعة هذه العطلة تقتضي إنه ثمة مصلحتين متعارضتين، مصلحة الموظف والعامل ومصلحة الإدارة، ذلك أن مصلحة الشخصية تقتضي وتتطلب من الموظف والعامل مواجهة الأحداث الطارئة التي تعرقل حياته؛ وهذا ما يجعله يتغيب عن العمل من شأنه ينعكس سلبا من حيث النتائج على حسن سير العمل.

إلا أنه نجد المشرع الجزائري لم يشر صراحة إلى هذا النوع من العطل، ولكن هذا النوع في عدد العطل الاستثنائية المعروفة في التشريع الجزائري ولهذا لا نستطيع القول، بأن المشرع قد أدخل هذه العطل في النص العام بحيث أقر بهذا النوع من العطل تحت اسم العطل الاستثنائية وذلك عند قيام ظروف استثنائية وخطيرة لكن لم يتبين ماهية هذه الظروف ولم يظهر طبيعتها.

وقد نص عليها في المادة 01/98 من المرسوم 85-59 مدتها:"...في حدود 10 أيام عمل في السنة، للعمال الذين يثبتون أسبابا خطيرة او استثنائية..."[1].

كما نص عليها في المادة 215 من الأمر 06-03:" يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة أيام في السنة."

نصت المادة 56 من القانون 90-11: "يمكن المستخدم أن يمنح رخصة تغيب خاص غير مدفوع الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".[2]

إن العطل العارضة نشأت بسبب مفاجئ منعت من إبلاغ رؤساء العمل، إلا أنه لا يمكن أن يجمع العطلة العارضة مع عطل أخرى أي كانت سنوية؛ مرضية، أمومة...؛ لأنه يظهر تحايل الموظف على تمديد عطلته العادية بطرق الغش.

كما أن العطل العارضة شرعت لمجابهة ظروف طارئة التي يتعرض لها في حياته الخاصة التي تضطره للانقطاع عن عمله فجأة، لذا فهذه العطلة تقيد بالظروف التي أنشأتها فيقوم بقيامها ويسقط

[1] - المادة 98، المرسوم التنفيذي 85-59 المتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق.
[2] -المادة 212،الأمر 06-03 القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

بانتهائها، ولذلك نص المشرع على أن هذا الحق يسقط بمضي سنة ولا يمكن المطالبة به ومن ثم لا يمكن تجميع هذه العطل أو يرحل الباقي منها إلى السنة، المقبلة بل تسقط لعدم استعمالها في نفس السنة.[1]

المطلب الثاني: سلطة الإدارة في إقرار العطل

نخصص هذا المطلب لدراسة السلطات التي قررها المشرع للرئيس لتكييف الأوضاع حسبما يظهر له لأنه يتصل بالموظفين والعمال اتصالًا مباشرا ومن ثم يصدر قراراته بالقبول أو الرفض، وسلطة الإدارة من الترقية والإجراءات التأديبية ضد الموظف او العامل، وهو في عطلة تتعدد أهداف العطل فمنها أهداف اجتماعية، وأخرى اقتصادية، دينية وعلمية.

الفرع الأول: دور الإدارة بمناسبة العطلة.

نخصص هذا الفرع لدراسة السلطات التي قررها المشرع للرئيس لتكييف الأوضاع حسبما يظهر له لأنه يتصل بالموظفين والعمال اتصالًا مباشرا ومن ثم يصدر قراراته بالقبول أو الرفض، وسلطة الإدارة في تأديب الموظف أو العامل في اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف أو العامل وهو في عطلة، عن ترقية الموظف، والعامل أثناء العطلة، وعن مدى مشاركة الإدارة للموظف حتى ولو كان متمتعا بعطلته.

أولا: سلطات الإدارة في منح العطل

المشرع قد كفل للموظف والعامل حقه في عطلة سنوية بناء على العمل المؤدي فإنه لم يخول له حق التصرف المطلق في هذا الحق يتصرف فيه كيفما ووقتما شاء وإنما منح الإدارة ممثلة السلطة تنظيم هذا الحق ولها كامل الصَّلاحِيَة في هذا الشأن لأن المشرع أستعمل عبارة " مطلق الحرية " و "... يمنحها إياه المستخدم." على اعتبار أن الرئيس حريص كل الحرص على أن يسير إدارته بانتظام وأحكام وهو المسؤول الأول على التسيير كما أن النص يبين أن الإدارة لها سلطة تقسيط العطلة ولا تعطي إلا وفقا للمصلحة العامة لا سيما إذا رأت أن عطلة كاملة ستؤثر على المصلحة العامة ويخل بنظام سير العمل، ويسبب مشاكل لها، لكن استعمال الإدارة لهذا الحق يجب أن يكون بتبرير كافي من خلال بيان كل الوسائل التي دعت إلى هذا التصرف وإلا أصبحت متعسفة، إن لم يكن لها أي مبرر يدعوا إلى ذلك، ولكن في أغلب الأحيان يكون التبرير لضرورة مصلحة الخدمة.[2]

هذا الإجراء قد قرره المشرع لصالح الإدارة حتى ولو كان الموظف والعامل قد أخذ عطلته وهو في حالة بعيدة عن ضغوطات العمل مستمتعًا بشؤونه الخاصة إذ يمكن استدعاؤه للقيام بعمل على أن يكون هذا العمل ضروريًا ومستعجلًا وذا أهمية بالغة في التسيير ولا ينتظر التأخير والضرورة قائمة،

[1] - المادة 56، قانون 90-11 قانون علاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - شنيوني عمر، المرجع السابق، ص32.

إذ أن الإدارة قد يطلب منها شيء مستعجل يكون الموظف والعامل المكلف بها موجود في عطلة تستدعيه للقيام بهذا العمل المستعجل وتقطع عطلته.

بناءًا على ذلك فإن المشرع قد تكفل بصياغة نصوص محكمة ومحددة لتنظيم العطل حفاظًا على مصلحة الموظفين والعاملين حتى لا تكون سلطات الإدارة واسعة قد تضر بمصلحة الموظفين والعاملين وذلك بتحديد مفهوم المصلحة العامة لاستعمالها الصحيح من طرف الإدارة لأنها تحتاج إلى دِقَّة وتحديد سلطات الإدارة وتقييد حرياتهم.

أما عن سلطات الإدارة في العطل المرضية فيلاحظ أن المشرع قد قلل من سلطة الإدارة فيها لأنها تتعلق بصحة الموظف والعامل بل خول لها حق طلب إثبات المرض". وتعيين طبيب للتأشير والموافقة على مدة العطلة المرضية ولها سلطة في مراقبة ومدى خضوعه للالتزامات المذكورة في القانون مثل:

- الخضوع للفحوصات والكشوف الطبية وكل التدابير التي تقررها هيئة الضمان الاجتماعي بالتعاون مع الطبيب المعالج.
- الامتناع عن كل نشاط غير مرخص به.

كما أن قائمة الأمراض الطويلة الأمد تحدد عن طريق الإدارة إما بمرسوم أو قرار وزاري مشترك، والحال نفسه بالنسبة لعطلة الولادة إذ قد أوجب المشرع على المرأة الحامل حتى تستفيد من عطلتها أو حقوقها أن يتم ذلك على يد طبيب أو قابلة.

نفس الأمر بالنسبة للعطل الاستثنائية، فإن المشرع قد خول للإدارة أوسع سلطة وألزم الموظف بجملة من الشروط إذ استعمل لفظ "الجواز" في نص المادة الرابعة من المرسوم رَقْم 66-135 والمتضمن العطل على أنه " يجوز أن تمنح العطل الاستثنائية " المنصوص عليها في المادة التاسعة والثلاثين فِقْرة خامسة من الأمر 66-133 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمشار إليها سابقا، حيث يخول هذا النص للإدارة سلطة واسعة في تقدير هذه العطلة و إلزام الموظف بتقديم جميع الوسائل الإثباتية للاستفادة من هذه العطلة ولكن قد استدرك المشرع في المرسوم 85-59 و المتعلق بالقانون النموذجي للمؤسسات والإدارات العمومية حين نص في المادة 89 منه " على أن للموظف الحق في الغيابات والعطل الشرعية والغيابات الخاصة المدفوعة الأجر".[1]

إذ قد منح المشرع للإدارة حق المراقبة بتوفر الشروط المطلوبة في هذه العطل ولابد من إثبات أن هناك أسباب تسمح فقدان الراتب بحيث الزم بتقديم مبرر مسبق للاستفادة من هذه الرخصة فهذا من

[1] - رشيد حباني، المرجع السابق، ص82.

شأنه أن يعطي للإدارة سلطة في تقديرها ومنه يمكن القول إن سلطة الإدارة تضيق وتتسع من حال إلى آخر حسب مقتضيات العمل ووفقا لأحكام القانون علاقات العمل والوظيف العمومي.

ثانيا: الترقية أثناء العطلة

إن الموظف والعامل المستفيد من العطلة أيا كان نوعها يعتبر في حالة خدمة فعلية وهذا ما أشرنا إليه سابقا، تستطيع الإدارة ترقية الموظف، والعامل خلال عطلته سواء كانت سنوية أو مرضية أو استثنائية من درجة إلى درجة أعلى منها أو من رتبة إلى رتبة أعلى منها، حسب السلم الإداري وتترتب على هذه الترقية زيادة في المرتب او الاجر بالنسبة للعامل، ولذا فإن الترقية لها وزنها وأهميتها وتطورها فهي أكثر أهمية.

إن الإدارة حفاظًا على الكفاءات الممتازة وتشجيع المجتهدين العاملين فإنها تعمل على ترقية سواء الترقية أو منحه أية علاوة أو مكافأة تشجيعية ما دامت العطلة حالة خدمة ولا يوجد ما يمنع ذلك إن كان اسم الموظف والعامل مسجلًا في قائمة التأهيل الخاصة بالترقيات وتتوفر فيه الشروط المطلوبة قانونا إذ إن:

- تكون الترقية للدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يستغلها العطلة.
- تكون الترقية لوظيفة شاغرة أي خالية.
- تكون ترقية لوظيفة من ذات مجموعة الوظائف النوعية التي تندرج فيها وظيفته.
- تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة.
- يجتاز بنجاح التدريب الذي تتيحه الإدارة التي يعمل بها.
- يكون قد أمضى الحد الأدنى للمدة المقررة للبقاء في الدرجة التي يشغلها قبل الترقية.
- يكون على مستوى لائق من الكفاءة في عمله يبرر ترقيته.
- ألا يكون العامل في إعارة أو إجازة بدون مرتب تجاوزت مدتها أربع سنوات متصلة.
- حضور الموظف او العامل في إدارته أو مؤسسته إذ يمكن أن يرقى وهو في عطلة. [1]

ومنه فالترقية ويبلغ له عند عودته إلى العمل على ما تحصل عليه من ترقيات أو امتيازات وقد تكون فرحته كبيرة بهذه الترقية فيستعيد نشاطه وحيويته، ويتحقق الأمر كذلك بالنسبة للعطل المرضية والاستثنائية أو عندما يعود إلى عمله أما إن لم يكن الموظف والعامل في خدمة فعلية كحالة الاستيداع مثلا أو العطل بدون مرتب فلا يمكن ترقيته وذلك لعدم توفر الشروط المطلوبة للترقية.

ما يلاحظ أن المشرع لم يمنع الإدارة من ترقية الموظف والعامل هو في عطلته متى توفرت

[1]- هاشمي خرفي، ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 191.

الشروط اللازمة بحيث ترك للإدارة سلطة التقدير والملائمة لإقرار هذا الحق.[1]

ثالثا: التأديب أثناء العطلة

لقد أشرنا سابقا أن الموظف والعامل المستفيد من العطلة يعتبر في حالة خدمة فعلية، ويترتب عن ذلك تمتعه بكافة الحقوق المقررة من ترقية وعلاوات ومنح ومكافآت وما إلى ذلك مما قرره القانون للذين تتوفر فيهم الشروط المقررة لذلك، إن سلطة الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية، وهو في عطلة عند ارتكابه خطأ مهنيا أثناء تمتعه بعطلة ما أيا كان نوعها فتطبق عليه العقوبة.

إن الوظيفة ليست مجموعة من المزايا والحقوق يتمتع بها شاغلها بل هي أيضا مجموعة من التكاليف والواجبات يلتزم بها، ويحترمها ويعمل على تنفيذها، وهذه الواجبات الملقاة على عاتقه قد تكون واجبات إيجابية كالالتزام بالقيام بأعمال معينة وإما تكون واجبات سلبية كالالتزام بعدم ممارسة بعض الأعمال المتنافية مع مهامه أو عدم إفشاء أسرار أو واجب التحفظ، وهذه الالتزامات بنوعها لا تقبل بطبيعتها حصرا ولا تحديدا ويرجع في ذلك إلى عدة امتيازات تكمن في ذاتها، إذ أن لكل مجموعة من الوظائف طبيعتها التي تفرض قدرا من اليقظة و الوعي والتصرف الذي يقيد صاحبها في الالتزام بسلوك حسن في تصرفاته الخاصة بالتزام بمستوى يليق بكرامة وظيفته. ومنه فإذا كان الموظف أو العامل في عطلة واستدعته إدارته لضرورة تقتضيها متطلبات العمل فله أن يستجيب إلى طلب إدارته فإن رفض ذلك يمكن لإدارته أن توقع عليه عقوبة تأديبية لرفض أداء العمل المكلف به رغم استدعائه قانونا ولضرورة العمل وهذا ما أشار إليه قانون العطل السنوية 81-08على أنه:" يمكن استدعاء العامل وهو في عطلة لضرورة ملحة للخدمة وفقا للشروط تحدد بمرسوم" ولم يختلف وعن الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذا الأمر حسب المادة 199. [2]والقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المادة 48.[3] الذي يبين أن الإدارة قد قرر لها القانون استدعاء الموظف العامل وهو في عطلته لان من حقها ذلك فإن أبى وعصى فلا يمكنها أن تبقى مكتوفة الأيدي، وتترك العمل للأهواء والنزوات لأن هذه السلطة إنما أعطيت لها لضرورة المصلحة وهذا ما يخول اتخاذ إجراءات تأديبية ضده مثل الإنذار والتوبيخ والخصم من المرتب او الأجر من يوم إلى ثلاثة أيام وهي عقوبات الدرجة الأولى أو تتخذ ضده عقوبات من الدرجة الثانية.

مثل الخصم من المرتب من اربعة أيام إلى ثمانية أيام والشطب من قائمة التأهيل....

ولابد أن تكون هذه العقوبات مبررة ومسببة أبعادا للتعسف وإنصافًا للموظف أو العامل وإذا كان القانون قد ألزم الإدارة بتسبيب قراراتها في حالة تأديب الذي يكون في حالة عمل فإنه يستلزم أيضا

[1] - رشيد حباني، المرجع السابق، ص84، 85.
[2] - انظر المادة 199، الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[3] - انظر المادة 48، القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

التسبيب للقرار في هذه الحالة الخاصة وهي عطلة الراحة والاستجمام لأن في الأصل أن يعاقب الموظف والعامل وهو في محيط العمل وأما في هذه الحالة فهو خارج نطاق العمل.[1]

الفرع الثاني: أهداف العطلة.

تعتبر العطلة من الأمور المهمة، فهي فترة يأخذون فيها قسطًا من الراحة والاستجمام بعيدًا عن بيئة العمل. تهدف العطلة إلى تحقيق العديد من الأهداف الهامة التي تعود بالنفع من النواحي الشخصية والمهنية تلعب العطلة دورًا مهمًا في تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، فهي تسمح بقضاء وقت جيد مع العائلة والأصدقاء وممارسة الهوايات والاهتمام بالنشاطات المفضلة. يتم خلال العطلة تجديد النشاط واستعادة الطاقة الذهنية والجسدية، مما يعزز الإبداع والانتاجية عند عودة للعمل. بالإضافة إلى ذلك، تقوم العطلة بتعزيز العلاقات الاجتماعية والروابط التي تعزز القدرة على التواصل والتعاون في بيئة العمل، يمكن القول إن العطلة تحقق توازنًا شاملًا بين العمل والحياة الشخصية ومصدرًا للسعادة والرضا العام.

أولا: أهداف العطلة الاستثنائية

تحديد أهداف العطلة له أهمية كبيرة في تحقيق تجربة العطلة المثالية. فبتحديد الأهداف يمكن للشخص أن يعمل على تحقيقها وتنظيم وقته وجهوده بطريقة فعالة. يساعد تحديد الأهداف العطل أيضًا في تعزيز الانضباط الشخصي والتفكير الإيجابي. بالإضافة إلى ذلك، يساهم تحديد الأهداف وترك المساحة للاسترخاء والتجديد بشكل عام، فإن تحديد أهداف العطل يمكن أن يوفر للأفراد رؤية واضحة لما يرغبون في تحقيقه خلال العطلة.

أ-الهدف الديني:

يتجلى الهدف الديني للعطلة أن الموظف و العامل في الإدارة ولا سيما في الدول الإسلامية له مبادئه الإسلامية إلى جانب مبادئه الوطنية والقومية، إذ أن المسلم الذي توفرت فيه شروط الحج من قدرة مالية وجسدية ونفسية مكلف في الإسلام بأداء مناسك الحج مرة واحدة في العمر، ومن ثم فإن منح عطلة مدتها شهرا لأداء مناسك الحج والتفرغ لشعائره يحقق المبتغى والمقصد الديني ويشعر أن إدارته تحافظ على ديانته وترعى اهتماماته الإسلامية كما هو الأمر أيضا في عطلة العيدين: الفطر و عيد الأضحى فقد فعلها رسول الله ﷺ وواظب عليها وأمر بها، وأخرج لها حتى النساء والصبيان، وهي شعيرة من شعائر الإسلام، ومظهر من مظاهره التي يتجلى فيها الإيمان والتقوى ومن قول أنس بن مالك قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة ولهم يومان يلعبون فيهما فقال: " قد أبدكم الله تعالى خيرا منهما، يوم الفطر ويوم الأضحى. وكذلك الأمر بالنسبة لعطلة الازدياد فهي سنة دينية لها هدف ديني مخصص فقد ثبت أن النبي ﷺ في حديث رواه الترمذي أن الرسول ﷺ ذبح عن الحسن كبشين" وقال ﷺ: "كل غلام رهينة بعقيقة

[1]- رحماوي كمال، التأديب في القانون الجزائري،،ذار الهومة ،الجزائر ،2012،ص45.

تذبح عنه يوم سابعه ويسمى فيه ويحلق رأسه"،فإن امتثال لإقامة السنن الشرعية يقتضي منه أن يتغيب عن عمله فترة من الزمن للتفرغ لاستكمال هذه الشعيرة ومن ثم تكون الإدارة قد مكنت موظفيها والعمال من المحافظة على إقامة الأركان الإسلامية والسنن وكذلك الأمر بالنسبة للأعياد الدينية فيشعر بذلك الموظف بانتمائه الديني لاسيما المتمسك به وبذلك يبقى محافظًا على مبادئه الإسلامية.[1]

ب - الهدف الإنساني:

إن الموظف والعامل الذي يقضي مدة زمنية في العمل ويستمر ذلك دون انقطاع وبدون أن يتحصل على فترة تريحه من عناء العمل وتبعده عن روتين البقاء في ذلك النشاط طوال أيام السنة فتتأثر نفسيته وتسوء حالته وتصيبه الأمراض فيضعف ولا يستطيع أن يواصل نشاطه أو يساهم في أداء الخدمة إذ يقول الله تعالى: " ...لا يكلف الله نفسا إلا وسعها..." سورة البقرة الآية 286.

ولهذه الأسباب قرر القانون محافظة على العامل والموظف باعتباره رأسمال هام للدولة بحيث أجاز للإدارة الترخيص له لأخذ عطلة يستريح فيها ويغير جو العمل بجو الراحة ليستعيد نشاطه فيعود إلى عمله نشيطًا متمتعًا بقواه العقلية والجسدية بمعنويات جِدّ مرتفعة وهذا ما أكدته على أن المادة الثانية من قانون العطل 81-08 حيث نصت: " تخصص العطلة السنوية لتمكين العامل من الاستجمام قصد الحفاظ على صحته واستعادة قدرته على العمل".[2]

فلا يعقل مثلا تكليف الموظفة خلال فترة الحمل والولادة بالعمل دون انقطاع. ومنه نستنتج أن منح العطلة من أجل رفع المشقة عنه وعدم تكليفه بما لا يطيق وكذلك الحفاظ على صحته لكي لا يلحقه ضرر وتخور قواه الجسدية والنفسية والعقلية.

ج- الهدف الاجتماعي:

يكمن في ترخيص الإدارة للموظف والعامل براحة لفترة معينة يقوم فيها بشؤونه الاجتماعية كالتحضير لحفل زفاف ليتفرغ لهذا الشأن العائلي يلزمه فترة من الوقت لتحضير حاجاته وشؤونه المتعددة فلا يعقل أن يقوم بإجراءات التحضير لحفل زواجه في يوم واحد من الراحة في الأسبوع.[3]

فقد تستدعي الحاجة إلى أكثر من ذلك لكي لا تتأثر حالته النفسية والتي تؤثر بدورها على خِدْمَات الإدارة وعليه يحتاج لرعاية أكثر من طرف إدارته من خلال الترخيص له بالانقطاع عن العمل حتى لا يكون مضطرب النفس ومشغول البال عند قيامه بعمله وبذلك يعود بالنفع على الإدارة.

[1] - أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002، ص 248، 249.
[2] - المادة 02، قانون 81-08 قانون العطل السنوية، مرجع السابق.
[3] - أبو بكر جابر الجزائري، مرجع سابق، ص 323.

