

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

**THE RIGHT OF THE WORKER TO TAKE A VACATION TO
ESTABLISH THE INSTITUTION IN LIGHT OF LAW NO 22/16
SUMMARY**

♦ رحوي فؤاد

كلية الحقوق جامعة مستغانم / الجزائر

rahfou27@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/29

تاريخ القبول: 2022/11/22

تاريخ الإرسال: 2022/09/24

الملخص:

أقر المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقة العمل عطلة خاصة تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة، وما يميزها أنها عطلة بدون أجر يستفيد منها العامل مرة واحدة خلال حياته المهنية، بهدف خلق مناصب الشغل وتفعيل روح المبادرة الاقتصادية. وأثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة تكون علاقة العمل معلقة، إذ أن المشرع الجزائري أدرجها ضمن حالات تعليق علاقة العمل بموجب المادة 03 من القانون 16/22 التي تمت المادة 64 من القانون 11/90. وتجدر الإشارة إلى أن العامل يستفيد من حقوق أثناء سريانها، من أهمها احتفاظه بمنصب عمله، والرجوع إليه مباشرة بعد نهاية مدتها، وفق شروط منصوص عليها قانوناً.

الكلمات المفتاحية: العطلة- إنشاء مؤسسة- أجر- منصب العمل- تعليق علاقة العمل.

Abstract:

According to Law no 16/22 and supplementing Law no 11/90 of 04/21/1990 the Algerian legislator approved a special holiday under the name of a holiday for the establishment of an institution what distinguishes it is that it is an unpaid holiday, that the worker benefits once during his professional life, in order to create jobs and stimulate the spirit of economic entrepreneurship

The work relationship is suspended during the holiday period for establishing an establishment, this is what stipulated in article 03 of Law

♦ المؤلف المرسل

رحوي فؤاد

16/22 which amended article 64 of Law 11/90 ,by including it among the previous cases of suspending the work relationship.

The worker also benefits from right during its period ,the most important of which is to celebrate his work position and return to it after its end.

Keywords: Holiday. creat institution . Pay.position .suspension of business relationship.

المقدمة:

يستفيد العامل من عطل خاصة مختلفة، ولا اعتبارات عديدة، منها ما تعلق بالجانب الصحي أو الجانب العائلي أو الجانب المهني أو الشخصي.

ومن بين هذه العطل ما تناولته المادة 54 و55 و56 وبعض الحالات الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90، التي عدت لنا حالات حصرية استثنائية يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل لمدة محددة ولأسباب مختلفة منها ما هو مأجور وغير مأجور.

وزيادة على ذلك، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 16/22 المؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20/يونيو 2022 بتم القانون رقم 11/90 الذي أضاف بموجبه عطلة إلى جانب العطل الخاصة الأخرى تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة.¹

وتجدر الإشارة إلى أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الحق -بموجب القانون السابق ذكره- إما في عطلة بدون أجر أو العمل بنظام التوقيت الجزئي، وهو في نفس الاتجاه الذي سار عليه المشرع الفرنسي²

ونرى أن المشرع الجزائري راعى في هذه العطلة الجانب الاقتصادي، تماشياً والنهج الذي تبنته الدولة الجزائرية في المجال الاقتصادي والتجاري من خلال خلق فرص الاستثمار ومناصب الشغل، ومن هنا يثور التساؤل فيما تتمثل أحكام عطلة لإنشاء المؤسسة؟ وما طبيعة علاقة العمل أثناء سريانها، وما هي الضمانات المقررة للعامل أثناء وبعد انتهاء من فترتها؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا أن نقسم هذا الموضوع إلى قسمين نخصص المبحث الأول للأحكام المتعلقة بعطلة لإنشاء مؤسسة أما المبحث الثاني نخصه للآثار المترتبة عنها.

المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بعطلة لإنشاء مؤسسة

بالرجوع إلى القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري لم يعرف لنا عطلة لإنشاء مؤسسة وإنما تناول الأحكام الخاصة بها،

¹ القانون رقم 16-22 مؤرخ في 21 ذي الحجة عام 1443 الموافق 20 يوليو سنة 2022، بتم القانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام

1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 49 ص 30.

² bernard guillot .le droit social en Fiches et en schemas editions ellipses.11janv 22.france. p245.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

والشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي نص على أحقية العامل في الحصول على عطلة لإنشاء مؤسسة دون أن يحدد مفهومها، وإنما اكتفى بذكر الأحكام الخاصة بها، من حيث مدتها وشروطها، وهذا ما أكدته المادة L122 /32 -12 وما يليها.

وفي غياب تعريف قانوني لهذه العطلة نجد بعض الباحثين عرفوها بأنها هي مدة يستفيد منها العامل من التوقف عن العمل بدون أجر بهدف إنشاء مؤسسة وهذا بعد موافقة المستخدم.¹

المطلب الأول: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة

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

الفرع الأول: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الأشخاص

بالرجوع إلى القانون رقم 16/22 نجد أن المشرع الجزائري حصر هذه العطلة فقط على فئة العمال دون غيرهم من الفئات الأخرى، وهذا ما أكدته المادة الأولى من القانون المذكور بقولها يهدف هذا القانون إلى تمتع أحكام القانون رقم 11/90.....

خصوصا وان القانون رقم 16/22 السالف ذكره كل مواده استعمل فيها المشرع الجزائري عبارة العامل هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجده جاء ليتم القانون رقم 11/90 الخاص بعلاقة العمل، ومن ثم فإن فئة الموظفين لا تستفيد من هذه العطلة، على غرار المشرع الفرنسي الذي نص على أحقية الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة.² ويعرف العامل بأنه هو كل شخص طبيعي يمارس نشاطا فكريا أو بدنيا أو فنيا لحساب شخص آخر هو المستخدم تحت إشرافه وإدارته وفي مقابل مبلغ تقدي،

من خلال هذا التعريف نجد أن العامل يكون دوما شخصا طبيعيا وعليه أن يقدم عملا مهما كان نوعه تحت تبعية صاحب العمل في مقابل أجر تقدي.³

ويظل العامل كذلك، أيا كان نوع النشاط الذي يؤديه عضليا أو ذهنيا، أو زراعيا أو تجاريا ومهما كانت درجته داخل المقاوله مديرا أو مستخدما أو عاملا بسيطا.⁴

¹ Marie-Pierre Noguès-Ledru ,Anne Claret-Tournier, Changer de vie :se reconvertir, mode d'emploi, Pearson Education France – 2006 ,p39.

² liaisons sociales, congés et absences pour raisons familiales , personnelles ou professionnelles. P36.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول مدخل الى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية الطبعة الأولى، الجزائر 2010 ،ص58.

⁴ المرجع نفسه، ص58.

رحوي فؤاد

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري في القانون رقم 16/22 السالف ذكره لم يحدد طبيعة عقد العمل الذي بمناسبة يستفيد العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة، بعبارة أخرى هل هذه العطلة يستفيد منها كل العمال سواء الذين يعملون بعقود غير محددة المدة أو محددة المدة أو بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.؟

للإجابة على هذا السؤال نجد أن المشرع الجزائري لم يستثنى العمال الذي يعملون بعقود محددة المدة من الاستفادة من هذه العطلة وحتى العمل بالتوقيت الجزئي، لأن الغرض منها هو خلق مشروع اقتصادي كإضافة لسوق العمل بهدف توفير مناصب شغل من جهة، من جهة العامل كصاحب المشروع أو من جهة المستخدم الذي يستخلف المناصب الشاغرة، وبالتالي نجد أن الغرض المرجو من هذه العطلة يتحقق للعامل مهما كانت طبيعة عقد عمله.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق عطلة لإنشاء مؤسسة من حيث الغرض و المدة

أولا: من حيث الغرض:

من خلال القانون رقم 16/22 المتمم للقانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري حصر- هذه العطلة بغرض إنشاء مؤسسة وهو ما يستشف من العبارة المستعملة فيه، غير أننا نتساءل في هذا الشأن ماذا يقصد بإنشاء مؤسسة؟