د- الهدف الاقتصادي:

ويتمثل هذا الهدف في أن الموظف و العامل الذي يتمتع بشهر عطلة أو يزيد متمتعًا بقدرة فائقة على العمل وبذلك يعود عن ذلك ويكون بذلك قد استعاد عافيته و يملك القدرة على الإنتاج ويتمكن من إنجاز الأعمال المنوطة به إذ أنه قد ثبت من الدراسات النفسية وكما يقول علماء النفس المهني أو الصناعي بأن إزالة التعب المرهق هامة في الاحتفاظ بصلاحية العمل وفي تحسين الكفاية الإنتاجية كما يلاحظ في الميدان أن بعض يستعيدون نشاطهم ويعودون إلى عملهم وكلهم اجتهاد وحيوية وبذلك يندفعون إلى تحسين الإنتاج والإبداع والعمل الجاد ذلك أنهم استفادوا من الراحة ويكون العكس في حالة إقصائهم من الراحة، وبذلك فإن كل ما يبعث الملل من جرّاءِ تكرار ومواصلة العمل في المؤسسة ومزاولتها إحدى عشر شهرا، إذا سئم العمل تبدلت نفسه وتعب عقله وفشلت أعضاؤه ومن ثم يقل مردوده ويصبح وهو حاضر في منصب عمله، كأنه جسد بلا روح أو غيابه أو وجوده سواء.

لذا يمكن القول إن الإدارة تستفيد من عطلة من خلال تحصيلها على الخدمة المطلوبة أو الإنتاج المرغوب فيه، ومنه تبين أهمية العطلة في الجانب الاقتصادي.[1]

ه-الهدف العلمي:

إن العطلة التي تمنح لبعض لحضور الندوات العلمية الثقافية والمؤتمرات تحقق هدفا علميًا ولذلك وجب على الإدارة منحه الراحة الكافية واللازمة من أجل ممارسة نشاطه العلمي على أكمل وجه وذلك لأنها وظائف شاقة وحساسة تقتضي العناية الفائقة والاهتمام الكبير ومنحه عطلا متنوعة تجعله أكثر قدرة في الإبداع والتحضير والبحث العلمي والذي سوف يعود بالنفع على الإدارة والمجتمع على حد سواء ومنه يمكن القول إن العطلة تعبد الطريق من أجل تحقيق أهداف علمية والوصول إلى نتائج باهرة تعود بالنفع على الدولة، علاوة على ذلك، تساهم العطلة في تطوير مهارات العلمية. يمكنهم من تعزيز قدراتهم على التفكير والتحليل النقدي بشكل أفضل، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم في حل المشكلات التي تواجههم بفعالية أكبر، يعتبر ذلك تحديًا فريدًا يمكن الاستفادة منه لصالحهم الشخصي، إذ أن هذه العطلة فرصة رائعة لتحسين الشامل وتنمية مواهب في المجال العلمي.

تقدم العطلة العديد من الفوائد المهمة للعمال والموظفون، فعندما يستثمر العمال والموظفون، يحصلون على فرصة لتنمية مهاراتهم وزيادة معرفتهم في مجال عملهم وبذلك يصبحون أكثر كفاءة وتحتم عليهم مسؤوليات أعلى في العمل. كما يمكن للعطلة أن توسع آفاق عن طريق تعزيز التفاعل الاجتماعي وتعلمهم من التجارِب والمعارف للآخرين بالإضافة إلى ذلك فإنها تحث على الابتكار والتجديد في العمل، حيث يمكن للعمال الاستفادة من مشاهدة وتطبيق الأفكار والتقنيات الجديدة.

[1]- الكفكافي محمد جمال، الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، القاهرة،دار الثقافية للنشر، طبعة 1،سنة 2017،ص78.

ثانيا: الأهداف العامة للعطلة

تمتلك العطلة العديد من الأهداف العامة التي تؤثر بشكل إيجابي فهي فرصة للاسترخاء والتجديد، حيث يمكن أن يقضي وقتًا ممتعًا ومنعشًا بعيدًا عن ضغوط العمل. كما تعزز العطلة التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، حيث يمكن قضاء وقت جيد مع العائلة والأصدقاء والاستمتاع بالأنشطة الترفيهية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم العطلة في تعزيز الإبداع والإنتاجية، حيث يحصل على وقت للاسترخاء وتجديد الطاقة، مما يتيح له أفضل أداء في العمل أيضًا، تحسن العطلة الصحة العقلية والجسدية للموظف، إذ يمكنه القيام بتمارين رياضية وزيارة الأماكن الطبيعية والتخلص من التوتر والضغوطات اليومية في النهاية، تقوم العطلة بتعزيز الروابط الاجتماعية، حيث يمكن للموظف توسيع شبكة علاقاته وتقوية روابطها مع الآخرين.

أ - تقوية الروابط الاجتماعية:

العطلة توفر فرصة ممتازة لتقوية الروابط الاجتماعية يمكن للشخص استغلال هذا الوقت للتواصل مع أفراد عائلته وأصدقائه والتفاعل معهم بطرق مختلفة. يمكن قضاء الوقت مع أفراد العائلة في النزهات والنشاطات الترفيهية، وذلك لتعزيز الروابط العائلية وبناء العلاقات الجديدة. فضلًا على ذلك حضور الفعاليات الاجتماعية والانضمام إلى المجموعات والنوادي التي تهمه، مما يتيح له فرصة التعرف على أشخاص جدد وتوسيع دائرته الاجتماعية. تعزيز الروابط الاجتماعية يساهم في إحساس توفير بيئة مليئة بالدعم و التعاون والمتعة مما يعزز رفاهيته الشخصية والنفسية ويعود بالفائدة على أدائه الوظيفي.[1]

ب- تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات :

تعد العطلة فرصة هامة لتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات بشكل أفضل. بفضل الوقت المتاح خلال العطلة، يمكن التفكير بشكل أعمق في التحديات التي تواجههم في العمل والتوصل إلى حلول مبتكرة وفعالة. كما يتيح الاستراحة والاستجمام أثناء العطلة الوقت الكافي للتفكير بشكل استراتيجي وتقييم الخيارات المتاحة أمامهم. وهذا بدوره يعزز قدرتهم على اتخاذ قرارات مدروسة وتحقيق النتائج المرجوة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعطلة أن توفر للموظفين فرصة لمعايشة تجارِب جديدة واكتساب مهارات جديدة، مما يساهم في تحسين قدرتهم على اتخاذ القرارات بشكل أفضل وأكثر ثقة.

ج- تطوير القدرات القيادية والإدارية:

تعتبر العطلة فترة مثالية لتطوير القدرات القيادية والإدارية، فمن خلال التخلص من ضغوط العمل اليومية والاسترخاء، يمكن أن يستثمر وقته في تعلم وتنمية مهارات القيادة والإدارة، يمكنه قراءة الكتب المتخصصة في هذا المجال، حضور الدورات التدريبية، الاستفادة من الموارد المتاحة عبر

[1]- الكفكافي محمد جمال، المرجع السابق،ص95.

الإنترنت كما يمكن أن يطلب النصائح والمشورة من الخبراء في هذا المجال بتحسين قدراته القيادية والإدارية، يمكن للموظف تحسين أدائه في العمل وتحقيق نجاح أكبر في مهامه ومسؤولياته.

د- تعزيز الابتكار والإبداع في العمل:

تعتبر العطلة فرصة مهمة لتعزيز الابتكار والإبداع في العمل خلال فترة العطلة، استكشاف أفكار جديدة والتفكير بشكل مبتكر يمكنهم استخدام هذه الفترة للتجديد وتحفيز أفكارهم وتطوير حلول إبداعية للتحديات التي يواجهونها في العمل كما أن الاستراحة من الروتين اليومي والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية يمكن أن يسهم في إطلاق العِنان القدرة على التفكير الجديد والإبداع في أداء مهامهم بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من العطلة لاكتساب مهارات جديدة أو حضور ورش عمل تعزز الابتكار والإبداع في مجال عملهم.[1]

هـ - تعزيز الشعور بالرضا والإنجاز الشخصي:

إن العطلة فرصة ممتازة لتعزيز الشعور بالرضا والإنجاز الشخصي، حيث يتمكن خلال العطلة من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، إذ يشعرون بالرضا والاكتفاء الذاتي فبجانب اكتساب المهارات والمعرفة الجديدة، يتميز الأفراد بالمرونة والقدرة على تحمل التحديات المختلفة كما يشعرون بالإنجاز الذاتي عند تحقيق أهدافهم وتجاوز الصعاب كما تعتبر العطلة فرصة للتفكير في ذواتهم وتحليل مسارات حياتهم وتحديد الخطوات اللازمة لتحسينها بالإضافة إلى ذلك، يمكن الاستفادة من العطلة لاستعراض ما حققوه خلال الفترة الماضية، وضع خطط ملموسة لتحقيق المزيد من الأهداف عند العودة إلى العمل.[2]

و- تحسين مهارات الاتصال والتواصل:

تهدف العطلة إلى تحسين مهارات الاتصال والتواصل بطرق متعددة يمكن للفرد استغلال الوقت للمشاركة في دورات تدريبية أو ورش عمل تهدف إلى تنمية المهارات اللغوية والتواصلية بالإضافة إلى ذلك، يمكن للفرد توسيع دائرة معارفه وتحسين مهاراته في التواصل من خلال المحادثات العميقة والنقاشات المثمرة مع أفراد آخرين، سواء في العمل أو في المجتمع يعد الدمج في مجتمعات وأنشطة جديدة أيضًا فرصة لتعزيز مهارات الاتصال وتوسيع شبكة العلاقات الاجتماعية إن تحسين مهارات الاتصال والتواصل يساهم في تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي في العمل والحياة الشخصية.

---

[1]- المرجع نفسه،ص96.

[2]- الكفكافي محمد جمال، المرجع السابق،ص98،ص103.

الفصل الثاني :
العطلة المستحدثة لإنشاء مؤسسة

تمهيد:

تعدّ المؤسسات مصدرًا رئيسيًا للثروة وخلق فرص ومناصب للعمل، ونتيجة للتطورات التي شهدتها العولمة الاقتصادية خضعت هذه الأخيرة لاهتمام خاص من قبل السلطات، حيث تكتسي هذه المؤسسات في الوقت الراهن أهمية بالغة في اقتصاديات الدول المتقدمة والدول النامية نظرا لتميزها بسرعة النمو والتطور وقدرتها على تحويل المعرفة إلى تِقَانَة وابتكارات تعزز التنافسية.

تدرك الحكومة الجزائرية التحديات والمشكلات المرتبطة بتأسيس وتطوير الشركات التكنولوجية، ولذا بذلت جهودا كبيرة لتخفيف القيود الإدارية والمالية المفروضة على هذه الشركات سواء من خلال توفير التمويل، أو من ناحية المرافقة والدعم بهدف خلق بيئة وإنشاء نظام متكامل تشجيعا لرواد الأعمال وحاملي المشاريع إلى تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مؤسسات ناشئة ناجحة.

لعل من بين أكثر التسهيلات التي بادرت بتقديمها السلطات في الجزائر في هذا المجال، التي عمل المشرع الجزائري على تقنينها هي استحداث عطلة جديدة تتيح للموظفين والعاملين في مختلف المؤسسات فرصة لإنشاء مؤسسة خاصة.

يستفيد العامل والموظف من عطل مختلفة، وذلك لأسباب عدة، ومن بين هذه العطل ما تناولته المواد 54،55،56 مكرر وبعض الحالات المشار إليها في المادة 64 المتعلقة بعلاقات العمل بمقتضى القانون90 -11 المتعلق بعلاقات العمل ،من 194المواد إلى 206 مكرر من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيف العمومي الذي حددت لنا حالات حصرية استثنائية يستفيد منها العامل و الموظف للتوقف عن العمل مدة محددة، ولأسباب مختلفة منها عطل مأجورة ومنها غير مأجورة.

المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.

المبحث الثاني: إنشاء مؤسسة.

المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.

تعد العطلة لإنشاء مؤسسة من بين أهم الحقوق التي اقرها المشرع الجزائري للعامل والموظف، إذ تختلف عن الحقوق الأخرى من حيث طبيعتها وخصائصها ونظامها، إذ تمس مصالح وجوانب متعددة.

نظرا للتطور الحاصل على مستوى العالم والتسابق نحو تنمية روح المقاولاتية وقطاع المؤسسات، وجد المشرع نفسه في حاجة لأجراء بتعديلات المذكورة أعلاه، وذلك بإدراج نصوص قانونية تسمح للعامل والموظف بممارسة نشاط تجاري أثناء فترة التوقف وفقا لشروط معينة، موجب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كان الموظف ممنوع من ممارسة أي نشاط تجاري وهذا بموجب المادة 43 من نفس القانون.

تم صدور القانون 16-22 المؤرخ في 20جويلية 2022، الذي أضاف 8 مواد تضمنتها المادة 56 مكرر إلى المادة 56 مكرر7، بالإضافة إلى العطل الخاصة الأخرى تحت مسمى "عطلة لإنشاء مؤسسة".

المواد الجديدة ضمن الأمر06-03 التي تتضمن المواد من 206 مكرر إلى 206 مكرر7، حيث سمحت للموظفين والعمال بإنشاء مؤسسة وفقا لشروط معينة.

ولرفع أي لبس في فهم نصوص القانون أصدر المشرع المراسيم التنفيذية لتوضيح كيفية تطبيق القوانين على ارض الواقع وضبط جميع الحقوق والواجبات.

يجدر بالذكر أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا عطلة لإنشاء مؤسسة، إنما تناول الأحكام الخاصة بها، بما في ذلك مدتها وشروطها، وفي غياب تعريف قانوني صريح لهذه العطلة نفهم بانها مدة يستفيد منها من التوقف عن العمل دون أجر لغرض إنشاء مؤسسة وهذا بعد موافقة المستخدم.

المطلب لأول: الأحكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.

المطلب الثاني: الشروط والإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة.

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.

بادر المشرع الجزائري بخطوة إيجابية تتمثل في الاعتراف للمرة الأولى بحق العمال في الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر من أجل إنشاء مؤسسة خاصة، مما يتيح لهم استخدام الخبرات والمعارف والمؤهلات التي اكتسبوها خلال مسارهم المنهي لإطلاق مشاريعهم الخاصة في أي مجال او أي نشاط كان.

يعبر هذا التعديل عن سياسة الحكومة الجزائرية الهادفة والمتمثلة في تشجيع الاستثمار وتعزيز المبادرة الفردية في الحقل الاقتصادي، هذه السياسة تم تعزيزها في النصوص الدستورية وقوانين الاستثمار والمنافسة، إلى جانب قوانين المتعلقة بدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة، وغيرها من القوانين الرامية إلى النهوض بالمؤسسة الاقتصادية وتطويرها زيادة من مساهمتها في خلق بيئة تنافسية في قطاع الإنتاج سواء على الصعيدين المحلي والدولي.

الفرع الأول: نطاق تطبيق العطلة لإنشاء مؤسسة.

من أهم المحاور المثارة في هذا الشأن هي معرفة الأشخاص المعنيين بعطلة لإنشاء مؤسسة، وكذا من أجل من أجلها يستفيدون منها، والمدة المحددة لأجل ذلك.

أولا: من حيث الأشخاص.

بالرجوع إلى القانون 22-16 نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة فقط عل فئة العمال دون غيرهم من الفئات الأخرى، وهذا ما أكدته المادة الأولى من القانون 22-16 حيث نصت على ما يلي: المادة الأولى: "يهدف هذا القانون إلى تتميم أحكام القانون رَقْم 90-11المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، وهذا ما أكدته المادة 02 أيضا المادة 56 مكرر/1: "يحق للعامل الاستفادة...". [1]

يعتبر القانون 22-16 السالف ذكره و المرسوم التنفيذي 22-352 المؤرخ في 19 أكتوبر لسنة 2022، يحدد شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في العطلة أو اللجوء إلى العمل بدوام جزئي لإنشاء مؤسسة في كل مواد استعمل فيها المشرع الجزائري عبارة العامل.

وعُرف العامل بأنه الشخص الذي يؤدي عمل لصاحب العمل ولقاء أجر وبموجب اتفاق خاص أو عام، شفوي أو تحريري، ويكون عند ادائه للعمل تحت توجيه و إشراف أو إدارة صاحب العمل.[2]

وقد ورد تعريف العامل في التشريع المصري وهو كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي صريح أم

[1]-المادة02، قانون22-16المتم لقانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[2]-غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،2011، ص 67.

ضمني أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون.[1]

ان القانون المتعلق بعلاقات العمل الجزائري90-11 المشرع لم يذكر تعريف محدد للعامل في قانونه كما فعل المشرع المصري إنما ترك أمر تعريفه وتحديده إلى الفقه والقضاء ومن خلال ما ذكر نلاحظ أن الفقهاء قد اتفقوا على ثلاثة أمور في تعريفهم للعامل: الأمر الأول يتمثل في أداء العامل للعمل المكلف به من قبل صاحب العمل، أما الأمر الثاني يتعلق بالأجر الذي يحصل عليه العامل من قبل صاحب العمل لقاء العمل الذي يقدمه للأخير، أما الأمر الثالث والأخير وهو التبعية بمعنى أن يكون العامل تابعا لصاحب العمل.

من خلال هذا التعريف نجد أن العامل يكون دوما شخصا طبيعيًا، وعليه أن يقدم عملا مهما كان نوعه تحت تبعية صاحب العمل في مقابل أجر نقدي، ويظل العامل كذلك أيا كان نوع النشاط الذي يؤديه عضليا أو ذهنيًا أو زراعيًا أو تجاريا ومهما كانت درجته داخل المقاولة مديرًا أو مستخدمًا أو عاملا بسيطا.[2]

لقد انتهج المشرع الجزائري نفس النهج الذي انتهجه في قانون 22-16 حيث اقر فقط للموظف الاستفادة من هذه العطلة في قانون 22-22 حسب المادة 02 الفَقَرة الأولى 256مكرر نصت على :" للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة..."."[3]

إن التعريف الوارد في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عرف أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام حسب المادة 01: "يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".[4]

من خلال أحكام المادة 04 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية التي تنص في فقرتها الأولى على ما يلي : "يعتبر موظفًا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري". [5]

---

[1]-حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 182.

[2]- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر،2010،ص 58.

[3]- المادة 02، قانون22-22 المؤرخ 18ديسمبر2022 يتمم الأمر06-03المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد85، الصادر في 19ديسمبر2022.

[4] - المادة 01، الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

[5] - المادة 04،الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

من خلال التعريف القانوني للموظف العمومي نستخلص العناصر التي يجب الاعتماد عليها لتعريف الموظف العمومي وهي كالاتي:

التعيين في الوظيفة العمومية المقصود هنا ممارسة نشاط المؤسسات والإدارات العمومية حيث يقصد المشرع بالإدارات والمؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة، والمصالح الممركزة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العمومي والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

- ممارسة النشاط بصفة دائمة ومن هنا لا يمكن اعتباره موظفًا عاما من يشغل منصب مؤقت أو تستند إليه مهمة مؤقتة.

- الترسيم في رتبة في السلم الإداري أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص المعين في إحدى درجات التسلسل الإداري فلا يكفي صدور قرار التعيين.

لقد استثنى المشرع الموظفون المنتمون إلى أسلاك خاصة في المرسوم التنفيذي 93-23 الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة حيث نصت المادة 04:" يستثنى من الاستفادة من العطلة، الموظفون المنتمون للأسلاك الخاصة في :الأمن الوطني، الحماية المدنية، إدارة السجون، إدارة الجمارك، إدارة الغابات، أمن الاتصالات السلكية و اللاسلكية، المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين."[1]

ان الاحكام تنظيمية تضع الأحكام التفصيلية النوعية الخاصة بسلك أو مجموعة من الأسلاك طبقا لنص فالقوانين الأساسية الخاصة، و هي نصوص يمكن لبعضها أن تنص على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.

عِلاقة القانون الأساسي الخاص بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ هي عِلاقة النص العام بالنص الخاص، حيث تطبق القواعد العامة الواردة في القانون الأساسي العام في حالة عدم وجود قاعدة في القانون الأساسي الخاص، والجدير بالتنبيه أن القوانين الأساسية الخاصة تختلف عن القوانين الأساسية المستقلة، الأولى تحكم فئات تخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في حين ان الثانية فتحكم فئات لا تخضع لهذا الأخير، حيث أن القانون المذكور لا يعتبر مرجعًا لها في حالة غياب النص عكس القوانين الأساسية الخاصة.

[1]- المادة 04،مرسوم تنفيذي رقم23 -93 مؤرخ الموافق 5 مارس سنة 2023، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية عدد15، الصادرة في 12مارس 2023.

ثانيا : من حيث المدة.

نص المشرع الجزائري في المادة02 الفَقَرة الأولى 56 مكرر من القانون22-16 المتمم للقانون90-11:" يحق للعامل الاستفادة، مرة واحدة (1) خلال مساره المهني...".[1]

ونجد المادة 206 مكرر1/2 من قانون 22-22 يتمم الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:"...تمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني...".[2]

ويجدر بنا الإشارة إلى أن العطلة لإنشاء مؤسسة تمنح للعامل و الموظف مرة واحدة خلال حياته المهنية، والمقصود بالمسار المهني هو مجموع الأعمال الذي يؤديها العامل و الموظف خلال حياته المهنية أو ما يزاوله المرء من وظيفة، أو مهنة، أو حرفة.، تبدأ منذ دخوله الحياة العملية إلى غاية توقفه عن العمل، إما لوصوله سن التقاعد أو الوفاة ...

فالمسار المهني فهو نمط العمل والنشاطات المرتبطة به أو سلسلة الوظائف التي تولاها الشخص إلى حين موعد تقاعده.

في المادة 56 مكرر1 من لقانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل :" ... تحدد مدة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة (1) على الأكثر، ويمكن استثناء تمديد مدّة العطلة أو العمل بالتوقيت لجزئي لإنشاء مؤسسة لمدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر".[3]

ونجد المادة 206 مكرر1 من قانون 22-22 يتمم الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :" تحدد مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة واحدة (1)، ويمكن تمديدها استثناء، لمدة لا تتعد ستة (6) أشهر." ، وهذا ما أكده المرسوم التنفيذي 23-93 في نص المادة 3 :" ... لمدة سنة واحدة (1)، ويمكن تمديدها استثناء، لمدة لا تتعدى ستة (6) أشهر على الأكثر.[4]

بالنظر إلى مضمون المادة المذكورة نجد أن مدة عطلة لإنشاء مؤسسة كقاعدة عامة هي سنة واحدة على الأكثر، غير أن المشرع الجزائري استثناء أجاز تمديد عطلة لإنشاء مؤسسة لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر وهذا بناء على تقديم كافة التبريرات من طرف المعني.

من جانبنا نرى أنه كان على المشرع الجزائري ألا يقيد الاستفادة من هذه العطلة بمرة واحدة خلال المسار المهني، بل يجعلها تتجدد مرة أو مرتين حسب المقتضيات وهذا تماشيا مع بعض القوانين.

ونرى المدة المضافة في التشريع الجزائري هي مدة ضئيلة مقارنة مع حجم المشروع المتمثل في إنشاء مؤسسة و طبيعتها، وكنا نفضل أن المشرع الجزائري أن يحذو حذو التشريعات المقارنة كا قانون العمل

---

[1]- المادة1/02، القانون 22- 16 المتم لقانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - المادة206مكرر2/1،الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[3]- المادة 56 مكرر1، قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[4]- المادة 3، مرسوم تنفيذي23 -93 ، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

الفرنسي والنظام الأساسي للوظيفة العمومية في تونس في تحديد المدة المضافة بسنة واحدة أو سنتين او اكثر .

ثالثا: من حيث الغرض.

من خلال القانون22-16 المتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و قانون 22-22 المتمم للأمر 06-03 المتعلق بالوظيف العمومي نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة، وهو ما تأكده من العبرة المستعملة فيه، فالم يوضح المشرع عبارة إنشاء مؤسسة تاركًا الغموض في القانون، فهل يقصد بها كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها أو أي مشروع تجاري أو اقتصادي أو يقصد ما يعرف بالمؤسسة الناشئة.

الغرض من هذه العطلة بمفهوم القوانين هو إنشاء مؤسسة، والملاحظ أن المشرع لم يوضح المقصود بالمؤسسة، غيران القانون جاء في ظل النَّظْرَة الجديدة من خلال التطور الحاصل على مستوى العالم والتسابق نحو تنمية روح المقاولاتية وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الناشئة، وجد المشرع نفسه في حاجة للقيام بتعديل للأمر المذكور أعلاه .

يهدف المشرع لإقرار هذا النوع من العطل إلى منح الفرصة لطبقة العاملة، والذين لديهم قدرات للنجاح، وبعث مؤسسات خاصة من اجل تمكينهم ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى التشجيع على المشاركة في الحياة الاقتصادية وتوسيع قاعدة الاستثمار بخلق جيل جديد من المستثمرين يكون فيه عمال وموظفون جزء مساهم فيه مساهمة فعالة.

الفرع الثاني: أشكال العطلة لإنشاء مؤسسة وطبيعتها القانونية.

على خلاف العطل المعترف بها، تتميز العطلة لإنشاء مؤسسة باتخاذها إحدى الأشكال التي حددها القانون صراحة.

أولا: عطلة بدون اجر.

باستقراء نص المادة 56 مكرر.[1] من القانون 90-11 نجد أن المشرع أجاز للعامل الاستفادة مرة واحدة (01) خلال مساره المهني من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة، كما يحق للعامل اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة طبقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بها. حتى الموظف يستفيد مرة واحدة (01) خلال مساره المهني من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسة، من خلال المواد المذكورة نجد أن الذي بصدد إنشاء مؤسسة يمكن له أن يتوقف عن العمل و من عطله دون أجر، أو يلتجئ العامل دون سواه إلى التوقيت الجزئي للغرض المذكور.

[1] - المادة 56 مكرر، قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

أجاز المشرع الجزائري للعامل الذي يريد إنشاء مؤسسة الاستفادة من عطلة دون أجر يتوقف فيها عن العمل لمدة محددة، تنص المادة 64 معدلة بقانون 22-16المتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل تعلق عِلاقة العمل قانون للأسباب الأتية: دون تغيير حتى، عطلة دون أجر، عطلة لإنشاء مؤسسة". [1]

من خلال المادة 64 المذكورة نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على الحق في العطلة دون أجر دون أن يبين لنا مجالها وشروطها، والملاحظ أنه لم يعرف لنا ما المقصود بالعطلة دون أجر، حيث إن العطلة بدون أجر لا ينظمها قانون العمل، وإنما تنظمها الاتفاقيات الجماعية.

وتعرف العطلة دون أجر عطلة من أجل الأغراض الشخصية الأصلية البحتة التقليدية" ومن خلال بعض الاتفاقيات الجماعية، وبالخصوص في المادة 56 والمادة 08/64 والمادة 09/64 من القانون 90-11المتعلق بعلاقات العمل، ومن هذا المنطلق هناك عِلاقة بين عطلة دون أجر الواردة في المادة 64 وعطلة لإنشاء مؤسسة باستقراء القانون 22-16 نجد المشرع نص صراحة على أحقية العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة مستقلة عن العطلة دون أجر الواردة في المادة 64 في قانون العمل وهذا ما أكدته المادة 03 من القانون22-16 التي أدرجت عطلة لإنشاء مؤسسة إلى جانب عطلة دون أجر ضمن الحالات الواردة في المادة 64 و الجدير بالإشارة أن العطلة لإنشاء مؤسسة تتشابه مع العطلة بدون أجر كون أن عِلاقة العمل خلال سريانها تكون معلقة، و العامل لا يتقاضى أجر، من خلال نص المادة 03 من القانون نجد المشرع الجزائري أدرج عطلة لإنشاء مؤسسة ضمن حالات تعليق عِلاقة العمل[2]، وهذا يدل أن عِلاقة العمل أثناء سريانها تكون معلقة.

لم يعرف المشرع تعليق علاقة العمل في القانون90-11، وهذا ما سارت عليه جل التشريعات المقارنة.

لكن بالرجوع إلى الفقه نجد عدة تعريفات لتعليق عِلاقة العمل، فمنهم من يعرفه بأنه هي تلك الحالة التي ترد على عقد العمل فتوقف أثاره مؤقتا بسبب وجود مانع يحول دون تنفيذ التزامات العقدية، [3] في حين يعرفه آخرون بأنه هو كل حالة انقطاع عارض عن تقديم العمل. وعرف كذلك بأنه وسيلة قانونية لمواجهة اضطراب وقتي لمواجهة القصور في تنفيذ الالتزامات ولضمان استمرارية العقد في المستقبل .[4]

ونحن نرى أن تعليق عقد العمل هو إيقاف مؤقت لتنفيذ عقد العمل مع الإبقاء عليه، بسبب وجود مانع يحدده القانون مسبقا.

---

[1] - المادة 64، قانون 90-11 متعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - انظر المادة 03 ،القانون22-16 المتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل، المرجع السابق.
[3]- عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجله القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد العراق،2009،ص200.
[4] - صبا نعمان ، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،2012، ص20.

المشرع في تعديل الأمر 06-03 حسب المادة 206 مكرر: "للموظف الحق فعطلة لإنشاء مؤسسة، تكون غير مدفوعة الراتب"،[1] وتعتبر حالة لإيقاف الموقت للعلاقة العمل لان الموظف لا يستفيد في هذه الحالة من اهم حق من حقوقه وهو راتب .

لا يحق للمستخدم أن ينهي عِلاقة العمل أثناء فترة عطله لإنشاء مؤسسة وإلا اعتبر قراره قرار متعسفا، خصوصا أن علاقة العمل أثناء سريانها معلقة وليست منتهية.

وفي سياق آخر نجد أن العطلة لإنشاء مؤسسة تختلف عن الغياب المبرر دون أجر الوارد في المادة 215من الأمر 06-03 و المادة 56 من القانون علاقات العمل 90-11 ،فهذه الأخيرة تتعلق أساسًا برخصة تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر تمنح للعامل من قبل المستخدم في حالة الضرورة الملحة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي، عكس الموظف الذي تمنح له هذه العطلة وفق التشريعات و القوانين ومحددة المدة ألا تتجاوز10 أيام حسب نص المادة، عكس العامل الذي لم تحدد مدة الغياب، فعلاقة العمل في أثناء الغياب المبرر غير مدفوع الأجر هي عِلاقة قائمة وليست معلقة على غرار عطلة لإنشاء مؤسسة، أن هذا الغياب ينظمه النظام الداخلي للعامل والقانون للموظف عكس عطله لإنشاء مؤسسة التي تنظم عن طريق النصوص التنظيمية .

نحن نرى أن العطلة دون أجر الغرض منها غير محدد في التشريع الجزائري تاركًا للمستخدم السلطة التقديرية في الموافقة عليها مع أنّ العطلة لإنشاء مؤسسة غرضها محصور فقط في إنشاء مؤسسة بالرغم أنها توصف كذلك بأنها عطلة بدون أجر.

ثانيا: العمل بالتوقيت الجزئي.

أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة 13 من القانون 90-11العمل بالتوقيت الجزئي تنص:" يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة، لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط تقل عن المدة القانونية للعمل، ويكون ذلك في حالتين :

-إذا كان حجم العمل متوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

- إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم، ولا يمكن ان يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل ."[2] ،معنى هذا أن اللجوء إلى التوقيت الجزئي يكون في حالتين فقط؛ حالة حجم العمل وطلب العامل لأسباب عائلية وشخصية.

المشرع الجزائري في القانون 22-16أجاز للعامل أن يستفيد من العمل بالتوقيت الجزئي في حالة إنشائه لمؤسسة ". وهذا الآمر يتماشى مع الحالات الواردة في المادة 13 من القانون 90-11.

[1] - المادة 206 مكرر، الأمر06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.
[2] - المادة 13،قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المرجع السابق.

تنص المادة 7 من المرسوم تنفيذي 22-253 :" عندما يرغب العامل في فترة عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، يتم تحديد مدته باتفاق مشترك بينه وبين المستخدم".[1] يتفق طرفي العقد على مدة بالتوقيت الجزئي، ويكون الاتفاق برضا طرفين .

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي97-473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي :" يعتبر عملا بالتوقيت للجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل اقل من نصف المدة القانونية للعمل." [2]

يتضح من النص 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 40ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل دون أن تتجاوز اثنا عشر ساعة في اليوم، فلا يمكن أن تقل مدة العمل بالتوقيت الجزئي عن عشرين ساعة في الأسبوع موزعة على يومين ونصف على الأقل ".[3]

يمكن القول أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الخيار، إما أن يستفيد من نظام عطله بدون أجر، أو أن يلتجأ إلى نظام العمل بالتوقيت الجزئي، وله التقدير في مدى ملائمة النظامين والغرض المطلوب.

نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر 03 من القانون 22-16على:" يترتب على إحالة العامل على عطلة لإنشاء مؤسسة، تعليق راتبه ...".

ومن ثم نجد أن عطله لإنشاء مؤسسة هي عطه بدون أجر، ولا يحق للعامل أن يطالب بها، وفي حالة اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي يتقاضى أجر حسب طبيعة نظام التوقيت الجزئي، وفي هذا الشأن نجد أن مِيزة عدم استحقاق العامل لأجر بمناسبة عطلة لإنشاء مؤسسة تشترك مع بعض حالات التعليق الواردة في المادة 64 من القانون 22-16 نذكر منها حالة العطلة بدون أجر وباتفاق الطرفين .

نجد ان التوقيت بالعمل الجزئي وارد فقط في قانون العمل يستفيد منه العمال دون سواهم عكس الموظفين الذين لا يمكن ان يطبق عليهم هذا استثناء، لأنه لم يرد في النصوص التنظيمية للموظف.

---

[1]- المادة 7، مرسوم تنفيذي 22-253 المؤرخ19 اكتوبر2022 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 69، الصادر19 اكتوبر2022.

[2] -المادة 02، المرسوم التنفيذي97-473 مؤرخ في 8 ديسمبر1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية عدد82، الصادرة في14 ديسمبر 1997.

[3]- فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10،العدد 3،سنة 2019، ص 164.

المطلب الثاني: الشروط والإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة.

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رَقْم 22-352 الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، مرسوم تنفيذي 23-93المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة ترتبط الاستفادة بتوفر الشروط القانونية، ومراعاة كيفيات طلبها وجب التقيد بها كما يلي:

الفرع الأول: الشروط اللازمة لإنشاء مؤسسة.

تتطلب الاستفادة من العطلة الامتثال لمجموعة واسعة وشاملة من الشروط القانونية المحكمة والدقيقة، ومن المهم في هذا السياق أن يكون العامل و الموظف بالامتثال الكامل للتشريعات واللوائح المنصوص عليها، وتعتمد على سياسات وإجراءات داخلية صارمة تضمن التزامها بهذه القوانين ينجم عن عدم توفر أحدى الشروط المطلوبة قانونا رفض طلب الاستفادة المقدم من طرف العامل او الموظف.

أولا: شروط الاستفادة من العطل.

ورد في الجريدة الرسمية مراسيم تنفيذية فيها مجموعة من الشروط توجب على العامل و الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة التي وجب التقيد بها.

أ-الشروط المتعلقة بالعامل:

حددت المادة 3 من المرسوم التنفيذي22-253 الشروط التي يجب أن تتوفر في العامل الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة، والمتمثلة فيما يلي:

- يجب على العامل الذي يستفيد مرة واحدة في مساره المهني من عطلة أو فترة عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة استيفاء الشروط الأتية: "

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

- أن يكون حائزا عقد عمل لمدة غير محددة: بحيث لا يمكن للعامل بعقد عمل محدد المدة الاستفادة من عطلة أو توقيت بالعمل الجزئي لإنشاء مؤسسة، ولا يهم المنصب الذي يشغله العامل أو مركزه في التدرج السلمي للمؤسسة.

- أن يقل سنه عن خمس وخمسين (55) سنة كاملة.

- أن يكون له مجموع أقدمية لا يقل عن ثلاث (3) سنوات، متتالية أم لا في المؤسسة، وذلك سواء كانت هذه السنوات متتالية أي مستمرة أم لا.

- أن يلتزم باحترام قواعد المنافسة النزيهة طبقا للتشريع المعمول به". [1]

- شرط الوفاء للمستخدم:

نصت على هذا الشرط المادة الرابعة 4 من المرسوم التنفيذي 22-253سالف الذكر كما يلي: "يتعين على العامل الالتزام بالوفاء تجاه مستخدمه خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما". [2]

شرط الوفاء للمستخدم لم يسبق ذكره في قانون العمل، وهو شرط يفرضه بقاء عِلاقة العمل قائمة خلال فترة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي، وهو في الحقيقة التزام يتمثل في الامتناع عن كل فعل من شأنه الإضرار بالمصالح الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، وينطوي على التزامات 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 المعلومات المطلع عليها بمناسبة العمل في المؤسسة و التي يفترض أن تكون سرية، كما يقتضي في حالة العمل بالتوقيت الجزئي بقاء العامل تحت تصرف المستخدم وأداء العمل المكلف به بعناية.

على الرغم من التداخل بين شرط الوفاء للمستخدم وشرط عدم المنافسة بحيث يعتبر هذا الأخير جزءًا منه، إلا أن شرط الوفاء للمستخدم حسب المرسوم التنفيذي رقم 22-352 يقيد العامل خلال فترتي العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي .

ب: شروط الاستفادة من العطلة بالنسبة للموظف

حددت المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-93الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة، والمتمثلة فيما يلي:

- السن، أن يقل سنه عن 55 سنة كاملة عند تاريخ إيداع الطلب.
- الاقدمية، أن يثبت أقدمية خمس (5) سنوات بصفة موظف.
- ان يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة". [3]

ج - شروط مشتركة بين العامل و الموظف للاستفادة من العطلة:

من بين أهم الشروط المشتركة لانشاء مؤسسة كالتالي:

---

[1]- المادة 3، مرسوم تنفيذي 22-253 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، المرجع السابق.

[2]-المادة 04، مرسوم تنفيذي 22-253،المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، المرجع نفسه.

[3]- المادة 02، مرسوم تنفيذي 23-93المؤرخ في 5 مارس 2023، المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية العدد 15، لصادر في 12 مارس 2023.

1-ألا يكون قد سبق له الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة:

يستفيد من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة مرة واحدة خلال مساره المهني، ففي حالة عدم تمكنه من إنجاز مؤسسته، لا يمكن قبول طلب الاستفادة إذا قدمه للمرة الثانية.

2- 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 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 إلى وضع المواطن في محور السياسات التنموية من خلال ازدهار الاقتصاد الوطني كفاعل أساسي منتج للثروة.

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

3- شرط عدم المنافسة:

شرط عدم المنافسة يعنى به منع العامل و الموظف بفعل نشاطه السابق لدى المستخدم، و بعد انقضاء عقد عمله من الاستفادة بما كان قد اطلع عليه من أسرار تخصن طرق الصنع، ومن التعرف على العملاء ومن استعمال الخبرة التي اكتسبها داخل المؤسسة لفائدته الخاصة، مما يشكل منافسة لمستخدمه السابق، وهدد وجود المؤسسة و قدرتها على فرض نفسها في السوق.

وشرط عدم المنافسة منصوص عليه في المادة 7/7 من قانون علاقات العمل " أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه".[1]

حسب هذا النص شرط يقضي بعدم شرعية المنافسة المباشرة خلال قيام عِلاقة العمل وليس بعد انتهائها،[2] و شرط عدم المنافسة سواء كان خلال سريان عقد العمل باعتباره من الإلتزامات القانونية بموجب المادة 7 /7 من قانون العمل أو كان بعد انتهاءه بموجب شرط تعاقدي في عقد العمل"، وهو شرط غير مقبول اجتماعيًا و اقتصاديًا لأنه يمثل قيدا خطيرًا على حرية العامل في ممارسة ما يشاء من نشاط بعد انتهاء عقده لو كان منافسًا لنشاط مستخدمه السابق، كما يتعارض مع حريته في العمل والتجارة

[1] - المادة 7/7، قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المرجع السابق.
[2]- بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 4،الجزائر، 2018، ص 274.

والصناعة المضمونة بنص الدستور، ويحرم سوق العمل من قوة عمالية تتميز بالخبرة المهنية و الكفاءات التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.[1]

ويعتبر هذا الشرط المنصوص عليه في المادة 5/3 من المرسوم التنفيذي 22-352، و المادة3/2 من المرسوم التنفيذي23-93 التزام قانوني لا يحتاج إلى شرط اتفاقي بين المستخدم لمراعاته من طرف هذا الأخير، حيث جاء النص باحترام قواعد المنافسة النزيهة طبقا للتشريع المعمول به، وأمام عدم تحديد نطاق شرط عدم المنافسة وقواعد المنافسة النزيهة يرجح ألا يكون نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها من طرف العامل أو موظف هو نفسه نشاط المؤسسة المستخدمة.

4- تقدم لطلب مبرر:

إن استفادة العامل و الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة متوقفة على شرط تقديم الموظف لطلب مبرر إلى إدارته المستخدمة وفقا لنص المادة 206 مكرر/2 من القانون 22-22 التي نصت على: "تمنح العطلة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف المعني، بناء على طلبه المبرر ".[2]

حسب المرسوم التنفيذي23-93 المادة 5 :"...ويكون مرفقا بالوثائق والمبررات .."[3].

أما العامل يجب تبرير طلب العطلة المادة 56 مكرر1 /2:"... بناء على تبرير من العامل المعني".[4]

يقصد بعبارة "طلب المبرر" هنا هو أنه يقع على عاتق الموظف و العامل عند تقدمه لطلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة أن يبرر طلبه، على أساس أنه يرغب في الاستفادة من هذه العطلة لإنشاء مؤسسة تترجم له أفكاره ومشروعه.

5- مدة العطلة لإنشاء مؤسسة:

حدد المشرع مدة العطلة لإنشاء مؤسسة بسنة، يمكن أن تمدد استثناء لمدة أخرى لا تتعدى 6 أشهر، وذلك مرة واحدة خلال المسار المهني. هذا ما جاء في نص المادة 206من قانون22-22: حدد مدة العطلة لانشاء مؤسسة بسنة احدة،تمديدها استثناء، لمدة 6 أشهر.