لم يوضح المشرع الجزائري عبارة إنشاء مؤسسة تاركا الغموض بين أساتذة القانون، فهل يقصد بها كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها أو أي مشروع تجاري أو اقتصادي أو يقصد بها ما يعرف بالمؤسسة الناشئة.؟

إن الغرض من هذه العطلة بمفهوم القانون رقم 16/22 هو إنشاء مؤسسة، والملاحظ أن المشرع لم يوضح المقصود بالمؤسسة كما سبق ذكره، غير أن هذا القانون جاء في ظل النظرة الجديدة للمشرع الجزائري من خلال استحداثه لما يعرف بالمؤسسات الناشئة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 254/20، والمقصود بالمؤسسة الناشئة هي كل مؤسسة ريادية تسعى إلى تحقيق معدلات النمو من خلال القيام بالأعمال التجارية في زمن قصير.

ومن جانبنا نرى أن المقصود بالمؤسسة في مفهوم القانون رقم 16/22 هو كل مؤسسة مهما كانت طبيعتها حتى ولو كانت ما يعرف بالمؤسسة الناشئة، خصوصا وأن هذه العطلة قد سبق للمشرع الفرنسي- أن نص عليها ولم يحصرها في مؤسسة معينة بل جعله تخص أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها.

وفي مقابل آخر نرى أن حصر- غرض هذه العطلة في إنشاء مؤسسة لا يتلاءم في بعض الأحيان وطبيعة الأنشطة الاقتصادية داخل المجتمع الجزائري، وكنا نفضل أن يستعمل المشرع الجزائري عبارة مشروع تجاري بدل من مؤسسة، حتى يستفيد من هذه العطل كل عامل بصدد إنشاء مشروع حتى ولو كان عبارة عن محل تجاري، فالعبرة من هذه العطلة هو خلق فرص للعمل سواء من جهة العامل أو من جهة المستخدم.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

ثانيا: من حيث المدة:

نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر 1 من القانون رقم 16/22 المتتم للقانون رقم 11/90 على أنه تحدد مدة العطلة أو العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة سنة واحدة (1) على الأكثر.

بالنظر إلى مضمون المادة المذكورة نجد أن مدة عطلة لإنشاء مؤسسة كقاعدة عامة هي سنة واحدة على الأكثر، وهي نفس المدة المحددة في القانون الفرنسي¹

غير أن المشرع الجزائري استثناءً أجاز تمديد عطلة لإنشاء مؤسسة لمدة لا تتجاوز ستة (06) أشهر وهذا بناء على تبرير من العامل² والشيء نفسه بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي أجاز تمديد سنة إضافية³.

ونرى أن المدة المضافة في التشريع الجزائري هي مدة ضئيلة مقارنة بحجم المشروع المتمثل في إنشاء مؤسسة، وكنا نفضل على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع الفرنسي في تحديد المدة المضافة بسنة واحدة.

وتجدر الإشارة إلى أن عطلة لإنشاء مؤسسة تمنح للعامل مرة واحدة خلال حياته المهنية، سواء عمل لدى صاحب عمل واحد، أو عدة مستخدمين، وهذا ما نصت عليه المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 والتي جاء فيها: يحق للعامل الاستفادة مرة واحدة (01) خلال مساره المهني.....

والمقصود بالمسار المهني هو مجموع الأعمال الذي يؤديها العامل خلال حياته المهنية، تبدأ منذ دخوله الحياة العملية إلى غاية توقفه عن العمل، إما لوصوله سن التقاعد أو الوفاة الخ....

ومن 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 المتطلبات الاقتصادية للعامل وهذا تماشيا مع بعض القوانين المقارنة بالأخص قانون العمل الفرنسي.

والملاحظ كذلك أن المشرع الجزائري لم يشترط الأقدمية حتى يستفيد العامل من هذه العطلة خلافا للمشرع الفرنسي الذي اشترط الأقدمية في المؤسسة تفوق 36 شهر متواصلة⁴.