6-الهدف من الاستفادة من العطلة مؤسسة:

حصر القانون الاستفادة من العطلة في هدفً واحد ألا وهو إنشاء مؤسسة فقط؛ أي إن السبب الوحيد الذي يدفع لطلب الاستفادة من هذه العطلة هو الرغبة في إنشاء مؤسسة فقط، هذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر من القانون 22-22 التي جاء فيها: "للموظف الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة"

---

[1]- بوكلي حسن شكيب، المرجع نفسه،ص276.
[2]- المادة 206 مكرر/2، القانون 22-22 المتمم ل قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[3]-المادة 5، مرسوم تنفيذي 93-23 المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، المرجع السابق.
[4]- المادة 56 مكرر1 /2، قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المرجع السابق.

ونصت عليه المادة 56مكرر من القانون 22-16 :"... لإنشاء مؤسسة" وهذا ما أكدته نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي23-93:" 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."[1]

العطلة لإنشاء مؤسسة ليست عطلة لأغراض شخصية وإنما هي حالة تدخل ضمن العطلة دون أجرالتي يترتب عليها تعليق عِلاقة العمل ووقف تنفيذ الالتزامات، ومنها الإجازات، من حيث مدتها وإجراءات طلبها وإمكانية تجديدها.

ثانيا: الإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة.

تعدّ الإجراءات القانونية للعطلة الموظف لإنشاء المؤسسة من العوامل الحاسمة، تتضمن هذه الإجراءات عدة خطوات مهمّة وضرورية يجب اتباعها بشكل صحيح وفقًا للقوانين والتشريعات المعمول بها .

أ- كيفيات طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة:

اقتصر القانون رقم 22-16على الإشارة إلى طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي بشكل غير واضح المعالم، إلا أن المرسوم التنفيذي22-253 جاء بتفاصيل تتعلق بكيفيات تقديم العامل طلب العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي و بكيفيات الرد على الطلب من طرف المستخدم .

1- تقديم طلب العطلة أو طلب العمل بالتوقيت الجزئي:

للاستفادة من عطلة أو عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة يتعين تقديم العامل طلبا بذلك إلى المستخدم، ويشترط في الطلب ما يلي:

-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 .[2]

- أن يتضمن الطلب معلومات تتعلق بتاريخ بداية العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي مدة العطلة أو مدّة العمل بالتوقيت الجزئي، الحجم الساعي اليومي لمدة العمل بالتوقيت الجزئي، طبقا للتنظيم المعمول به وطبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها، وهي معلومات مطلوبة كذلك عند طلب تمديد مدة العطلة أو مدة العمل بالتوقيت الجزئي.[3]

---

[1]- المادة 10، مرسوم تنفيذي 93-23 المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، المرجع السابق.

[2]- المادة 5 فقرة 1 ، المرسوم التنفيذي رقم 22-253 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، مرجع سابق.

[3]- المادة 06، المرجع نفسه.

-أن يكون الطلب مرفقًا 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 .

2- الرد على الطلب:

بالنسبة للرد على الطلب، يجب أن يكون كتابيا في أجل لا يتعدى ثلاثون يومًا (30) من تاريخ استلام طلب العامل والمثبت بالإشعار بالاستلام، ويكون بموجب قرار من المستخدم يتضمن الموافقة على الطلب أو تأجيله أو رفضه في حالة عدم استيفاء العامل المعنى الشروط القانونية، أما عدم الرد من المستخدم في الأجل المذكور فيعتبر بمثابة موافقة ضمنية.

3- المو افقة على الطلب:

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

4- 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[1]،و الملاحظ أن المشرع لم يحدد المقصود بالأضرار البليغة و لم يحدد معيار تقديرها، هذا 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.

5- رفض طلب الاستفادة:

يكون الرد بالرفض طلب العامل في حالة عدم استيفاء الشروط القانونية، وفي هذه الحالة يحق للعامل اتباع إجراءات الطعن لدى المستخدم في أجل أقصاه (15)خمسة عشر يومًا من تاريخ استلام قرار الرفض، ويكون للمستخدم أجل ثمانية (8) أيام للرد على الطعن، و في حالة عدم الرد خلال هذا الأجل يلجأ العامل المعني إلى إجراءات التسوية طبقا للتشريع المعمول به، و هي إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية المتمثلة في المصالحة أمام مكتب المصالحة، ثم التسوية القضائية أمام القسم الاجتماعي في حالة فشل المصالحة.[2]

[1]-المادة 10 ، المرسوم التنفيذي22-253 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ، المرجع السابق.

[2]- المادة 09، المرجع نفسه.

ب- كيفيات طلب العطلة للموظف لإنشاء مؤسسة:

اقتصر القانون 22-22على الإشارة إلى طلب العطلة و بت الإدارة المستخدمة، إلا أن المرسوم التنفيذي 22-93 جاء بتفاصيل تتعلق بكيفيات تقديم طلب العطلة و بكيفيات الرد على الطلب من طرف المستخدم .

1- تقديم طلب العطلة :

للاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة يتعين تقديم طلبا بذلك إلى المستخدم، ويشترط في الطلب ما يلي:

-أن يكون الطلب مكتوبًا وأن يرسل إلى المستخدم مع إشعار بالاستلام قبل(03) ثلاثة أشهر على الأقل من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة، مقابل وصل استلام.

- يجب أن يحدد طلب العطلة طبيعة نشاط المؤسسة المر اد إنشاؤها وتاريخ بداية العطلة.

- يكون مرفوقا بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة.

التعهد أن يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة، وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة."[1]

2- الرد على الطلب:

بالنسبة للرد على الطلب، يجب أن يكون كتابيا في أجل لا يتعدى شهرا واحدًا (1) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، و يكون تبليغه إما بالموافقة على استفادته من العطلة، وإما بتأجيل الموافقة على طلبه، وإما بالرفض المعلل أو بالرفض للضرورة القصوى للمصلحة، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

3- الموافقة على الطلب:

تكون الموافقة على طلب الاستفادة من العطلة أو طلب تمديد مدة العطلة لستة (6) أشهر إضافية[2] بموجب قرار صادر من المستخدم متى كان مبررًا قانونا بإنشاء مؤسسة، وتتوفر فيه الشروط المطلوبة قانونا.

4- تأجيل تاريخ الاستفادة:

يمكن للمستخدم إذا كان غياب المعني تنجر عنه أضرار بليغة بالمؤسسة، بتأجيل قبوله لمدة ثلاثة (3) أشهر على الأكثر، وذلك راجع لمقتضيات مصلحة الإدارة المستخدمة ورغبتها في الاستفادة من خدمات خلال هذه الفترة.[3]

5- رفض طلب الاستفادة:

[1]- المادة 5، مرسوم تنفيذي 93-23 المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، مرجع السابق.

[2]- المادة 3 ، المرجع نفسه.

[3]- المادة 6، المرجع نفسه.

يكون الرد بالرفض المعلل لطلب الموظف حيث للإدارة المستخدمة ذلك متى اقتضت الضرورة القصوى للمصلحة، لكن المشرع الجزائري قد ألزم الإدارة المستخدمة عند رفضها لطلب الموظف أن تأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة ما يشكل ضمانة لحماية الموظف من تعسف الإدارة المستخدمة، ورفض طلبه لحجج واهية.

في هذه الحالة يحق للموظف اتباع إجراءات الطعن لدى المستخدم في أجل أقصاه 15 يومًا من تاريخ استلام قرار الرفض، تظلما لدى السلطة السلمية التي يجب عليها البت فيه في أجل خمسة عشر(15) يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم".[1]

المشرع حدد للموظف جهات رفع التظلم في حالة رفض الى السلطة السلمية التي تبت في سبب رفض .

الفرع الثاني: الوضعية القانونية للمستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة.

تعتبر العطلة حق للعامل والموظف الذي يرغب في الاستقلالية والخروج من رابطة التبعية، إلا أنها في مقابل ذلك لا تخلو من المخاطر، لا سيما في حالة عدم نجاح المشروع بعد انقطاع عِلاقة العمل و بدأ في النشاط، لذلك نحاول بيان مزايا العطلة والعمل ثم المخاطر المرتبطة بهما.

أولا :الامتيازات والتحفيزات.

يعتبر التحفيز العنصر الأساسي المحرك للدافعية، ومن اجل تحفيز وتوجيه الموظفين نحو عالم المقاولاتية أصدرت تعديلات الأخيرة، ومست التحفيزات التي جاء ها القانون علاقة العمال بالمستخدم من جهة، وهياكل الدعم من جهة أخرى.

أ- الإستفادة من تغطية الضمان الاجتماعي:

بالرغم من الإيقاف المؤقت للعلاقة الوظيفية، إلا أن الموظف يبقى محتفظًا حقه في تغطية الضمان الاجتماعي خلال مدة العطلة، هذا ما نصت عليه المادة 206 مكرر2/3من القانون 22-22"...يستمر الموظف المعني خلال العطلة في الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما".[2]

المادة 11من المرسوم التنفيذي تنص:" للموظف المستفيد من العطلة الحق في الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء، في حدود سنة مدنية واحدة (1) .

[1]- المادة7، مرسوم تنفيذي 93-23 المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، المرجع السابق.

[2] -المادة 206 مكرر2/3، القانون 22-22 المتمم لأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، 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.

من خلال المادة 56 مكرر 03 فقرة03 من القانون 22-16 نجد أن المشرع الجزائري رتب حماية اجتماعية للعامل المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة تتمثل في استفادته من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي ضد مختلف الأخطار المشمولة بالتأمين، أعباء التغطية الاجتماعية المنصوص عليها في نص القانوني تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي لوحده، فنصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي 22-253 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".[1]

غير أن هذه الاستفادة 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 با لبدأ الفعلي في النشاط، حسب ذات النص.

ب- الإستفادة من الإعانات والامتيازات المقدمة من الدولة:

بهدف تشجيع شريحة الموظفين و العمال على إنشاء المؤسسات، ونجاحهم في تجسيد مشاريعهم، واستمرارية وديمومة وتوسيع نشاط مؤسساتهم، منحت لهم الدولة الحق في الاستفادة من الامتيازات والإعانات التي تقدمها الأجهزة العمومية في هذا المجال، هذا ما جاء في المادة 206 مكرر 4 من القانون 22-22 التي نصت على: "يمكن الموظف الذي يرغب في إنشاء مؤسسة الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".[2]

وهذا أيضا ما اكده المشرع في نص المادة 56 مكرر6 قانون 22-16:" يمكن العامل الذي يرغب في إنشاء مؤسسة، الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".[3] حيث تحيل هذه النصوص إلى الامتيازات والضمانات المالية التي توفرها قوانين الاستثمار والقوانين المتعلقة بترقية المؤسسات

[1] - المادة 13، المرسوم التنفيذي22-253 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ، المرجع نفسه.

[2] - المادة 206 مكرر 4 ، القانون 22-22 المتمم لأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

[3]- المادة 56 مكرر6، القانون 22-16 المتم لقانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات الناشئة. ومن بين الأجهزة العمومية المكلفة بدعم ومرافقة إنشاء المؤسسات وتطويرها نجد:

تقدم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) 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،[1] وغيرها من الأجهزة العمومية التي تعمل في مجال دعم وتمويل الاستثمار وإنشاء المؤسسات كمشاتل المؤسسات أو ما يسمى "حاضنات الأعمال" و"مراكز التسهيل التي من بين مهامها استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة.

ج - استمرار علاقة العمل والحق في إعادة الإدماج:

تستمر عِلاقة العمل، التي تربط المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة بمستخدمه، في سبب لتعليق عقد العمل و ليس إنهاءه، إذا لم يوفق في إنشاء مشروع مؤسسته وباء بالفشل فإن ذلك لا يؤدي إلى فقدانه لمنصب عمله، بل يمكنه العودة إليه، وإعادة إدماجه في رتبته الأصلية بناء على طلبه في أجل شهر على الأقل قبل انقضاء المدة القانونية للعطلة، وذلك بقوة القانون عند انتهاء مدة العطلة، و بقائه محتفظًا بجميع حقوقه المكتسبة عند تاريخ إحالته على العطلة، وفقا لما ورد في المادة 206 مكرر 6 من القانون 22-22 التي جاء فيها: "يمكن الموظف في حالة عدم تجسيد مشروعه في إنشاء مؤسسة، طلب إعادة إدماجه في رتبته الأصلية في أجل شهر واحد على الأقل قبل انقضاء العطلة و يعاد إدماجه، عند انتهاء العطلة بقوة القانون، ولو كان زائدًا عن العدد يحتفظ عند إعادة إدماجه حقوقه التي أكتسبها عند تاريخ إحالته على العطلة".[2]

المنصوص عليها بالنسبة تنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي 22-23 :" 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 للطلب الأول :

- إما إعادة إدماجه في رتبته الأصلية وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في التاريخ المقرر لنهاية عطلته بقوة القانون ولو كان زائدًا عن العدد، ويحتفظ بحقوقه المكتسبة عند تاريخ وضعه في العطلة، لا سيما منها الأقدمية المطلوبة للترقية في الدرجة و في الرتبة، وكذا في التقاعد."[3]

---

[1] - المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، جريدة الرسمية عدد 13، الصادر 26 فيفري 2003.

[2] - المادة 206 مكرر 6، القانون22-22 المتمم لأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

[3] - المادة 8، مرسوم تنفيذي 93-23 المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، المرجع السابق.

هذه الضمانات تتعلق بمنصب عمل العامل أيضا من حيث الرجوع إليه، وما قد يترتب عليه من أثار، ولقد نص المشرع المادة 11 في المرسوم التنفيذي:" يجب على العامل أن يخطر مستخدمه كتابيا، مع إشعار بالاستلام قبل شهر واحد 1 على الأقل من انتهاء عطلته أو فترة عمله بالتوقيت الجزئي، بنيته:

- إما في إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل مع أجر معادل، أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل في نهاية فترة العمل بالتوقيت الجزئي ،

- وإما في إنهاء علاقة عمله طبقا لأحكام المادة 56 مكرر 5من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 والمذكور أعلاه".

المادة 12 المرسوم التنفيذي 22-253 : "لا يمكن العامل المطالبة بإعادة إدماجه أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل قبل نهاية عطلته أو فترة عمله بالتوقيت الجزئي، إلا بموافقة المستخدم على ذلك".[1]

نص المشرع صراحة على إعادة إدماج العامل في منصب عمله أو إعادة تشغيله بنظام التوقيت الكامل فبالنسبة لإعادة تشغيل العامل بنظام التوقيت الكامل لا يثور أي إشكال من حيث التنفيذ، غير أن إدماج العامل في منصب عمله قد ينتج عنه خلافات بين العامل والمستخدم من حيت طبيعة منصب العمل الجديد.

بالرجوع إلى المادة 56 مكرر من القانون 22- 16نجد المشرع أجاز للعامل أن يطلب إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي ، غير أنه من الناحية الميدانية قد يصعب إعادة العامل في منصب عمله الذي كان يشغله خصوصا وان ضروريات النشاط قد تجبر المستخدم أن يقوم بتشغيل عامل آخر في منصب العامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة، ضف إلى ذلك أن السلطة الإدارية للمستخدم يخوله تنظيم توزيع المهام بين العمال.

إن من مميزات التوقف عن العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة طبيعتها الظرفية، فعقد العمل يستأنف مجرد انتهاء فترة العطلة المذكورة بجميع شروطها وخصائصها، ويلتزم المستخدم في هذه الحالة بتسليم العامل عمله الذي كان يمارسه قبل فترة العطلة.

وليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل في المنصب الذي تركه قبل فترة التعليق، فيحق له أن يعيده في منصب آخر مماثل في الحقوق حسب المادة 65 من القانون 90-11[2] التي أعطت الحق للمستخدم أن يعيد العامل في منصب مماثل أنه ليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل إلى نفس

[1]- المادة 12 ،المرسوم التنفيذي 22-253 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ، المرجع السابق.

[2] -انظر المادة 65 ، قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، المرجع السابق.

منصب عمله وإنما يجوز له أن يعيده إلى منصب مماثل لمنصب عمله من حيث الحقوق والالتزامات غير أنه لا يجوز له أن يضعه في مركز أدنى من مركزه السابق أو يغير شروط وظروف عمله وإلا اعتبر في هذه الحالة معدلا للعقد بإرادته المنفردة، في حالة رفض العامل العودة إلى منصب عمله فتكون أمام إنهاء عقد العمل تحت مسؤولية المستخدم.

من خلال المادة 56 مكرر 5 من القانون 22-16 في حالة عدم تقديم العامل طلب إعادة إدماجه في منصب عمله خلال الآجال المذكورة لإنهاء عِلاقة العمل بقوة القانون، ومن ثم نجد أن طلب إعادة إدماج هو إجراء شكلي لإعادة العامل في منصب عمله.

تجدر الإشارة إلى أن طلب إعادة إدماج العامل في منصب عمله أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل يقدم إلى الهيئة المستخدمة بكل الطرق الدالة على تسليمها له، سواء عن طريق رسالة مضمونة الوصول أو أن يتقدم العامل شخصيا ويودع طلبه لدى المستخدم مع تأشيره على وصل الاستلام .

وتتم عملية إعادة إدماج أو إعادة تشغيله بناء على طلب كتابي يرسله للمستخدم مع إشعار بالاستلام، في أجل شهر واحد (1) على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة أو فترة العمل.[1]

ثانيا: الاثار السلبية على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعامل و الموظف.

بقدر ما في العطلة من حماية وضمانات للعامل، إلا أنها، لا تخلو من الآثار السلبية على وضعيته، كما أنها في الحقيقة مغامرة محفوفة بالمخاطر التي تهدد المستقبل المهني للعمال الذين يخوضونها، على غرار فقدان الأجر والحق في الأقدمية والترقية عن فترة العطلة، والمنع من استئناف العمل قبل انتهاء مدة العطلة أو مدة العمل، إضافة إلى إنهاء عِلاقة العمل في حالة عدم إنجاز المؤسسة و عدم تقديم طلب إعادة الإدماج في الآجال القانونية .

أ- فقدان الأجر وعدم الاستفادة من الأقدمية والترقية عن فترة العطلة:

خلال مدة العطلة تتجمد الالتزامات والمسار المهني، وذلك إلى غاية انقضائها، ففي مقابل توقف عن العمل يتوقف المستخدم عن دفع الأجر، فضلا عن ذلك لا تحتسب فترة العطلة في الأقدمية، وهوما يؤكده نص المادة 56 مكرر 3 في فقرتها 1 و2:" يترتب على إحالة العامل على عطلة لإنشاء مؤسسة، تعليق راتبه و عدم استفادته من حقوقه المتعلقة بالأقدمية والترقية، غير أن العامل يحتفظ بحقوقه المكتسبة المرتبطة بمنصب عمله عند تاريخ إحالته على العطلة من أجل إنشاء مؤسسة".[2]

نجد أن المشرع الجزائري حرم العامل من الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية، ويفهم من ذلك أن مدة العطلة لا تدخل ضمن احتساب مدة الأقدمية، ومن هنا نجد المشرع الجزائري لم يراع خصوصية علاقة العمل وطبيعتها خصوصا وأن عِلاقة العمل خلال هذه المرحلة ما زالت سارية من

[1] -المادة 56 مكرر5، القانون 22-16 المتم لقانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
[2] - المادة 56 مكرر 3، نفسه.

حيث وجود العقد، غير أن الالتزامات معلقة لحين زوال سبب التعليق تحتسب الأقدمية عل أساس مدة عقد العمل ووجوده فالأساس عقد العمل وليس مدة الخدمة الفعلية، ومن ثم لا يحق لنا أن نستعد المدة التي قضاها العامل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة من الاقدمية.

هذا الأثر أشار إليه قانون 22-22 المادة 206 مكرر:" 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".[1] توقيف راتب الموظف ما دامت إحالة الموظف على عطلة لإنشاء مؤسسة تؤدي إلى التعليق المؤقت للعلاقة الوظيفية بينه وبين إدارته المستخدمة، فإن ذلك يؤدي بشكل طبيعي إلى توقيف الراتب، وكذا فقدان الموظف لحقوقه المتعلقة ب: الأقدمية، الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة والتقاعد، وذلك طوال مدة العطلة، وفقا لنص المادة 206 مكرر.

ثانيا: المنع من استئناف العمل قبل انتهاء مدة العطلة.

لا يمكن للعامل و الموظف المستفيد من العطلة لإنشاء مؤسسة أن يتراجع عن الاتفاق المبرم مع المستخدم ويستأنف العمل قبل انتهاء مدة العطلة، ويطلب إعادة إدماجه في منصب عمله أو العودة إلى العمل قبل انتهاء فترة العطلة، إلا بموافقة المستخدم على ذلك، استنادًا إلى نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي 22-253:" لا يمكن للعامل المطالبة بإعادة إدماجه أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل قبل نهاية عطلته أو فترة عمله بالتوقيت الجزئي إلا بموافقة المستخدم على ذلك".[2]

ثالثا: إنهاء علاقة العمل في حالة نجاح مشروع المؤسسة.

نصت في هذا الشأن المادة 206 مكرر 5 من القانون 22-22 على مايلي: "تنتهي عِلاقة العلاقة، عند انتهاء العطلة، إذا أنجز الموظف مشروعه في إنشاء المؤسسة، أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الأجل المحدد في المادة 206 مكرر 6 أدناه". و نصت المادة 9من المرسوم 23-93 :" في حالة ما إذا أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد 1 على الأقل قبل نهاية العطلة، تنهى عِلاقة عمله ويشطب من قائمة مستخدمي إدارته".[3]

يفهم من نص هذه المادة أنه في حالة نجاح الموظف في تجسيد مشروع مؤسسته بانقضاء المدة القانونية للعطلة، أو إذا لم يقدم طلبا لإعادة إدماجه في منصب عمله خلال شهر واحد على الأقل قبل انقضاء العطلة، فإن ذلك يؤدي بالضرورة إلى انتهاء العِلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة بصفة نهائية.

---

[1]- المادة 206 مكرر، القانون22-22 المتمم لأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

[2]- المادة 12،المرسوم التنفيذي 22-253المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ، المرجع السابق.

[3] -المادة 56 مكرر 5، القانون 22-16 المتم لقانون90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

تنتهي عِلاقة العمل للعامل في حالتين أشار إليهما القانون 22-16 في نص المادة 56 مكرر 5 كما يلي: " دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تنتهي عِلاقة العمل إذا أنجز العامل مؤسسته، وعند الاقتضاء، إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في الآجال المحددة بموجب أحكام المادة56 مكرر 4 أعلاه".

أ-إذا أنجز 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 و الموظف والمقاول في نفس الوقت.

ب - إذا لم يقدم العامل طلب إعادة الإدماج:

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

إن عِلاقة العمل تنتهي في الحالة الأولى في حالة إنجاز المؤسسة بقوة القانون دون حاجة إلى إجراء الإشعار من طرف العامل، حسب المادة 56مكرر 5 المذكورة أعلاه، إلا أن المادة 11 فِقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي 22-253[1] تلزم العامل الذي يرغب في إنهاء عِلاقة العمل أن يقوم بإجراء الإشعار المسبق في أجل شهر واحد على الأقل قبل انتهاء مدة العطلة أو مدة العمل بالتوقيت الجزئي وذلك بموجب إرسال مع إشعار بالاستلام، و ذلك دون تحديد للحالة أي سواء أنجز أو لم ينجز مؤسسته فهو ملزم بإشعار المستخدم بإنهاء عقد العمل في أجل شهر قبل انتهاء مدة العطلة، و يمكن اعتبار هذا الإنهاء من طرف العامل بمثابة استقالة.

[1] -المادة 11 المرسوم التنفيذي 22-253المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة ، المرجع السابق.

المبحث الثاني: انشاء مؤسسة.

تستحوذ المؤسسات على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة، هذا ما يعكسه الكم الهائل من التعديلات لإنشاء مؤسسة للعامل و الموظف ، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج والتشغيل وتحقيق القيمة المضافة في الاقتصاد ككل، أي أنها تلعب دورا دقيقا في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول.

الفكرة هي المرحلة الأولى لإنشاء مشروع ما وأساس إنشاء أي عمل. حيث هناك العديد من أفكار المشاريع يمكن أن تكون موجودة أو مبتكرة. فكرة انشاء مؤسسة يمكن أن تبدأ من نقاش، من خبرة مهنية، فكرة مبتكرة، حتى في بعض الأحيان تكون بديهية، على حامل المشروع الجديد القيام بدراسة وتطوير مشروعه بشكل موضوعي وبناء خطة دقيقة قدر الإمكان، ثم جمع الملف المطلوب لبداية وانطلاق المشروع، حيث تواجه المؤسسات تحديات عديدة في عملية تجسيدها أو تحويل الفكرة المبدعة الى مؤسسة قادرة على النمو والاستمرار، وهنا نجد العديد من الآليات والطرق التي انتهجتها الدولة للقيام بهذا القطاع وهذا النوع من المؤسسات، وما شهدت الأسواق العالمية من منافسة شديدة جعل هذه المؤسسات على المحك خصوصا بعد تعرضها لفشل كبير في سنوات الأولى لانطلاقها وحتى تقوم المؤسسات بالدور التنموي المرجو منها في مختلف الاقتصاديات العالمية، على هذه الأخيرة خلق آليات جديدة تدعم وتشجع هذه المؤسسات حتى لاتحل .

المطلب الأول: مفهوم مؤسسة

المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات .

المطلب الأول: مفهوم مؤسسة.

يثير مفهوم المؤسسات جدلا كبيرا بين الاقتصاديين، ففي الحقيقة ليس هناك تعريفا واحدا للمؤسسة، يمكن أن يسري على جميع المؤسسات في كل المناطق وتحت كل الظروف، وذلك لأن الحكم على المؤسسة لكونها صغيرة أو متوسطة أو كبيرة أو ناشئة تحكمه عدة ضوابط ومعايير، ويتعين على أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف التي تعمل فيها المؤسسة، والبيئة المحيطة بها، ومراحل تطور المجتمع وأعرافه وتقاليده.[1] و نظرا للتباين الكبير حول المؤسسة بين أنظمة الدول المختلفة، ولعدم وضوح مصطلحها القانوني، لا بد أن ننطلق في دراستنا من مفهوم المؤسسة .

يمكن اعتبار المؤسسة كنظام والنظام هو مجموعة من العناصر تستخدم بغرض تحقيق هدف أو أهداف معينة على أساس ارتباط وعلاقات فعالة ودائمة، والمؤسسة ماهي إلا مجموعة من العناصر البشرية والمادية.[2] فتختلف المؤسسات في مجملها وتصنف حسب الشكل القانوني، القطاع والنشاط الذي تنشط فيه، حسب معيار الحجم تصنف المؤسسات إلى: مؤسسات عائلية، مؤسسات صغيرة، مؤسسات متوسطة مؤسسات كبيرة، مؤسسة ناشئة.

تعتبر المؤسسة اللبنة الأساسية المشكلة للاقتصاد الحديث بحيث أنها تشكل ما بين90% إلى 99% من المجموع الإجمالي للمؤسسات في الدول المتقدمة كما أنها توفر ثلثي العمالة في العالم خاصة في العقود الثلاثة الأخيرة.[3]

الفرع الأول: تعريف المؤسسة.

تعرف المؤسسة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع وأو خدمات.

- تشغل من 01 إلي 250 شخصا .

-لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي خمسمائة (500) مليون .

-تستوفى معايير الاستقلالية.

- الأشخاص المستخدمون هم عدد الأشخاص الموافق لعدد وحدات العمل السنوية بمعنى عدد العاملين الأجراء بصفة دائمة خلا سنة واحدة، أما العمل المؤقت أو العمل الموسمي فيعتبران من أجزاء وحدات العمل السنوي ،السنة التي يعتمد عليها هي تلك المتعلقة بأخر نشاط حسابي مقفل.

- المؤسسة المستقلة هي كل مؤسسة لا يمتلك رأس مالها بمقدار25% فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

[1] - عمر معزي، اقتصاد مؤسسة، طبعة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2006، ص 24.
[2] - أسعيد أو كيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 3.
[3] - المرجع نفسه،ص4.

- تعرف المؤسسة المتوسطة بأنه مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا، و يكون رقم أعمالها ما بين مائتي 200مليون و ملياري (2) دينار، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة 200 و خمسمائة 500 مليون دينار.

- تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا، و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مائة 100 مليون دينار.

-تعرف المؤسسة الناشئة بأنها تشغل ما بين 250 شخصا، لم يحدد رقم أعمالها السنوي

أولا: معايير و العراقيل التي تتحكم في نوع مؤسسة.

غير أنه يعتبر من الصعب تحديد مؤسسة رغم العديد من الدراسات التي تتناولها واهتمت بها في الآونة الأخيرة، وللتوصل إلى نوع مؤسسة اعتمدت مجموعة من المعايير.

أ-المعايير الكمية:

لجملة من المعايير والمؤشرات الكمية لقياس أحجامها، ومحاولة تميزها عن باقي المؤسسات ومن بين هذه المعايير نجد حجم العمالة حجم المبيعات، وقيمة الموجودات....

- معايير العمالة:

اعتمدت غالبية البلدان على معيار حجم العمالة كمقياس للتمييز بين المؤسسات، وأعتبر أكثر المعايير انتشارا وشيوعا، وهذا نظرا لما يتسم به عمليا من سهولة قياس حجم العاملين، في المؤسسات المختلفة تضم المؤسسة :

- مشروعات الأعمال الصغيرة (10-49) عاملا.
- مشروعات الأعمال المتوسطة (50-99) عاملا.
- مشروعات الأعمال الكبيرة أكثر من 100 عاملا.
- مشروعات الأعمال الناشئة لا يتجاوز 250عاملا.[1]

1- معيار رأس المال:

طبقا لهذه المعيار فان المؤسسات التي تتميز بانخفاض حجم رأس المال بها تعتبر من المؤسسات الصغيرة وعلى العكس من ذلك فان المؤسسات التي تتميز بارتفاع رأس المال المستثمر بها تعتبر من المؤسسات الكبيرة.[2]

[1] - فيز جمعة محمد التجار، الريادة و إدارة الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 62.

[2]- جلال عبد القادر، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في معالجة مشكلة البطالة، أطروحة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر،2008-2009،ص18.

2- معيار معامل رأس المال:

يعتبر كل من معيار رأس المال ومعيار العمالة من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة لذا فإن الاعتماد على أي منهما منفردا يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة في تحديد حجم المؤسسة وفي بعض الأحيان قد نجد عدد العمال في مؤسسة ما قليل، وهذا لا يعني أن حجمها صغير، إذ من المحتمل أن يكون رأس المال صغيرة أو متوسطة وفقا لمعيار العمالة، وقد يحدث العكس فنجد رأس مال صغير وحجم العمالة كبير فيتم تصنيفها إلى مؤسسة كبيرة وفقا لمعيار العمالة وصغيرة أو متوسطة وفقا لمعيار رأس المال، لهذا وجد معيار معامل رأس المال الذي يمزج بين المعيارين السابقين، ويمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة للوحدة الواحدة من العمل بقسمة رأس المال الثابت على العمال.[1]

3- معيار رقم الأعمال:

إن معيار رقم الأعمال يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة و قدرتها التنافسية، و يستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص، ذلك إن كبر حجم المبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة.

(رقم الأعمال: عدد الوحدات المباعة * السعر)، و بما أن السعر عادة ما تحدده قوى خارجية عن المؤسسة، يبقى تحقيق أرقام كبيرة كذلك بفعل قوى خارجية، لذا يتجه المحللون إلى رقم المبيعات القياسي، أي يأخذ بعين الاعتبار التغير في الأسعار عوضا عن رقم الأعمال الاسمي.[2]

ب- المعايير النوعية:

رغم الاستخدام الكبير للمعايير الكمية إلا أن هناك من الباحثين من يركز على المعايير النوعية لتصنيف مثل هذا النوع من المؤسسات التي يمكن تفعيلها لتحديد مفهوم المؤسسة وهي:

1- من حيث المسؤولية:

نجد في المؤسسات الصغيرة المدير المالك أحيانا يؤدي عدة وظائف في نفس الوقت الإنتاج والإدارة والتمويل في حين المؤسسات الكبرى يتوزع أداء هذه الوظائف على عدة أشخاص.

2- من حيث الملكية:

تعود ملكية المؤسسة في أغلبها إلى القطاع الخاص وتشكل النسبة الكبيرة منها مؤسسات فردية وعائلية، ويلعب المدير المالك دورا كبيرا على جميع المستويات، ونجد مثلا في الجزائر الدولة تملك عددا من هذه المؤسسات تابعة لها، حيث تأخذ شكل مؤسسات عمومية محلية.

---

[1]- جلال عبد القادر، المرجع السابق،ص19.

[2] - المرجع نفسه،ص25.

ج-من حيث المعيار التقني:

بناء على هذا المعيار توصف المؤسسات، بأنها تلك التي تستخدم أساليب إنتاج بسيطة ذات كثافة رأسمالية منخفضة وكثافة عمالية عالية، والعكس تماما في المشروع الكبير، حيث يستخدم أساليب إنتاج ذات تكنولوجيا عالية، ووفقا لهذا المعيار يتم تصنيف المؤسسات إلى صغيرة ومتوسطة وكبيرة بناء على درجة المكينة المستخدمة من جهة، و الأيدي العاملة من جهة أخرى.[1]

- ورغم كل تلك المعايير لازالت هناك صعوبة في اعتماد معيار موحد لتحديد نوع المؤسسة، فالأمر رهين باختلاف الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والديمغرافية، ومستوى التطور الصناعي من بلد إلى آخر، إذ نجد أن حدود المؤسسات تختلف من بلدا إلى أخر، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة تختلف عنها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول النامية، كما قد تختلف من نشاط اقتصادي إلى آخر داخل نفس البلد، ومن هنا يتأكد لنا وجود مجموعة من العراقيل التي تحول دون وجود نوع موحد ودقيق لهذه المؤسسات.[2]

ثانيا: العراقيل الاقتصادية.

العديد من العراقيل التي تتحكم في تحديد مؤسس، التي يمكن إيجازها في العوامل الآتية:

أ-اختلاف درجة النمو الاقتصادي:

يعكس اختلاف درجة النمو بين الدول الصناعية و المتقدمة والدول النامية التطور في كل دولة وأيضا وزن الهياكل الاقتصادية، فالمؤسسات الصغيرة في اليابان أو الولايات المتحدة الأمريكية أو في أي بلد مصنع يمكن اعتبارها مؤسسة كبيرة في دولة نامية مثل الجزائر، وذلك حسب اختلاف وضعيتها الاقتصادية والنقدية والاجتماعية.[3]

ب -اختلاف النشاط الاقتصادي:

لكل مؤسسة نشاط اقتصادي، وبالتالي لكل منها تنظيم داخلي وهيكلة مالية مختلفة وعند المقارنة بين مؤسسة تنتمي إلى القطاع الصناعي وأخرى إلى القطاع التجاري تظهر اختلافات فالمؤسسة الصناعية تعتمد على استثماراتها الكبيرة وتستخدم عدد كبير من العمال، بينما المؤسسة التجارية تعتمد على المخزونات والبضائع والحقوق، فعلى عكس المؤسسة الصناعية المؤسسة التجارية تتمتع بهيكل تنظيمي بسيط، إذن يمكن اعتبار المؤسس الصغير والمتوسطة الصناعية كبيرة في القطاع التجاري.

---

[1]- عمر معزي، المرجع السابق، ص 30.

[2] - المرجع نفسه، ص33.

[3]-الأحضر بن عمر، على باللموشي، عراقيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر وسبل تطوريها، ملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر يومي05-06ماي،سنة 2013،ص3.

ج -اختلاف فروع النشاط الاقتصادي:

يختلف النشاط الاقتصادي وتتنوع فروعه، فالنشاط التجاري ينقسم إلى تجارة بالتجزئة وتجارة بالجملة، وأيضا على مستوى الامتداد ينقسم إلى تجارة خارجية وتجارة داخلية، والنشاط الصناعي بدوره ينقسم إلى فروع عدة منها الصناعات الاستراتيجية، الغذائية، التحويلية، الكيمائية ...، وتختلف كل مؤسسة حسب النشاط المنتمي إليه أو أحد فروعه، وذلك بسبب تعداد اليد العاملة ورأس المال الموجه للاستثمار. [1]

الفرع الثاني :أهمية وخصائص المؤسسات

هناك مجموعة من العوامل و المميزات التي إذا ما توافرت فإن ذلك يؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي نجاحها، ومن هذه العوامل المقدرة على تحديد هدفها الرئيسي هل هو اجتماعي لخدمة المشاريع أو لتحقيق الربح؟

أولا: أهمية المؤسسة

تستحوذ المؤسسة على اهتمام العديد من دول العالم، هذا لما تلعبه من دور محوري وفعال في الإنتاج والتشغيل وإدرار الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي، بالإضافة إلى دورها فى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول، و فيما يلي توضيح أهمية هذه المؤسسات أو المشروعات من وجهات نظر الأطراف المعنية.

أ-الأهمية من وجهة نظر الاقتصاد القومي:

المؤسسات المتناهية المصغرة والصغيرة والمتوسطة ضرورة للتنمية الاقتصادية، فلا يمكن إقامة مؤسسات قومية كبرى أو مؤسسات صناعية عملاقة دون الحاجة إلى العديد من المصانع الصغيرة لتزويد المصانع الكبيرة بالخدمات والمنتجات التي تدخل في عمليات تصنيعية أخرى، كما أن المصانع الكبيرة لا تستطيع تسويق منتجاتها إلا في ظل وجود عدد من المؤسسات التجارية الصغيرة التي تقوم ببيع المنتجات وتوزيعها في مختلف المناطق الجغرافية.[2]

- الإسهام في زيادة الدخل القومي، بحيث تساعد هذه المؤسسات في زيادة الدخل القومي خلال مدة قصيرة نسبيا، نظرا لأن إنشاءها يتم خلال مدة أقصر بالمقارنة مع المؤسسات الكبرى، وبالتالي فهي تدخل في دورة الإنتاج بشكل أسرع، كما توفر سلعا وخدمات للاستهلاك النهائي والوسيط، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على مستوى الدخل القومي.

[1]- لأحضر بن عمر، على باللموشي، المرجع نفسه،ص4.

[2]-محمد لمين علون، وسيلة السبتي، المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح ، مجلة النمو الاقتصادي وريادة، المجلد 02، العدد01،أدرار، الجزائر، سنة 2019،ص10.

- تحقيق التوازن الجغرافي لعملية التنمية، بحيث إن المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة تتمتع بالمرونة في التوطن والتنقل بين الأقاليم المختلفة، الأمر الذي يسهم في إيجاد مجتمعات إنتاجية في المناطق النائية، مع العمل على إعادة التوزيع السكاني، والحد من الهجرة إلى المدن الكبرى.[1]

- الدور الفعال في تخفيض البطالة و معالجة أثارها، فانخفاض البطالة دائما تقابله مداخيل مما يرفع من القدرة الشرائية و مستوى المعيشة، فبعض الباحثين يرون أن المؤسسات تسعى للبقاء في منطقتها البحث عن أسواق محلية مجاورة، يترتب عنه الملائمة بين المؤسسة المحلية و اليد العاملة المحلية.[2]

- إن توسيع عملية تصدير المنتجات الصناعية، و زيادة التدفقات الاستثمارية تتم بمشاركة المؤسسات لمواجهة التحديات المفروضة على الاقتصاد العالمي ، وهذا ما تؤكده العديد من الدول من خلال تجاربها التي نجحت في تنمية اقتصاديها مستندة بذلك على نوع من المؤسسات، و بذلك تسهم من الحد من هدر الأموال و تقليل الاستيرادات.[3]

- المساهمة في خلق أجيال جديدة من رجال الأعمال، و يخلق روح المنافسة والتطوير وتوسيع الأسواق وكذلك تدريب الإطارات البشرية الجديدة للعاملين حديثي الخبرة، كذلك الاستفادة من جهود المرأة في إقامة مشروعات تناسب ظروفها الحياتية، و توسيع قاعدة الملكية، والمساهمة في دخول أنشطة جديدة.

ب- الأهمية من وجهة نظر أصحاب المؤسسات.

تتمثل أهمية انشاء مؤسسة لأصحاب المشاريع فيما يلي:

1-من حيث الاستقلالية:

وهي أن تستمتع بأن تكون أنت رئيس نفسك أو لا يوجد فوقك رئيس يأمرك بما يراه هو، وعلى هذا فإن المشروع الفردي الذي يعتبر صغير أو متوسط، يتيح لك تحقيق أفكارك وطموحاتك، شرط وجود هذه الأفكار والطموحات أصلا، وعلى هذا فإن المشروع الصغير يتيح للفرد الاستقلالية في الإدارة و الاستقلالية في تحقيق الأفكار.

2- من حيث تحقيق ثروة مالية:

إذا تمت إدارة المؤسسة بشكل جيد و بكفاءة، بالطبع ستحقق ثروة أكبر وممكن أن تكون أكبر بأضعاف من ما يمكن الحصول عليه جراء العمل لدى الآخرين أو العمل في وظيفة حكومية.

---

[1]- محمد لمين علون، وسيلة السبتي، المرجع نفسه،ص12.

[2]- جلال عبد القادر، المرجع السابق،ص30.

[3]-هايل عبد المولي طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في تنمية ،دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن،2012، ص20.

3-من حيث الأمان الوظيفي:

عندما يفكر الفرد وهو طالب في مؤسسة صغيرة، فهو بهذا يحل أهم مشكلة في حياته وهي الحصول على فرصة وظيفة متميزة، دون اللجوء إلى البحث عن وظيفة في زمن زادت فيه معدلات البطالة وبالتالي إذا توافرت هذه الفكرة يكون قد حقق الأمان الوظيفي لنفسة ولغيره. [1]

4-من حيث التخطيط الجيد للمستقبل:

يحقق المشروع الأمان لصاحبه والذي ينعكس على أدائه إيجابيا، مما يساعد الفرد على تحقيق طموحاته في توفير مستقبل زاهر لأسرته.

- تخلق المؤسسات أسواقا جديدة أو تحول الأسواق القديمة تماما من خلال تقديم منتجات تغير الاقتصاد العالمي، وغالبا ما تخلق التقنيات الجديدة فرصا جديدة تستفيد منها الشركات ، ثم تخلق الشركات قيمة هائلة مقارنة بالشركات الناضجة، وهو ما يدعم المنافسة ويدفع الاقتصاد نحو التطور.

ج- الأهمية بالنظر جهات التمويل :

- تنويع قاعد العملاء والمساعدة في تنمية مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتصل إلى مرحلة المؤسسات الكبيرة.

- تمثل هذه المؤسسات سوق جديدة وكبيرة لجهات التمويل ويساهم تمويلها في توزيع مخاطر التمويل، فمن خلال تنويع محفظة القروض من حيث نوعية الائتمان المقدم والقطاع الذي يتم تمويله، يمكن تخفيض من مخاطر الائتمان بشكل عام، وبالتالي تحقيق الاستقرار في معدل ربحية القطاع المصرفي. [2]

ثانيا: خصائص المؤسسات.