ويستفيد العامل من هذه العطلة بناء على طلبه المبرر بالمشروع المراد إنشاؤه، والمرسل إلى المستخدم من أجل الموافقة عليه، وهذا الأخير لا يحق له أن يعترض على ذلك كقاعدة عامة، وهو ما يستشف من القانون رقم 16/22 الذي لا ينص صراحة على اعتراض المستخدم على طلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة، بل اعتبرها حق مطلق للعامل يستفيد منها بمجرد إعلان طلبه إلى المستخدم.

¹ Article L122-32-13 Code du travail Fr .

² المادة 56 مكرر 01 من القانون رقم 16/22 السالف الذكر.

³ Article L122-32-14 Code du travail Fr

⁴ Article L122-32-13 Code du travail Fr

رحوي فؤاد

كما أن موعد الاستفادة من هذه العطل هو بيد العامل، غير أن المشرع الجزائري أجاز للمستخدم تأجيل تاريخ استفادة العامل من العطلة أو اللجوء الى التوقيت الجزئي بسبب ضرورة تستدعيها الخدمة وهذا بعد أخذ رأي لجنة المشاركة

والضرورة التي تستدعيها الخدمة تكمن في الضرر الذي قد يلحق المستخدم من جراء غياب العامل عن العمل، وتفاديا لذلك أجاز المشرع أن تؤجل الاستفادة حتى يرتب المستخدم شؤونه الداخلية على أن تكون مدة التأجيل ستة (06) أشهر على الأكثر.¹

وفي هذا السياق نتساءل هل المستخدم ملزم بأخذ رأي لجنة المشاركة في حالة تأجيل تاريخ استفادة العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة؟

سبق وان ذكرنا أن المشرع الجزائري نص صراحة في المادة 56 مكرر 02 على المستخدم أخذ رأي لجنة المشاركة فيما يخص تأجيل العطلة وهذا نظرا لأهميتها ، فأوجب المشرع إشراك العمال عن طريق ممثليهم في إبداء الرأي فيما يخص تأجيل استفادة العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة ، وفي حالة عدم وجود لجنة المشاركة تعرض على ممثلي العمال.²

وما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد طريقة تعبير لجنة المشاركة عن رأيها حول تأجيل استفادة العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة .

وفي سياق آخر نرى أن رأي لجنة المشاركة في هذه الحالة هو رأي استشاري يمكنه ان يؤثر على قرار المستخدم.³

وفي الأخير نرى -قياسا لإجراءات إعداد النظام الداخلي ومسألة عرضه على لجنة المشاركة- ان المستخدم ملزم بعرض تأجيل استفادة العامل من عطلة لإنشاء مؤسسة على لجنة المشاركة الذي يكون رأيها استشاري فقط دون أن يلزم المستخدم.

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لعطلة لإنشاء مؤسسة

باستقراء المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 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.

¹ المادة 56 مكرر 02 من القانون رقم 16/22 السالف الذكر

² المادة 75 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر

³ راجع : بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص 205.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

من خلال المادة المذكورة نجد أن العامل الذي يصدد إنشاء مؤسسة يمكن له أن يتوقف عن العمل ويستفيد من عطلة بدون أجر أو يلتجئ إلى التوقيت الجزئي للغرض المذكور.

الفرع الأول : عطلة بدون أجر

أجاز المشرع الجزائري للعامل الذي يريد إنشاء مؤسسة الاستفادة من عطلة بدون أجر يتوقف فيها عن العمل لمدة محددة.¹

وقد سبق للمشرع الجزائري وأن نص صراحة في المادة 64 من القانون 11/90 على حالات حصرية تعلق علاقة العمل ، والتي جاء فيها: تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : اتفاق الطرفين المتبادل. - عطل مرضية أو ما يمثّلها كتركك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي. - أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها. - ممارسة مهمة انتخابية عمومية. - حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي. - صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة. - ممارسة حق الإضراب. - عطلة بدون أجر.