يمكن إجمال خصائص المؤسسات على النحو الآتي:

• حجم رأس المال وسهولة التأسيس، وهذا نسبيا نظرا لحجم المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، ولأنه لا يحتاج لمساحة كبيرة لأداء نشاطه ولانخفاض احتياجاته من البنية الأساسية والاعتماد على تكنولوجيا بسيطة عند بدايته، فالمؤسسات الصغيرة تحتاج لرؤوس أموال صغيرة لتأسيسها وتشغيلها لما تتميز به من أصول وممتلكات بسيطة مقارنة مع المؤسسات الكبيرة، فهي تستمد عنصر سهولة تأسيسها من احتياجاتها لرؤوس الأموال، فتعتمد في أغلب الأحيان على المدخرات الشخصية في عملية تمويلها بحيث يتم التمويل عن طريق الملكية قبل اللجوء إلى التمويل الخارجي عن طريق القروض.

• استثمار المدخرات المحلية الصغيرة قدرتها على توظيف المدخرات الصغيرة بدلا من بقائها مكتنزة أو موظفة في مجالات لا تخلق قيمة مضافة، وذلك يرجع الى الصغر النسبي لرأس المال اللازم لإطلاقها، مما يمنح للأفراد الفرص لإحداث تراكم رأسمالي لتطوير المجتمع ونقل الأفراد من شريحة أقل دخلا الى

[1]- فيز جمعة محمد التجار، المرجع السابق ،ص85

[2]- المرجع نفسه ،ص 88.

شريحة أعلى دخلا، لذا تعتبر المنشات الصغيرة هي الأقدر على إحداث هذا التراكم الرأسمالي والتحول الاجتماعي.[1]

•سهولة الإدارة ومرونتها وبساطة الهيكل التنظيمي، حيث يقوم بالإدارة شخص واحد عادة أو عدد قليل من الأشخاص، لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة وسهولة اتخاذ القرار وقوة العلاقة بين أصحاب المشروع والعاملين، وارتفاع مستوى الاتصال في الاتجاهين بسبب قصر الهيكل التنظيمي لقلة المستويات الإدارية، كما تتسم أيضا بالمرونة والاهتمام الشخصي من قبل أصحابها لتحقيق أفضل نجاح ممكن كما ويترتب على ذلك.

- بساطة التنظيم المستخدم، وسهولة التزود بالاستثمارات الخبرات الجديدة.

- إتباع المؤسسة لخطط واضحة وسياسات مرنة وإجراءات عمل مبسطة، وتتميز هذه المؤسسات بارتفاع مستوى العلاقات الشخصية في النشاط الإداري اليومي سواء داخل المؤسسة من خلال الاحتكاك المباشر بين أصحاب هذه المشاريع والعاملين لديهم، ويؤثر هذا في زيادة إنتاجية العامل، وأيضا تتحقق في هذه المشاريع علاقات شخصية في المحيط الخارجي من خلال العلاقات الشخصية التي تنشأ بين صاحب المؤسسة والعملاء والبيئة المحيطة بالمؤسسة، ويكون لذلك أثر مباشر في المحافظة على سوق هذه المؤسسات بل تنميتها أيضا.

•الحرية المتاحة للمؤسسين والإدارة في التعامل مع المواقف المختلفة وهذه الخاصية تجعل العديد من المستثمرين والأفراد والمجموعات تفضل إقامة منظمات صغيرة خاصة بهم بدلا من العمل كموظفين وأجراء لدى الغير، إن هذه الحرية نجدها متجسدة بالعديد من المزايا مثل اختيار أسلوب الإدارة ومنهجها، حيث إمكانية العمل وفق الطريقة الملائمة وخاصة بالنسبة للنساء وكذلك ميزة الاستفادة من العائد والأرباح المتحققة من المؤسسة وهذه مراعاة لبذل الجهود والعمل بأقصى الطاقات والإمكانات من قبل المالكين ومن يرتبط بهم من أفراد، ويلاحظ أيضا أصحاب المؤسسات الصغيرة يرتبطون بعلاقات شخصية مميزة مع العاملين معهم من جانب وكذلك الزبائن من جانب آخر وهذا يؤدي إلى إشباع حاجات إنسانية ونفسية مهمة ويعطي مزيد من الرضا و القبولية.[2]

•ارتباط الجانب الاقتصادي في المؤسسات بالجانب الاجتماعي، فهي كثيرا ما ترتبط بالعائلة، كما تساهم في تعبئة مدخراتها بشكل قد لا يتحقق بطريقة أخرى، إضافة أنها تنتشر في جميع البلدان النامية، على أطراف القرى و في المدن الكبيرة و الصغيرة على حد سواء، لذا فان تنميتها تساهم في تحقيق توازن اجتماعي و اقتصادي.

[1]- هايل عبد المولي طشطوش، المرجع السابق،ص46.
[2]- المرجع نفسه،ص47،48.

• توفير فرص عمل حقيقية، وتقليص حجم البطالة في المؤسسات بسبب قدرتها العالية على توفير مناصب شغل وفرص العمل، إضافة الى أن تكلفة فرصة العمل المتولدة في المؤسسة تكون منخفضة، فضلا عن قدرتها العالية في استيعاب وتوظيف العمالة نصف الماهرة او حتى غير الماهرة.

•جودة الإنتاج لمحدد لتخصص الدقيق لمثل هذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية، حيث يعتمد النمط الإنتاجي فيها على مهارات حرفية ومهنية، مما يجعلها بشكل مباشر لأذواق واحتياجات المستهلكين، وهو ما يسهل عملية التكيف والتطور وتستجيب بذلك للتقلبات المفاجئة في توفير المنتجات.[1]

• المساهمة في تحقيق سياسة إحلال الواردات تمكن تنمية المنشآت الصغيرة من إنتاج متطلبات السوق المحلي، مما يساهم في احلال الواردات وقد تتمكن أيضا من تنمية الصادرات، وبالتالي توفير نقد أجنبي من خارج عائدات الطبيعة.

• نشر القيم الصناعية الإيجابية تساهم المنشآت الصغيرة في تعميق ونشر القيم أو المبادئ لصناعية والتنظيمية الإيجابية كإدارة الوقت، الجودة، المبادرة والابتكار، الفاعلية، الكفاءة، وتقسيم العمل.

• المساهمة في تحقيق استراتيجية 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 سلع وخدمات وأماكن للسكن، فرص عمل جديدة، ومن الواضح أن المنشات الصغيرة خصوصا الصناعية منها تمثل ألية ضرورية لهذه الأنشطة وتساهم في تنمية المناطق المعنية، نظرا لإمكانية تمركزها بالمدن الصغيرة.

• سرعة النمو من احدى السمات التي تحدد معنى المؤسسة هي إمكانية نمو السريع وتوليد ايراد أسرع بكثير من التكاليف التي يتطلبها العمل، حيث ان المؤسسة بإمكانية ارتقائها بعملها التجاري بسرعة اي زيادة الانتاج والمبيعات من دون زيادة التكاليف، كنتيجة على ذلك ينمو هامش الارباح لديها بشكل يبعث على دهشة وهذا يعني انها لا تقتصر بالضرورة على ارباح اقل لأنها صغيرة بل على العكس هي مؤسسات قادرة على توليد ارباح كبيرة مؤسسات مصممة لنمو بسرعة حالما تعثر على نموذج عملها التجارب الانسب.[2]

•الاعتماد على التكنولوجيا في المؤسسات، حيث تقوم بأعمالها التجارية على افكار زائدة واشباع لحاجات السوق بطريقة كبيرة وعصرية حيث تعتمد على التكنولوجيا للنمو والتقدم والعثور على التمويل من خلال المنصات على الأنترنت، ومن خلال الفوز بمساعدة ودعم من قبل حاضنات الأعمال.

[1]- هايل عبد المولي طشطوش، المرجع السابق،ص48،49.

[2]- منى بسويح وياسين ميموني وسفيان بوقطاية، واقع وآفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 7، العدد 03، الجزائر،سنة2020،ص6.

• دعم الشركات الكبيرة، وهذا من خلال توفير المنتجات الوسيطة لنشاط الشركات الكبرى، للمنشآت دور دعم لكل النشاطات الاقتصادية وخاصة المؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بتوفير المنتجات الوسيطة الضرورية لنشاط هذه الأخيرة التي تقوم أيضا بإخراج بعض من وظائفها لتقوم بها المؤسسة الصغيرة نيابة عنها، بالإضافة الى تكوين عمال غير مؤهلين واكتسابهم مهارات وخبرات لتتمكن المؤسسات الكبيرة لاحقا من توظيفهم والاستفادة من المهارات التي اكتسبوها بالمنشآت الصغيرة.[1]

ثالثا- مميزات المؤسسات :

تتميز المؤسسات بمجموعة من المميزات التي تجعلها مختلفة عن باقي المؤسسات خاصة الصغيرة والمتوسطة، منها انها مؤسسات حديثه مؤسسات فتيه و مؤسسات تتعلق بالتكنولوجيا،و مؤسسات تتطلب تمويل منخفض على عكس المؤسسات الأخرى.

- مؤسسة حديثة العهد نعم هي كذلك، يرتكب الكثير من الناس أخطاء في تصنيف المؤسسات الصغيرة وقولبتها على انها مؤسسات ناشئة.

- تتميز المؤسسات الناشئة بكونها مؤسسات شابة يافعة وأمامها خياران إما التطور والتحول الى مؤسسات ناجحة، او اغلاق أبوابها والخسارة.

- مؤسسات أمامها فرصة للنمو التدريجي والمتزايد من احدى السمات التي تحدد معنى امكانية نموها السريع وتوليد ايراد أسرع بكثير من التكاليف التي تتطلبها المؤسسة. للعمل بكلمات أخرى، ان الشركة الناشئة في الشركة التي تتمتع بإمكانية الارتقاء بعملها التجاري بسرعة اي زيادة الانتاج والمبيعات من دون زيادة التكاليف، كنتيجة على ذلك، ينمو هامش الارباح لديها بشكل يبعث على الدهشة.

هذا يعني ان المؤسسات لا تقتصر بالضرورة على ارباح اقل لأنها صغيرة، بل على العكس، هي مؤسسات قادرة على توليد ارباح كبيرة جدا.

- مؤسسات تتعلق بالتكنولوجيا، وتعتمد بشكل رئيسي عليها، حيث تتميز تلك المؤسسات بأنها شركة تقوم اعمالها التجارية على افكار رائدة، واشباع لحاجات السوق بطريقة ذكية وعصرية يعتمد مؤسسو المؤسسات على التكنولوجيا للنمو والتقدم، والعثور على التمويل من خلال المنصات على الانترنت ومن خلال الفوز بمساعدة ودعم من قبل حاضنات الاعمال.

- مؤسسات تتطلب تكاليف منخفضة يشمل معنى الشركة على انها شركة تتطلب تكاليف صغيرة جدا بالمقارنة مع الارباح التي تحصل عليها، وعادة ما تأتي هذه الارباح بشكل سريع وفجائي بعض الشيء، ومن بين الامثلة على نذكر: امازون، جوجل، مايكروسوفت.[2]

---

[1]- منى بسويح وياسين ميموني وسفيان بوقطاية، المرجع السابق، ص8.

2-محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015،2016، ص18.

المطلب الثاني : دورة حياة المؤسسات .

في غضون السنوات الأخيرة تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات النمو المرتفع مما شد انتباه الباحثين، ويعود هذا إلى أهميتها ودورها في خلق مناصب الشغل، وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية، فوراء هذا النمو عوامل تتحكم في مصير المؤسسة منذ تأسيسها وعبر مراحل حياتها.

الفرع الأول: مراحل نمو المؤسسات.

يتم تسليط الضوء على أهمية تحديد الفكرة الرئيسية للمؤسسة، بحيث يجب على المؤسس أن يكون لديه فكرة واضحة ومحددة للخدمة أو المنتج الذي سيقدمه، و يعتمد تحديد الفكرة الرئيسية على دراسة السوق وفهم الحاجة الملحة التي يمكن تلبيتها، يتطلب ذلك فحص الاحتياجات وتحديد فرص السوق المستقبلية. يجب أن تكون الفكرة الرئيسية فريدة وقادرة على المنافسة في السوق، وبعد تحديد الفكرة الرئيسية يمكن للمؤسس أن يتجه إلى الخطوات التالية لإعداد دراسة والبدء في تأسيس المؤسسة.

أولا: الملف الاداري.

لتنفيذ مشروع انشاء مؤسسة من الضروري إعداد الملف الإداري حيث يجب عليك اتباع الخطوات الأساسية الاتية:

- توفر اسم الشركة يتوجب على قائد المشروع الحصول على شهادة من المركز الوطني للسجل التجاري بشأن توفر اسم الشركة، ولهذا يتوجب ملأ استمارة وتتضمن أربعة أسماء محتملة للمؤسسة، بحيث يجب دفع مبلغ 490 دينار جزائري لتغطية تكاليف البحث والطابع المالي.

-سند ملكية او عقد إيجار من الضروري التوجه إلى موثق ومحضر قضائي لصياغة عقد ايجار للمقر الرئيسي و التوقيع عليه، كما يجب توقيع هذا العقد باسم الشركة وليس باسم شخص طبيعي، إضافة الى ذلك تقديم المستندات التالية:

1. شهادة ميلاد الشركاء.
2. نسخ مصادق عليها من بطاقات التعريف الوطنية للشركاء.
3. الاشكال القانونية للمؤسسة.
4. بعد توقيع الأطراف على العقود، يجب تسجيلها لدى الإدارة.[1]

- صياغة الاشكال القانونية في نفس وقت عقد الإيجار يتم إنشاء الاشكال القانونية للمؤسسة لدى الموثق.

يجب تقديم المستندات التالية إلى مكتب الموثق:

1. شهادة ميلاد الشركاء.
2. نسخ مصادق عليها من بطاقات التعريف الوطنية للشركاء.

[1]- حسين يوسف واسماعيل صديقي، دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات في الجزائر، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 8، العدد 1،سنة 2021،ص71.

3. عقد الإيجار لمقر المؤسسة.

4. تعهد من مدقق حسابات التكلفة: 46800 دينار جزائري في سنة منها 50% عند تأسيس الشركة والباقي نهاية العام).[1]

5. إثبات إيداع رأس مال المؤسسة (يتم التعامل مع الإجراء من قبل الموثق).

-التسجيل بالمركز الوطني للسجل التجاري CNRC يتعلق الأمر ببنك المعلومات عن المؤسسات الجزائرية، و لإنجاز هذه العملية ستحتاج إلى تقديم المستندات التالية:

1. تقديم طلب موقع، ومحرر على النماذج المقدمة من طرف CNRC،و لن تسلم هذه الوثيقة إلا بعد إعداد باقي الملف).

2. سند ملكية المحل التجاري أو عقد إيجار موثق باسم المؤسسة.

3. نسختان من الشكل القانوني للمؤسسة.

4. نسختان من اشعارات النشرة الرسمية للإعلانات القانونية للمؤسسة وفي صحيفة يومية وطنية.

5. مستخرج من شهادة الميلاد ومستخرج شهادة السوابق العدلية للمسيرين (يستخرج على مستوى محكمة الولاية او من أي محكمة من الجزائر).

6. ايصال دفع رسوم التسجيل في السجل التجاري، يدفع مي أي بنك شريك (CNRC).

7. وصل يبرر دفع رسوم الدمغة 400 دينار جزائري على الضرائب.[2]

- استخراج البطاقة الضريبية (NIF) عندما تكون المؤسسة مسجلة لدى المركز الوطني للسجل التجاري، سيتم تخصيص رقم تعريف لها يستخدم في جميع إجراءاتها الإدارية وحتى مع مصلحة الضرائب الجزائرية، و يجب على المؤسسة حديثة النشأة التسجيل في الرسم على القيمة المضافة لتكون قادرة على تسوية التزاماتها الضريبية، للقيام بذلك يتوجب على المسير تقديم المستندات التالية:

1. نسخة مصدقة من السجل التجاري.

2. الأشكال القانونية للمؤسسة.

3. سند ملكية المحل التجاري او عقد إيجار موثق باسم المؤسسة.

4. نموذج مقدم من مفتشية الضرائب موقع ومختوم باسم المؤسسة.

- استخراج رقم التعريف الإحصائي (NIS) تتمثل الخطوة قبل الأخيرة لإنشاء شركة في الجزائر في الحصول على رقم التعريف الإحصائي. يستعمل هذا الرقم للتعريف على الشركة مع الإدارات الجزائرية مثل مديرية خدمات الضرائب والصناديق الاجتماعية للقيام بذلك يجب عليك تقديم طلب إلى الخدمات الإحصائية للملحقات الإقليمية للمكتب الوطني من خلال تقديم الأوراق التالية:

[1]- حسين يوسف واسماعيل صديقي، المرجع السابق،ص71.
[2]- المرجع نفسه،ص72،73.

1. صورة من البطاقة الضريبية.
2. نسخة من السجل التجاري.
3. نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
4. نسخة من الاشكال القانونية للمؤسسة.

- فتح حساب بنكي على كل مؤسسة أن يكون لديها حساب بنكي خاص بها المستندات التالية مطلوبة:

1. السجل التجاري.
2. التسجيل الضريبية.
3. الاشكال القانونية للمؤسسة.
4. رأي النشرة الرسمية للإعلانات القانونية BOAL.[1]

ثانيا: مرحلة الانطلاق (المرحلة التجريبية).

وهي فترة دخول المؤسسة بمنتجاتها إلى السوق أول مرة، وعادة ما تتميز هذه المرحلة بالنمو البطيء للمبيعات والأرباح، والشيء المهم هنا هو تثبيت وجود المؤسسة، وتحتاج في هذه المرحلة إلى التمويل طويل الأجل لبدء نشاطها وتثبيت وجودها في الأسواق، وتستخدم الأموال في شراء الأصول الثابتة، وتظهر الحاجة إلى المصادر الداخلية، والتي تعني في هذه المرحلة المدخرات الشخصية لصاحب المشروع أو مدخرات بعض الأصدقاء والأقارب لصعوبة الحصول على الأموال من المصادر الخارجية، فغالبا ما ترفض البنوك تمويل هذه المرحلة، وقد تتوافر أيضا إمكانيات تمويل أخرى، إذ يمكن الحصول على الآلات والأصول الثابتة بنظام الاستئجار، أو الشراء بالتقسيط، وكذلك يمكن الحصول على رأس المال المطلوب من مؤسسات التمويل الحكومية التي تنشأها الدول المساعدة لهذا النوع من المؤسسات خاصة في هاته المرحلة.

يجب على مديري تلك المؤسسات كيفية تحديد التدفقات النقدية الحقيقة لمشروعاتهم ومتابعة موقف السيولة، فهذه المرحلة تنعكس على التدفقات النقدية بصورة سلبية.[2]

ثالثا: مرحلة النمو (مرحلة الازدهار).

تبدأ في هذه المرحلة مرحلة انطلاق المؤسسة وتحقيقها لمعدلات النمو المرغوبة، إذ نجحت المؤسسة مبدئيا بعد تأسيسها فتبدأ الزيادة في المبيعات، وكذلك الأرباح نظرا لقبول منتجاتها من قبل المستهلكين، ومع زيادة المبيعات تبدأ معها التدفقات النقدية الموجبة، وفي تلك المرحلة ينبغي مساعدة المؤسسة بالتمويل من المصادر الخارجية لتمويل النمو في المبيعات التي تمول دورة النشاط أي القروض قصيرة الأجل، و أيضا ينبغي الاستعانة بالأرباح المحتجزة، وبجدر الإشارة للمؤسسات

[1]- حسين يوسف واسماعيل صديقي،المرجع نفسه،ص75.
[2]- بوحجر حسام ، اقتصاديات تمويل المشاريع الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 49.

الصغيرة الفردية التي يديرها صاحبها ، فمع زيادة حجم الأعمال في المؤسسة في هذه المرحلة يشعر صاحبها خطأ بالتسيير المالي، فيبدأ بالإنفاق، مما يؤدي إلى احتمال تدهور المؤسسة، و في حالة المؤسسات الصغيرة ذات النمو الكبير و الواسع، فان عليها أن تتفادى الإفراط في التمويل الخارجي، و لكن يجب عليها الاستعانة بأرباحها المحتجزة، إذ يجب أن تدرك أن النمو غير الطبيعي يستمر لفترة محدودة، ففي هذه المرحلة (مرحلة الازدهار) ينبغي الإشارة إلى أن المؤسسات الصغيرة تسعى إلى إطالة هذه المرحلة بقدر الإمكان.[1]

رابعا: مرحلة النضج.

يتطلب من المؤسسات في فترة النضج الوصول إلى حالة الاستقرار وزيادة المبيعات وتحقيق نسبة عالية من الأرباح وزيادة التدفقات النقدية، الأمر الذي يفرض على هذه المؤسسات طرح منتجات جديدة تكون بديلة للمنتجات السابقة أو تطوير المنتجات الحالية لمجابهة منافسة المشاريع الأخرى، وهذا يترجم ماليا في زيادة الحاجة للتمويل من أجل اقتناء آلات جديدة ذات تكنولوجيا عالية منتجات جديدة، والتأهيل الإداري والعمالة وهذا لتفادي الدخول في مرحلة الانحدار وما يترتب عنها من مشاكل تؤثر على أداء المؤسسة وكيانها.[2]

رابعا: مرحلة الانحدار.

وهي المرحلة قد تجد المؤسسة قد دخلت فيها نتيجة:

- دخولها في مجالات غير موجودة من قبل ،ولا تتوافر لديها معلومات كافية تؤهلها للاستمرار.
- تزايد احتياجاتها إلى تمويل إضافي، لاسيما الانتقال إلى المرحلة الثانية والثالثة وذلك لتمويل احتياجاتها من رأس مال العامل، فإذا لم تحسن إدارة تلك المؤسسة عملياتها تتعرض لمخاطرة مالية قد تؤدي بها إلى الانهيار والانتقال بسرعة إلى المرحلة الخامسة.
- إن نجاح المؤسسة وازدهارها قد يشجع مؤسسات أخرى منافسة، مما يهدد بضياع حصتها في السوق والتشبع في الطلب على منتجاتها.

وهنا يبرز دور مؤسسات الحكومية من حيث الوقوف إلى جانب المؤسسات ومساندتها بالتمويل المناسب، فحسب هذا النموذج لدورة حياة المؤسسات نجد أن النمو مستمر منذ البداية وبمعدل ثابت وموجب وسريع ثم يتباطأ إلى أن يصبح سالبا في النهاية أي زوال المؤسسة، إذ لم تقم بإعادة بعث لأنشطتها، وهذا غير واقعي في حقيقة الأمر، فكثير من المؤسسات تنمو بنفس المعدل، وأخرى قد تفشل

[1]- بوحجر حسام ، المرجع السابق،ص50.
[2]- المرجع نفسه،ص52.

وتزول من المرحلة الأولى، كما أن العديد من المسيرين لا يبحثون عن النمو الأقصى، فهم يفضلون النمو إلى غاية مرحلة تكون مؤسستهم في أمان، فالنمو يمكن اعتباره كدليل على نجاح المؤسسة .[1]

الفرع الثاني: عوامل فشل ونجاح المؤسسات والمشاكل التي تواجهها.

لا شك أن المؤسسات كغيرها من القطاعات الاقتصادية تواجه صعوبات، ومعوقات تحد أحيانا من نموها وازدهارها وتشكل لها هذه الصعوبات مجموعة من عوامل الفشل، وفي المقابل هناك مجموعة من العوامل الأخرى التي تمثل أسبابا لنجاح و استمرارها.

أولا: عوامل فشل المؤسسات.

إن احتمالات فشل المؤسسات و خاصة في سنوات الأولى، تكون عالية وقد تعود إلى محدودية مواردها، الإدارة غير المتمرسة ، و افتقارها للاستقرار و فيما يلي بعض أهم العوامل المؤدية لفشل المؤسسات .

- عدم استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة لمساعدة أصحاب المؤسسات على التحديد الدقيق للأهداف من خلال التنبؤ الدقيق بالمبيعات والتكاليف و الأرباح و المتطلبات، و رغبات العملاء المتزايدة، و التطوير المستمر، تحديد السياسات المالية و البشرية و الائتمانية للمؤسسة، القيام بالبحوث التسويقية المستمرة للسوق.

- الافتقار إلى التخطيط الاستراتيجي للعديد من أصحاب المؤسسات حيث يهملون هذا الجانب لاعتقادهم بعدم ضرورته للمؤسسات الصغيرة إذ بدون التخطيط الاستراتيجي يؤدي إلى فشل المؤسسة في البقاء و الاستمرار، و تحقيق القوة التنافسية في السوق و المحافظة عليها، حيث أن وضع خطة استراتيجية تؤدي إلى تمكن صاحب المؤسسة من تقدير إمكانيات عمله ومعرفة ما الذي يرغب به المستهلك؟ و ما الذي يتمكن المستهلك من شرائه؟ ومن هو المستهلك المستهدف؟ كيف يمكن جذب و المحافظة على المستهلكين؟

- نقص الخبرة على الأشخاص الذين يفكرون بالبدء بالمشاريع الصغيرة أن يتأكدوا من توفر الخبرة الكافية لديهم في مجال العمل الذين يرغبون فيه، وتعتبر الخبرة في العمل الحد الفاصل بين النجاح والفشل في المؤسسة.[2]

- نقص السيطرة على المخزون يستثمر صاحب المؤسسة مبلغا كبيرا في المخزون السلعي ولذلك فإن السيطرة على المخزون تعد من المسؤوليات الإدارة الأساسية ، حيث أن عدم كفاية مستويات المخزون تؤدي إلى التقصير في خدمة العملاء، مما يؤدي إلى احتمال تحولهم إلى موارد أخرى للحصول على تلك

[1]- بوحجر حسام ،المرجع السابق،ص53.
[2]- العطية ماجدة ، إدارة المشروعات الصغيرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014 ص20، 21.

السلع ومن الضروري توفر الكميات المناسبة من المخزون على أن لا تكون أكثر من المطلوب وإلا أدى ذلك إلى خسارة فرصة استثمار تلك المبالغ في مجال عمل أخر.[1]

- الجهل في التحكم بالسيولة المتاحة تعني الأصول الحاضرة نقدا في يدك (فعليا،) ويمكن أن يستغلها الكثير من المستثمرين في فعل أشياء تضرهم أكثر مما تنفعهم وذلك مثل شراء بضائع تزيد عن الحد الذي يمكن أن يتحمله السوق وغيرها.[2]

-الجهل بالسوق أن تجهل السوق التي تعمل بها إذا كانت تملك فرص ضئيلة للنجاح، فكل مستثمر ناجح لابد من أن يقوم بعمل الدراسات السوقية اللازمة، وإجراء البحوث التسويقية التي تعرفنا عن كل صغيرة وكبيرة في الشريحة التسويقية التي تستهدفها بالإضافة إلى هذا مجموعة أخرى من عوامل الفشل نذكر منها .

-القوانين والتشريعات التي تخضع لها المؤسسات التي قد تؤدي إلى عدم الإلمام بها من طرف صاحب المؤسسة التي تعرضه لمشاكل قانونية .

- ضعف التنسيق بين عمليات التصنيع والبيع.

- عدم توافر نظام المعلومات لخدمة المؤسسة.

- عدم القدرة على تسويق منتجات وخدمات المؤسسة بنجاح نتيجة لعدم توافر القدرة على إدارة النشاط التسويقي للمشروع.

- تذبذب نشاط المؤسسة ويتبين ذلك من عدم وجود استقرار في مبيعات المؤسسات.

- المنافسة الشديدة التي تمثل تحدي شرس لأصحاب المؤسسات.

- تعتبر عملية اختيار الموقع الملائم للمؤسسة مزيج من العلم والفن، فالموقع غير الملائم يعتبر أيضا من أسباب فشل المؤسسات.[3]

ثانيا: عوامل نجاح المؤسسات .

لتجنب الفشل في إدارة المشاريع والمؤسسات هناك مجموعة من العوامل والخصائص التي تعطي فرص لنجاح واستمرار هذه المؤسسات، فعلى أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاهتمام بعوامل نجاح مؤسساتهم وتفادي أسباب الفشل وفيما يلي مجموعة من عوامل النجاح.

[1]- العطية ماجدة،المرجع السابق،ص22.
[2]- بوحجر حسام ،المرجع السابق،ص60.
[3]- العطية ماجدة ، المرجع السابق،ص24.

أ-عوامل متعلقة بكفاءة الإدارة:

إذا كانت كفاءة الجهاز الإداري في المؤسسة جيدة، فإن المؤسسة سوف تحقق النجاح، وتتمثل كفاءة الإدارة بكفاءة ومهارة الإداري الذي يقوم على إدارة المؤسسة، وهذه الكفاءة تتحدد بالعناصر التالية:

- قدرة الإدارة على التجاوب والتأقلم مع التغيير في بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية.
- قدرة الإدارة في إحداث التغيير لصالح المؤسسة وإحداث التطور.
- قدرة الإدارة على تخطيط وتنظيم ومراقبة سير العمل وتطوير العمليات.
- قدرة الإدارة على التنبؤ بمستقبل السوق والمنافسة.
-الخصائص الريادية للإدارة، وقدرتها على الاستحداث وتشكيل الأهداف وتحقيقها.[1]

ب- قدرة المؤسسة على تقديم شيء متميز خاص عن طريق الإبداع و البحث و التطوير :

تقدم المؤسسة وتجلب شيئا جديدا أو أصيلا للسوق، حتى ولو وجدت هذه السوق مزدحمة ومتخمة بالمنافسين والمنتجات المعروضة، حيث تستطيع المؤسسة أن تميز نفسها عن المنافسين لها من خلال المنتج والتكنولوجيا الجديدة أو باستخدام خاص ومنفرد لطرق التوزيع المعروفة، يفترض أن يكون نادرا أن يبدأ العمل دون القدرة على الإبداع والتجديد أو تصور رؤية ريادية تستطيع أن تجسدها في أفعالها وأنشطتها المختلفة.

يعتبر عامل الإبداع و عنصري البحث و التطوير من أهم العوامل الواجب الاعتماد عليها في المنتوج، و يعتبر الإبداع شرط ضروري من أجل بقاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مثل الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في الإنتاج، فالمؤسسات التي تستثمر في عوامل الإبداع و البحث و التطوير تكون في وضعية جيدة تجاه مقاومة المنافسة الحادة.[2]

بالإضافة إلى هذا نجد مجموعة من العوامل المساعدة في نجاح المؤسسات :

- تحديد الهدف بدقة والعمل على تحقيقه بكافة الوسائل المتاحة.
- التخطيط ويشمل التنبؤ بالمستقبل والتخطيط لمواجهة التنفيذ وصعوباته.
- التنظيم وامكانية التعامل مع القوانين والأنظمة و اعتماد أساليب عمل جديدة.
- التدريب على أن يشمل جميع العاملين في المشروع.
- المشورة وقبول النصيحة من الأطراف ذات العلاقة.

---

[1]-العايب امينة ،آليات تسير القطاع العام الاقتصادي في الجزائر في ظل نظام السوق، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 02، جامعة 8 ماي1945، قالمة، الجزائر،سنة 2021، ص 128.

[2]- غوليي أحمد ، تأهيل المؤسسات في الجزائر، أطروحة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر ،سنة 2010،2011، ص 19.

- التواصل الجيد عامل أساسي آخر لنجاح مؤسسة، يساعد التواصل الجيد في جذب الزبائن وخاصة الفئة المستهدفة لكي تكون فعالة ،كما يجب أن يكون الاتصال متنسق مع روح العمل وكذلك مع احتياجات الزبائن و التواصل مع شريحة عريضة من المجتمع، والتواصل عبر الانترنت ،والتسويق المباشر (البريد الإلكتروني، الهاتف، الإعلانات، ويمكن تجنب الفشل في إدارة المؤسسات من خلال:

- المعرفة بالعمل بعمق من خلال الاطلاع على موضوع المؤسسة وقراءة كل شيء يتمكن من الوصول إليه من صحف تجارية، الاتصال الشخصي بالموردين، العملاء، النقابات التجارية، وغيرهم من الذين يعملون في ذلك المجال.

- إدارة الموارد المالية باعتبار أن الإيرادات تعتبر عامل أساسي لتحقيق البقاء على المدى البعيد.

- يجب على مالك المؤسسة أن يتعلم كيف يدير الأفراد بفاعلية وبشكل صحيح فالأفراد الذين يستخدمهم مالك المؤسسة يحددون في النهاية المستوى الذي يمكن أن تصل إليه المؤسسة.

- القدرة على فهم التقارير المالية وكيفية استخدامها، فهذه الوثائق والسجلات تعكس قوة المؤسسة فهي تترجم حجم المبيعات، الربحية،و زيادة المديونية،و انخفاض رأس المال وغيرها.[1]

ثالثا: الصعوبات التي تواجه المؤسسات .

القطاعات الأكبر رغم كل السمات التي تتميز بها المؤسسات التي تجعلها من ضمن استقطاب للمستثمرين، إلا أنها وفي نفس الوقت تتعرض لمجموعة من المشكلات التي قد تعيق أو تحد من إمكانية انطلاق هذه المؤسسات، وتختلف هذه المشكلات من حيث شدتها وخطورتها وتهديدها لبقاء هذه المؤسسة، ويعتبر التعرف عليها أمرا ضروريا لإيجاد أفضل وأنجع السبل لمعالجتها، ويمكن التعرض لأهم هذه الصعوبات فيما يلي:

أ - صعوبات تمويلية:

يعد توفير التمويل من أهم مكونات إنشاء و تشغيل أي مؤسسة (صغيرة، متوسطة، كبيرة، ناشئة)، لا بد أن يمر بثلاث مراحل تمويلية بدءا بمرحلة التأسيس و مرورا بمرحلة التشغيل و انتهاء بمرحلة التجديد و النمو أو الإحلال و التوسع، و في هذه المراحل قد تختلف مصادر التمويل حسب احتياجات المؤسسة، فان كانت مدخرات الأفراد كمصدر للتمويل غير كافية فلا شك أن هناك مصادر بديلة لتمويل هذه المؤسسات و خاصة التمويل البنكي، إذ وجد أن هذه المؤسسات من وجهة النظر البنكية لا ترقى أن تكون مشروعا يقبل التمويل البنكي، حيث أن عدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل المصرفي اللازم لهذه المؤسسات، وفي المقابل فإن المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة لا تستطيع اللجوء إلى البورصات و الأسواق المالية كما هو الحال في

[1]- غوليي أحمد ، المرجع السابق، ص20.

الدول المتقدمة بسبب ضعف النظام والسياسة المالية المتبعة في الدول المختلفة،[1] مما يزيد من حدة هذه المشكلة هو ندرة المؤسسات المالية المتخصصة في التعامل مع هذه المشاريع وخاصة في الدول النامية، وحتى إن وجدت فعادة ما تكون محدودة الإمكانيات فضلا عن أنها تضع شروطا صعبة للاقتراض بالنسبة للمؤسسات الصغيرة (توفير الضمانات المالية والرهونات الشخصية المعروفة، أو اشتراط قيمة معينة من رأس المال)، فهذه المؤسسات لا تملك السمعة التجارية المحلية أو العالمية، ولا المقدرة المالية، ولا تملك سجلا طويلا للأرباح.

ب- الصعوبات الإدارية:

نستخلص هذه الصعوبات فيما يلي:

- إجراءات التأسيس التي يتعرض إليها المستثمرون في المؤسسات إلى إجراءات إدارية معقدة وطويلة تصل أحيانا إلى انسحاب المستثمرين من تنفيذ المشروع بسبب بعض القوانين والأنظمة التي لا تراعى ظروف المستثمر الصغير.

- انحياز قوانين الاستثمارات المطبقة في العديد من الدول في موضوع الامتيازات والإعفاءات الضريبية في حين لا تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهذه الإعفاءات.

- غياب التنسيق بين الجهات العاملة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- المشاكل المحاسبية بحيث غالبا ما يكون صاحب المشروع الصغير غير ملم بالقواعد والإجراءات المحاسبية مما يسبب له مشاكل مع بعض الجهات السيادية مثل مصلحة الضرائب.

- عدم معرفتها بأساليب التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية في الدولة كالسجلات التجارية والصناعية مما يؤدي إلى طول الوقت لإنجاز معاملاتها.

- نجد نقص القدرات الإدارية واليد العاملة المدربة، فهذا يعتبر من العقبات الحقيقية التي تواجه المؤسسات و التي تؤدي غالبا إلى فشلها.[2]

ج -الصعوبات التسويقية:

تقسم بدورها إما عراقيل تسويقية خارجية متعلقة بالعوامل الخارجية التي تؤثر على السياسة التسويقية للمنشأة وتتمثل في تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية، أو ضعف المنافسة مع المنتجات المستوردة، وإما انخفاض حجم الطلب في السوق المحلية عموما، لأن المشكلة ليست في الإنتاج بل في تسويق الإنتاج المنافس حتى في السوق المحلية، وهذا ما يخشى على المؤسسات الصغيرة منه كعامل في اختفائها تدريجيا من السوق ، أما صعوبات تسويقية داخلية بسبب فشل المؤسسة في إيجاد سوق تتوجه

[1]- حميدي يوسف ، مستقبل المؤسسات الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2007،2008، ص 28.

[2]- غوليي أحمد ، المرجع السابق،ص56.

إليها لتصريف منتجاتها، فإن هذا يعرضها لا محالة لاحتمالات التوقف المؤقت أو النهائي، أيضا ويرتبط هذا الأمر بنقص الوعي التسويقي على مستوى المؤسسات من ناحية وعدم توافر المهارات القادرة على إنجاز هذه المهمة الشاقة من ناحية أخرى،[1]كذلك أيضا أن دراسة السوق ودراسة العوامل الأخرى التي تتحكم في قدرة الأسواق على استيعاب كامل العرض من السلع والخدمات المطروحة، لا تلقى اهتمام أصحاب المؤسسات، وهذا نتيجة لضعف الاهتمام بالبحوث التسويقية، ونقص المعلومات عن السوق بشكل عام والدراسات عن الطلب المتوقع بشكل خاص أو ضعف الخبرة والمعرفة.[2]

د-الصعوبات التنظيمية:

تعد المشكلات التنظيمية التي تواجه المؤسسات مشكلات خارجية وتتمثل في عدم وجود تنظيم موحد كاللجان أو الاتحاديات أو أجهزة متخصصة ترعى مصالح النوع الواحد من المؤسسات، لترشدها إلى أفضل الأساليب الإدارية والمالية، والتسويقية وتساعدها على حل مشاكلها لدى الجهات الحكومية بالإضافة إلى مساعدتها بتوفير المعلومات وتوفير الدعم المادي لهذه المؤسسات.

ويمكن تلخيص المشكلات التي تواجه المؤسسات فيما يلي:

- الاقتراض المصرفي والتعثر المالي.
- صعوبة التسويق والبيع محليا وعالميا.
- غياب العلامات التجارية وتصميم المنتجات والخدمات.
- المنافسة غير المتكافئة بين المؤسسة الكبيرة والصغيرة.
- غياب التخطيط السنوي ولفترات طويلة.
- انخفاض معدل دورات المخزون وظاهرة المخزون الراكد.
- غياب الرقابة المانعة والصيانة المانعة للأخطاء والانحرافات.
- ارتفاع معدل دوران العمل و سرقة الكفاءات.[3]

رابعا- حل المؤسسة:

اثناء حل مؤسسة يتم اتخاذ قرار الحل إما في اجتماع عام غير اعتيادي لأصحاب الأسهم في حالة الحل التقليدي او بأمر من المحكمة في حالة الحل القضائي.

أ- أسباب الحل الشائعة لجميع المؤسسات يتم حل الشركة في الحالات التالية:

يتم حل المؤسسات حسب القانون في الحالات التالي:

[1]- حميدي يوسف ، المرجع السابق ،ص22.
[2]- المرجع نفسه،ص24.
[3]- غوليي أحمد ، المرجع السابق،ص60.

1- انتهاء مدتها على الوجه الآتي:

ورد في نص المادة 546 من القانون التجاري الجزائري يحدد شكل الشركة ومدتها التي لا يمكن ان تتجاوز 99 سنة و كذلك عنوانها واسمها ومركزها وموضوعها ومبلغ راس مالها في قانونها الأساسي،و المادة 437 من القانون المدني الجزائري:" تنتهي الشركة بانقضاء الميعاد الذي عين لها او بتحقيق الغاية التي انشات لأجلها...".

2- نهاية المهمة التي تأسست من أجلها المؤسسة:

حسب المادة 437 من القانون المدني الجزائري:"... فاذا انقضت المدة المعنية او تحققت الغاية التي أنشئت من اجلها ثم استمر الشركاء يقومون بعمل من نوع الاعمال التي تكونت من اجلها الشركة امتد العقد سنة فسنة بالشروط ذاتها، ويجور لدائن أحد الشركاء ان يعترض على هذا الامتداد ويترتب على اعتراضه وقف أثره في حقه".[1]

3- خسائر رأسمالية كبيرة:

حسب المادة 438 من القانون المدني الجزائري :"تنتهي الشركة بهلاك جميع مالها او جزء كبير منه بحيث لا تبقى فائدة في استمرارها. وإذا كان أحد الشركاء قد تعهد بان يقدم حصته شيئا معينا بالذات وهلك هذا الشيء قبل تقديمه اصبحت الشركة منحلة في حق جميع الشركاء.

4- وفاة أحد الشركاء:

حسب المادة 439 من القانون المدني الجزائري:" تنتهي الشركة بموت أحد الشركاء او الحجر عليه او بإعساره او بإفلاسه ،الا انه يجوز الاتفاق في حالة ما ادا مات أحد الشركاء ان تستمر الشركة مع ورثته ولو كانوا قصرا، ويجوز ايضا الاتفاق...".[2]

5- الاتفاق والإجماع بين الشركاء :

حسب المادة 440 من القانون المدني الجزائري:" تنتهي الشركة بانسحاب أحد الشركاء، إذا كانت مدتها غير معينة، على شرط ان يعلن الشريك سلفا عن ارادته في الانسحاب قبل حصوله، وان لا يكون صادرا عن غش او في وقت غير لائق. وتنتهي الشركة ايضا بإجماع الشركاء على حلها".

6- اندماج الشركة مع شركة أخرى:

وفقا للمواد 743 إلى 764 من القانون المدني الجزائري.

---

[1]-حيمي سيدي محمد، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة شهادة دكتوراه في الحقوق تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية،، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2020،2019،ص343.

[2]- جودي سامية ، إنقضاء الشركات التجارية و تصفيتها ، مذكرة لنيل شهادة ماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2018، 2019،ص42.

ب- أسباب الحل القانوني:

ليس هناك ما يمنع الاشكال القانونية من ضمان البنود التي تنص على حل الشركة بعد حدوث مواقف او احداث معينة.