من خلال المادة 64 المذكورة نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على الحق في العطلة بدون أجر دون أن يبين لنا مجالها وشروطها،²

والملاحظ أنه لم يعرف لنا ما المقصود بالعطلة بدون أجر، ويرى الفقه الفرنسي أن العطلة بدون أجر لا ينطها قانون العمل وإنما تنظمها الاتفاقيات الجماعية،³

وتعرف العطلة بدون أجر بأنها العطلة من أجل الأغراض الشخصية الأصلية البحتة التقليدية.⁴ ومن خلال تتبعنا لبعض الاتفاقيات الجماعية وجدنا أنها وقعت في خلط بين الإحالة على الاستيداع والعطلة بدون الأجر، وكأنها حالتين متشابهتين، ونحن نرى أن هذا الخلط راجع إلى عدم التوضيح من قبل المشرع الجزائري في المصطلحات وبالخصوص في المادة 56 والمادة 01/64 والمادة 08/64 من القانون رقم 11/90 ومن هذا المنطلق نتساءل هل هناك علاقة بين عطلة بدون أجر الواردة في المادة 64 وعطلة لإنشاء مؤسسة؟

باستقراء القانون رقم 16/22 نجد أن المشرع الجزائري نص صراحة على أحقية العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة مستقلة عن العطلة بدون أجر الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90، وهذا ما أكدته المادة 03 من

¹ المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 السالف الذكر.

² المادة 64 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر

³ Marie-Pierre Noguès-Ledru, Anne Claret-Tournier, Changer de vie: Se reconverter, mode d'emploi, Pearson Education France 2006, p69.

⁴ Guide Pratique, conge du salaire, ministère du travail, imprime en France,P60.

رحوي فؤاد

القانون رقم 16/22 المتعمم للقانون رقم 11/90 التي أدرجت عطلة لإنشاء مؤسسة إلى جانب عطلة بدون أجر ضمن الحالات الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90.¹

وتجدر الإشارة إلى أن عطلة لإنشاء مؤسسة تتشابه مع عطلة بدون أجر المذكورة في المادة 64 كون أن علاقة العمل خلال سريانها تكون معلقة، ضف إلى ذلك أن العامل لا يتقاضى أجر،

ونحن نرى أن العطلة بدون أجر الغرض منها غير محدد في التشريع الجزائري تاركا للمستخدم السلطة التقديرية في الموافقة عليها، بينما العطلة لإنشاء مؤسسة غرضها محصور فقط في إنشاء مؤسسة بالرغم أنها توصف كذلك بأنها عطلة بدون أجر،

ويثور التساؤل في هذا الشأن حول طبيعة علاقة العمل أثناء عطلة لإنشاء مؤسسة؟

من خلال نص المادة 03 من القانون رقم 16/22 المتعمم للمادة 64 من القانون 11/90 نجد ان المشرع الجزائري أدرج عطلة لإنشاء مؤسسة ضمن حالات تعليق علاقة العمل، وهذا يدل أن علاقة العمل أثناء سريانها تكون معلقة .

لم يعرف المشرع تعليق علاقة العمل في القانون رقم 11/90، وهذا ما سارت عليه جل التشريعات المقارنة. لكن بالرجوع إلى الفقه نجد عدة تعريفات له، فمنهم من يعرفه بأنه هي تلك الحالة التي ترد على عقد العمل فتوقف آثاره مؤقتا بسبب وجود مانع يحول دون تنفيذ التزامات العقدية،² بينما يعرفه آخرون بأنه هو كل حالة انقطاع عارض عن تقديم العمل.³ 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.

ولا يحق للمستخدم أن ينهي علاقة العمل أثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة وإلا اعتبر متعسفا في قراره، خصوصا كما سبق ذكره أن علاقة العمل أثناء سريانها معلقة وليست منتهية،

وفي سياق آخر نجد أن عطلة لإنشاء مؤسسة تختلف عن الغياب المبرر بدون أجر الوارد في المادة 56 من القانون رقم 11/90، فهذه الأخيرة تتعلق أساسا برخصة تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر تمنح للعامل من قبل المستخدم في حالة الضرورة الملحة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي وهذا بقولها: يمكن للمستخدم

¹ راجع المادة 03 من القانون رقم 16/22 السالف الذكر.

² عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد العراق 1979، ص185.

³ Brun Et Galland. Droit Du Travail, Presses Université, Laval 1991,p323

⁴ صبا نعان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان 2012، ص18.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

فعلاقة العمل أثناء الغياب المبرر غير المأجور هي علاقة قائمة وليست معلقة على غرار عطلة لإنشاء مؤسسة، كما أن هذا الغياب ينظمه النظام الداخلي عكس عطلة لإنشاء مؤسسة التي تنظم عن طريق النصوص التنظيمية والاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني : العمل بالتوقيت الجزئي

أجاز المشرع الجزائري بموجب المادة 13 من القانون رقم 11/90 العمل بالتوقيت الجزئي والتي جاء فيها: يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة لكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط تقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين : إذا كان حجم العمل بمتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت، إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

من خلال المادة المذكورة نجد أن اللجوء إلى التوقيت الجزئي يكون في حالتين فقط، حالة حجم العمل، وطلب العامل لأسباب عائلية وشخصية.

والمشرع الجزائري في القانون رقم 16/22 أجاز للعامل أن يستفيد من العمل بالتوقيت الجزئي في حالة إنشائه لمؤسسة¹ ، وهذا الأمر يتماشى مع الحالات الواردة في المادة 13 من القانون رقم 11/90.

وتنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 473/97 المتعلق بالتوقيت الجزئي بقولها: 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.

من خلال هذا النص فإن مدة العمل الجزئي يجب أن تقل عن 40 ساعة ولا تنخفض عن 20 ساعة في الأسبوع.²

ويمكن القول أن العامل الذي بصدد إنشاء مؤسسة له الخيار، إما أن يستفيد من نظام عطلة بدون أجر، أو أن يلتجأ إلى نظام العمل بالتوقيت الجزئي ، وله التقدير في مدى ملائمة النظامين والغرض المطلوب، غير أننا نتساءل في حالة اختياره للعمل بالتوقيت الجزئي هل يحق له أن يطلب مرة أخرى الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة خصوصا إذا لم يساعده العمل بالتوقيت الجزئي في التفرغ في إنشاء مؤسسته؟

باستقراء القانون رقم 16/22 نرى أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة ، ويمكن القول أن الهدف من هذين النظامين هو تمكين العامل من خلق مشروع خاص يتعلق بتكوين مؤسسة، فإذا لم يتمكن العامل الذي

¹ المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 السالف الذكر.

² مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، ص 200.

رحوي فؤاد

اختار التوقيت الجزئي من التفرغ للفرز المطلوب، يحق له أن يطلب مجددا من المستخدم إحالته على عطلة بدون أجر.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عطلة لإنشاء مؤسسة

قد سبق وان أشرنا إلى أن المشرع الجزائري أدرج عطلة لإنشاء مؤسسة - خصوصا عند انقطاع العامل عن العمل- ضمن حالات التعليق¹ التي يتوقف فيها تنفيذ عقد العمل ، وتصبح العلاقة غير قائمة ولا هي منتهية وإنما معلقة لزوال العارض القانوني أو الاتفاقي.

وما يهمننا في هذا الشأن هي الآثار المترتبة عن عطلة لإنشاء مؤسسة على علاقة العمل، سواء أثناء سريانها أو بعد انتهاء مدتها، خصوصا وان المشرع الجزائري أولى الاهتمام الكبير بهذه المسألة سواء في النصوص السابقة أو في ظل القانون رقم 16/22.

المطلب الأول: الآثار القانونية المترتبة خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.

أجاز المشرع الجزائري- كما سبق ذكره - للعامل أن يلتجأ إلى قطع علاقة العمل لمدة سنة من أجل إنشاء مؤسسة خاصة به تحت مسمى عطلة لإنشاء مؤسسة، وهذا الانقطاع ينتج عنه تعليق الالتزامات وبعض الحقوق المترتبة عن عقد العمل.