-الدعاية عن الحل وفقا لأحكام المادة 550 من قانون التجاري : يتعين نشر انحلال الشركة حسب نفس شروط واجال العقد التأسيسي ذاته.

ج- أثار الحل القانوني:

-الشركة تحت التصفية من تاريخ حلها المادة 766 من قانون التجاري:" تعتبر الشركة في حالة تصفية من وقت حلها مهما كان السبب. ويتبع عنوان او اسم الشركة بالبيان التالي: **"شركة في حالة تصفية"**.وتبقى الشخصية المعنوية للشركة قائمة لاحتياجات التصفية الى أن يتم اقفالها. ولا ينتج حل الشركة اثاره على الغير الا ابتداء من البوم الذي تنشر فيه في السجل التجاري.

بقاء الشخصية المعنوية حسب المادة 444 من القانون المدني تنتهي مهام المتصرفين عند انحلال الشركة أما شخصية الشركة فتبقى مستمرة الى ان تنتهي التصفية.[1]

ج- تصفية المؤسسة:

تتضمن التصفية تعيين مصفي يعمل كممثل قانوني للشركة المنحلة، إجراءات التصفية القانونية:

-التسجيل والإعلان عن الترشيح.

-منع القيام بعمليات معينة، او اجتماع لاتخاذ قرار لتقرير مصفي عن الوضع المالي وخطة التصفية.

- مدة وكالة مصفي.
- الحق في التواصل المسبق بالاجتماع مع ملاحظة اغلاق التصفية.
- الطبيعة العادية للقرارات المتعلقة بإغلاق التصفية.
- نشر قرار التوزيع وعدم التوزيع قبل انتهاء مهلة الاعتراض.
- تناسب فائض التصفية وتقديم المستندات المتعلقة بالتصفية.

د-الشطب من السجل التجاري:

يعد شطب نشاط تجاري الخطوة الأخيرة من القائمة لفلق المؤسسة. في الممارسة العملية فانه ينطوي على إزالة تسجيله مع الإدارة، و بعد عملية الشطب لن يعد للشركة أي وجود قانوني ولن يعود بإمكانها القيام باي نشاط، يتضمن الملف المستندات التالية:

- طلب بشأن الاستمارات المقدمة من المركز الوطني للسجل التجاري
- شهادة موثقة بخصوص حل الشركة مرفقة بالمداولات ذات صلة.

[1]- جودي سامية، المرجع السابق،ص44.

- نسخة من ادراج شهادة حل الشركة في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية وفي اليومية الوطنية.
- الوثيقة الرسمية للسجل التجاري.
- شهادة الحالة الضريبية الصادرة عن السلطات الضريبية المختصة إقليميا.
- نسخة من قرار المحكمة المتسبب في الإلغاء أن وجد، وصل بالدفع بحقوق الإلغاء 2080 دج. [1]

من خلال تطرقنا إلى مفهوم المؤسسة وأهميتها و الخصائص التي تميزها، تبينت لنا الصعوبة في محاولة إعطاء تعريف محدد و متفق عليه لهذه المؤسسات، و يعود سبب ذلك إلى التباين، والاختلاف في درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى و اختلاف طبيعة النشاطات الاقتصادية لهذه المؤسسات في الدولة نفسها هذا ما جعل البلدان و المنظمات الاقتصادية العالمية المهتمة بهذا القطاع تعتمد على جملة من المعايير الكمية و النوعية لتحديد تعريف موحد لهذه المؤسسات التي أخذت عدة أشكال و خصائص و ذلك من خلال دراستنا لأنواع التصنيفات المعتمد في تحديد أشكال خصائص هذه المؤسسات، كذلك توجد مجموعة من العوامل المحفزة لنشاط المؤسسات من جهة و من جهة أخرى تواجه صعوبات و معوقات خاصة ، و هي ناتجة عن طبيعة هذه المؤسسات، بالإضافة إلى العوامل الأخرى المؤدية لفشلها، و المتتبع لمسار المؤسسات يظهر له أنها في تطور مستمر من حيث عددها و التشريعات و القوانين المنظمة و المرافقة لها، وذلك بعد ما كانت في فترة ما بعد الاستقلال لا تحظى باهتمام كبير من طرف الدولة هذا إن دل على شيء إنما يدل على إدراك الدولة الجزائرية لأهمية المؤسسات و دورها في التنمية الاقتصادية المستدامة.

[1] - جودي سامية، المرجع السابق،ص47،48.

الخاتمة.

الخاتمة:

عدة أسباب تدفع المشرع الجزائري لدفع العجلة الاقتصادية لإنشاء مؤسسة، بالنظر إلى ضعف النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة، ندرك الحاجة الملحة لتنشيط الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة ،وعلاوة على ذلك يمكن للمؤسسات أن تساعد في زيادة الإنتاجية وتحسين الخدمات المقدمة للمجتمع، مما يعزز التنمية الاقتصادية وبصرف النظر عن ذلك، المشرع لعب دورًا مهمًا في وضع القوانين والتشريعات الضرورية لتوفير الحوافز والتسهيلات للمؤسسات الجديدة، لأن ذلك يعزز المناخ الاقتصادي الإيجابي في البلاد ،ومن المهم أيضًا أن يحمي القانون حقوق أصحاب المؤسسات لتعزيز الثقة في البيئة الاقتصادية وجعلها أكثر جاذبية والخروج بنتائج إيجابية وعلاوة على ذلك، يمكن أن تستفيد الجزائر من توافر الموارد الطبيعية الوفيرة واستثمارها بذكاء في تنمية وتطوير المشاريع والمؤسسات من خلال الاستفادة الأمثل منها، وبفضل وجود سوق محلية قوية وقاعدة مستدامة للعملاء، يمكن للجزائر أن تتطور بشكل مستدام وتحقق نموًا اقتصاديًا ملحوظًا. و تكون الجهود المشتركة في صالح تحقيق الاستقرار الاقتصادي وتحسين الظروف المعيشية للمواطنين الجزائريين في النهاية، يمكننا أن نؤكد أن بناء مؤسسات قوية ومزدهرة هو الطريق الصحيح نحو تعزيز الاقتصاد الجزائري وتحقيق التنمية المستدامة التي يحتاجها البلد لمستقبل أكثر إشراقًا وازدهارًا.

بعد أن تعرضنا في دراستنا هذه لموضوع حق العطلة في الوظيفة العامة وقانون علاقات العمل بجميع أنواعها في التشريع الجزائري ، نجد أن المشرع الجزائري لم يقم بتقديم تعريف للعطل و إنما قام للإشارة إليها فقط من خلال القوانين و التنظيمات، و قد اعتمد معيار المساواة بين جميع في التحصل على حقهم في العطلة.

كما هو معلوم بأن الانسان حينما يستريح فترة من الزمن يستعيد نشاطه و يصبح قادرا على الإنتاج مرة أخرى مما ينعكس على مردود الإدارة أو المؤسسة التي يعمل بها وهي أحد الأهداف الاقتصادية المترتبة على الحق في العطلة، كما أنه يستطيع أن يقوم بجميع واجباته الاجتماعية والدينية المختلفة مما ينعكس على نفسيته و يحفزها ومن ثم يكون مردوده ايجابيا اتجاه إدارته.

عمل المشرع الجزائري على استحداث عطلة جديدة لطبقة العاملة لكل من لديه فكر مقاولاتي من إنشاء مؤسسة، ويتم إخضاعها للعديد من الضوابط القانونية سواء من حيث اجراءتها، مدتها، والأثار القانونية المترتبة عنها، بموجب القانون من عطلة بدون أجر بغرض إنشاء مؤسسة خاصة ، وهذا تماشيا والمتطلبات الاقتصادية في خلق مناصب الشغل سواء من جهة الطبقة العاملة أو من جهة المستخدم.

ويعتبر هذا حق مكسبا جديدا للعمال و الموظفون لخلق ديناميكية جديدة في مجال علاقة العمل، وتحفيزا لهم على إنشاء مؤسسة خاصة بهم .

ان المشرع الجزائري أقر للمستفيد من هذه العطلة جملة من الحقوق من أهمها الاحتفاظ بمكتسبات العمل والرجوع إليه في حالة انتهائه منها وفق شروط معينة منصوص عليها في القانون والمرسوم التنفيذي.

ولقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

- يستفيد العامل والموظف من الغيابات القانونية في عديد الحالات، متمثلة في حالات للغيابات القانونية ذات الطابع العلمي والمهني، حالات للغيابات القانونية ذات الطابع الاجتماعي وحالات للغيابات القانونية ذات الطابع الاستثنائي.

- صعوبة هذا الموضوع تكمن في عدم التحديد الدقيق لمفهوم إنشاء مؤسسة حتى يتسنى لنا معرفة مجال هذه العطلة.

- العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة استثمار في أداة القانون وفق أطر تنظيمية مبتكرة تهندس للتغيير الموجه لإحداث التنمية.

- -العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة مظهر من مظاهر التحول في النظام المغلق للوظيفة العمومية وفي بناء المسار المهني وتحوله.

- عمل المشرع الجزائري على استحداث عطلة جديدة بموجب القانون22-16،و 22-22 تمكن أي عامل اوموظف في المؤسسات والإدارات لديه فكر مقاولاتي من إنشاء مؤسسة، وتم إخضاعها للعديد من الضوابط القانونية سواء من حيث إجراءتها، مدتها، والأثار القانونية المرتبة عنها.

- توصلنا إلى أن التعديل الذي جاء به القانون 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.

- لم يوضح المشرع الجزائري في القانون 22-16 جزاء المستخدم الممتنع عن إرجاع العامل إلى منصب عمله، فا كان من الأجدر أن ينص صراحة على أنه في حالة عدم إرجاع المستخدم العامل إلى منصب عمله يعد تسريحا تعسفيا حتى يضمن هذا الاخير حقوقه المادية والمعنوية.

- بالرغم من اختلاف التعاريف المتعلقة بالمؤسسات ، الا ان هناك اجماعا على الاهمية البالغة لهذا النوع من المؤسسات استنادا لدور الذي تقوم به في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية من خلال تخفيض البطالة وتوفير مناصب شغل والمساهمة في زيادة الإنتاج الوطني.

- التوجه الى المؤسسات ضرورة لا بد منها نظرا للنتائج الكبيرة المحققة.

- أهم ما يميز المؤسسات هو تكاثر الجهود بين كافة القطاعات العامة والخاصة لدفع بعجلة النمو الاقتصادي، إضافة الى اهتمام بتأهيل وتدريب وتوفير العنصر البشري لتنمية القدرات الابداعية فيهم، التي تؤدي الى خلق سلع وخدمات جديدة ومبتكرة محليا.

- وجوب تحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية من خلال الحث على إنشاء المؤسسات وحاضنات الأعمال في كامل تراب الوطن.

-التوصيات:

-ضرورة الزيادة من مدة العطلة المتعلقة لانشاء مؤسسة، حيث تعتبر المدة المخصصة لها والمحددة بسنة وقابلة لتجديد لمدة 6أشهر غير كافية.

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

- لقد أقر المشرع الجزائري أحقية العامل في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة مرة واحدة خلال حياته المهنية وهذا فيه إجحاف في حقه، فكنا نفضل أن يتم ربط الاستفادة بالمستخدم وليس بالحياة المهنية ، فيحق له أن يستفيد في حالة عمله عند مستخدم آخر.

- التحديد الدقيق لمفهوم إنشاء مؤسسة حتى يتسنى لنا معرفة مجال هذه العطلة.

- تحديد نوع المؤسسة التي تتماشى مع المدة القانونية مسموح بها حتى تكون مؤسسة ناجحة.

- ضرورة تبسيط الإجراءات الإدارية لإنشاء مؤسسة خاصة في ظل قصر المدة.

- 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 يعرف بضعف وهشاشة المؤسسة الخاصة وعدم قدرتها على الاستمرار ومواجهة الأزمات أو الصمود في وجه المنافسة.

- نرى ضرورة النص في التنظيمات التي تصدر على ضمانات قانونية لصالح العمال و الموظفون 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

قائمة المراجع:

***القرآن الكريم.**

***كتب الأحاديث النبوية.**

*** قائمة المراجع باللغة العربية:**

***القواميس:**

1. المنجد في اللغة والأعلام، دار المشرق، لبنان، الطبعة 26، 1986.
2. ابن منظور، عبد الله علي الكبير وآخرون، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

***الكتب:**

1. ميسوم صبيح، المؤسسة الإدارية في المغرب العربي، مطابع التجارية، عمان، 1985.
2. عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري ومجلس شورى الدولة اللبناني، الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت، لبنان، 1999.
3. عبد الرحمن بن سالم، المرجع في التشريع المدرسي، مطبعة دار الهدى، الجزائر، 2000.
4. همام محمد محمود زهوان، قانون العمل وعقد العمل الفردي، دار الجامعية، مصر، 2000.
5. أبو بكر جابر الجزائري، منهاج المسلم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2002
6. أنور سليم، قانون العمل، طبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر،2002.
7. حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
8. شريف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة،2007.
9. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2008.
10. عبد السلام ذيب، طيب بلعيز وآخرون، قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد، تَرْجَمَة للمحاكمة العادلة، موفم للنشر، الجزائر،2009.
11. فيز جمعة محمد التجار، الريادة و إدارة الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
12. عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجله القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد العراق،2009.
13. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر،2010.
14. هاشمي خرفي، ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارِب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

15. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،2011.
16. هيثم حامد المصاورة، التنظيم القانوني الاداري، دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية، دار قنديل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
17. سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر،2011.
18. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبيعة الساهمة ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
19. رشيد حباني، دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 06-03، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
20. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، دار الهدى، الجزائر، 2012.
21. صبا نعمان ، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،2012.
22. هايل عبد المولي طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في تنمية ،دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن،2012.

***الأطروحات و المذكرات:**

1. حميدي يوسف ، مستقبل المؤسسات الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2007،2008.
2. محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم ،جامعة ورقلة، كلية العلوم الاقصادية و علوم التسيير،الجزائر،2015،2016.
3. حيمي سيدي محمد، النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة شهادة دكتوراه في الحقوق تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية،، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2019،2020.
4. أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير كُلِّيَّة الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005،2006
5. جلال عبد القادر، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في معالجة مشكلة البطالة، أطروحة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر،2008-2009.
6. غوليي أحمد ، تأهيل المؤسسات في الجزائر، أطروحة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر ،سنة 2010،2011.

7. جودي سامية ، إنقضاء الشركات التجارية و تصفيتها ، مذكرة لنيل شهادة ماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،2018، 2019

***المحاضرات:**

1. فؤاد حجري، قانون الوظيف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
2. شنيوني عمر، الوضعيات القانونية، الفترة القانونية للعمل العطل والغيابات، تسيير الموارد البشرية دروس نظرية وتطبيقية،2017.

*** المقالات:**

1. عمر معزي، اقتصاد مؤسسة، طبعة4، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2006.
2. أسعيد أو كيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
3. بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، العدد 4،الجزائر، 2018،
4. محمد لمين علون، وسيلة السبتي، المقاولاتية بين الفكرة وعوامل النجاح ، مجلة النمو الاقتصادي وريادة، المجلد 02، العدد01،أدرار، الجزائر، سنة 2019.
5. فتحي وردية، عقد العمل بالتوقيت الجزئي، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10،العدد 3،سنة 2019.
6. منى بسويح وياسين ميموني وسفيان بوقطاية، واقع وآفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 7، العدد 03، الجزائر،سنة2020.
7. العايب امينة ،آليات تسير القطاع العام الاقتصادي في الجزائر في ظل نظام السوق، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 02، جامعة 8 ماي1945، قالمة، الجزائر، سنة 2021.
8. حسين يوسف واسماعيل صديقي، دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات في الجزائر، مجلة حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 8، العدد 1،سنة 2021.

*** النصوص القانونية:**

- الدساتير:

1. التعديل الدستوري الجزائري 2020، المعدل بالمرسوم الرئاسي عدد 422/20،المؤرخ في 2020/12/30، يتعلق بإصدار التعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 2020/11/01، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادر في 30/12/2020.

- القوانين و الأوامر:

أ- القوانين:

1. القانون رَقْم 78-12، المؤرخ 1978/08/05، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية عدد 32، الصادرة 08 أوت 1978
2. قانون 81-08، المؤرخ في 27 جوان 1981، المتضمن قانون العطل السنوية، الجريدة الرسمية عدد 26 الصادرة في 30 جوان1981 .
3. القانون 90-11 المؤرخ 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، الجريد الرسمية، العدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990.
4. قانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المعدل والمتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، الجريدة الرسمية العدد 53 الصادر في 02 أوت 1963، المعدل بالقانون 06-05 المؤرخ 26 أفريل 2005، المتضمن قائمة الأعياد الرسمية، العدد 30، الصادر في 2005.

ب- الأوامر:

1. -الأمر 66/133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966.
2. الأمر 76-77 المؤرخ في 11 أوت 1976، المتضمن تحديد يوم العطلة الأسبوعية للراحة، الجريدة الرسمية العدد 66، الصادر بتاريخ 17 أوت1976 .
3. الأمر 96-17 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ 1996/07/06 المعدل والمتمم للقانون رَقْم 83-11، الجريدة الرسمية عدد 42، صادر بتاريخ: 07/07/1996.
4. الأمر06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساس للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية..2006 .

3- المراسيم:

1. المرسوم الرئاسي 64-289 المؤرخ في 20 سبتمبر 1964، المتضمن العطل الاستثنائية المدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة في 09 أكتوبر 1964.
2. المرسوم الرئاسي 69-13 المؤرخ في 1969/02/08، المتعلق بالعطل الاستثنائية الممنوحة لفائدة أعضاء المنتجات الرياضية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 11 1969.
3. المرسوم الرئاسي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 13، الصادرة في 24 مارس 1985.
4. المرسوم التنفيذي 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1984، يحدد كيفيات تطبيق القانون رقم 83-11 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 07، الصادرة بتاريخ 14 فيفري1984.

5. المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فيفري 2003، يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، جريدة الرسمية عدد 13، الصادر 26 فيفري 2003
6. المرسوم التنفيذي 09-244، المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل وتوزيعها في قطاع المؤسسات والإدارة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2009.
7. مرسوم تنفيذي 22-253 المؤرخ19 اكتوبر2022 المتضمن شروط وكيفيات استفادة العامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 69، الصادر19 اكتوبر2022.
8. المادة 02، مرسوم تنفيذي 23-93المؤرخ في 5 مارس 2023، المتضمن مجموعة من الشروط توجب على الموظف الراغب في الاستفادة من الحق في العطلة لإنشاء مؤسسة، الجريدة الرسمية العدد 15، لصادر في 12 مارس 2023.

فهرس المحتويات

فـــــــهرس المحتـــــــــويات:

فهرس المحتويات	
البسملة	//
شكر	//
إهداء	//
مقدمة	06
الفصل الاول : الاطار المفاهيمي للعطل.	10
تمهيد	11
المبحث الأول: مفهوم العطلة.	12
المطلب الأول: مفهوم العط	13
الفر ع الأول: تعريف العطلة.	13
الفر ع الثاني: الاساس القانوني للعطل.	16
المطلب الثاني: نواع العطل.	20
الفرع الاول: العطل العادية.	20
الفر ع الثاني: العطل الخاصة.	26
المبحث الثاني: العطلة الاستثنائية.	31
المطلب الاول: العطلة الاستثنائية.	32
الفرع الأول: مفهوم العطلة الاستثنائية	32
الفرع الثاني: أنواع العطل الاستثنائية.	34
المطلب الثاني: سلطة الإدارة في إقرار العطل .	41
الفرع الأول: دور الإدارة بمناسبة العطلة.	41
الفرع الثانًي: أهداف العطلة.	45
الفصل الثاني : العطلة المستحدثة لإنشاء مؤسسه.	51
تمهيد:	52
المبحث الأول: الا حكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.	53
المطلب الأول: ا حكام المتعلقة بالعطلة لإنشاء مؤسسة.	54

فـــــــهرس المحتـــــــــويات:

الفرع الأول: نطاق تطبيق العطلة لإنشاء مؤسسة.	54
الفرع الثاني:أ شكال العطلة لإنشاء مؤسسة وطبيعتها القانونية.	58
المطلب الثاني: الشروط والإجراءات المتبعة للاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة	62
الفرع الاول: الشروط اللازمة لإنشاء مؤسسة.	62
الفرع الثاني :الوضعية القانونية للمستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة.	69
المبحث الثاني: انشاء مؤسسة.	76
المطلب الأول: مفهوم مؤسسة .	77
الفرع الأول: تعريف المؤسسة.	77
الفرع الثاني: أهمية وخصائص المؤسسات..	81
المطلب الثاني: دورة حياة المؤسسات .	86
الفرع الأول: مراحل نمو المؤسسات.	86
الفرع الثاني: عوامل فشل ونجاح المؤسسات والمشاكل التي تواجهها.	90
الخاتمة	100
قائمة المراجع	104
فهرس المحتويات	110

فـــــــهرس المحتـــــــــويات:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

ميدان التكوين ل.م.د

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله ،

الطالب (ة) : .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم ..... الصادرة بتاريخ: .....

المسجل بكلية الحقوق والعلوم السياسية – قسم الحقوق – تخصص : .....

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر عنوانها : .....

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه وأتحمل مسؤولية الاخلال بذلك.

بتاريخ : .....

اطلعت ووقعت

إمضاء الطالب المعني