الفرع الأول: أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على مدة العقد

من خلال قانون العمل نجد أن عقد العمل ينقسم إلى عقد غير محدد المدة ومحدد المدة، وفي الشأن نتساءل ما هو أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على عقود غير محددة المدة وعقود محددة المدة؟

قد سبق وأن أشرنا إلى أن علاقة العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة تكون معلقة ، ولي معرفة أثر هذه العطلة على عقد العمل كان لزاما علينا الرجوع إلى الأحكام المتعلقة بأثر فترة التعليق على عقد العمل ، ونميز بين فترتين ، فترة عقد غير محدد المدة ومحدد المدة.

- عقد العمل غير محدد المدة

تكون علاقة العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة معلقة لحين رجوع العامل إلى منصب عمله ، ولا يحق لصاحب العمل أن ينهي هذه العلاقة بإرادته المنفردة ، وهذا ما أكدته المادة 56 مكرر 03 من القانون رقم 16/22 ، ومن هنا نجد أن مسألة عقد العمل غير محدد المدة لا تشير أي إشكال من حيث أثر عطلة لإنشاء مؤسسة عليها ، وتأخذ نفس أحكام حالات التعليق الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90 ،

¹ المادة 03 من القانون رقم 16/22 السالف الذكر.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

خصوصا وان المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات الاجتماعية المقارنة قد حسم المسألة فيما يخص احتفاظ العامل بمنصبه لحين رجوعه إليه.¹

- عقد العمل محدد المدة:

ثار خلاف حول أثر تعليق علاقة العمل على عقد العمل محدد المدة فيما يخص أحقية العامل بالرجوع إلى منصب عمله في حالة زوال سبب التعليق ، وهل يستفيد من أحكام المادة 65 من القانون رقم 11/90 التي تنص على : بعد إدراج العمال ، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

من خلال النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى مسألة أثر التعليق على عقود العمل محددة المدة تاركا المجال للتأويلات والخلافات بين الفقهاء الذي اختلفوا حول المسألة ، فمنهم من يرى أن عقد العمل محدد المدة ينقضي بانقضاء مدته وحلول نهايته المحددة مسبقا أي بتاريخ معلوم، ومن ثم لا يمكن للتعليق أن يكون له أثر على مدته ولا يمكن أن يمتد بقدر المدة التي توقف بها العقد،²

ويرى جانب آخر من الفقه أن مدة عقد العمل محدد المدة تمتد بقدر الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل،³ ومن جانبنا نرى أن مسألة أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على عقد العمل محدد المدة لا تثير إشكال عموما، خصوصا وأن مدة عطلة لإنشاء مؤسسة هي محدد بسنة. ومن ثم نجد أن عقد العمل محدد المدة يمكن أن تتوقف مدته وتستأنف في حالة رجوع العامل إلى منصب عمله بما تبقى من المدة ، غير أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة يتعلق بأنشطة موسمية أو أعمال الصيانة الخ... ففي هذه الحالة لا يمكن أن يمتد عقد العمل محدد المدة .

الفرع الثاني : أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على التزامات التعاقدية والسلطة التأديبية

أولا: أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على التزامات التعاقدية

ينتج عن عطلة لإنشاء مؤسسة أثار معينة تمس طرفيه ، ويعد العامل الطرف الأكثر تأثرا مقارنة بصاحب العمل ، ومن أهم هذه الآثار ما نصت عليها المادة 56 مكرر 03 الفقرة 01 من القانون رقم 16/22 وهي :

¹ المادة 65 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.

² حسين علي الذنون، المبسط في المسؤولية المدنية ، ج1، الضرر ، بغداد 1991. ص13

³ محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، أثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007. ص336.

- أجر العامل :

نص المشرع الجزائري في المادة 56 مكرر 03 ف 01 من القانون رقم 16/22 على تعليق راتب العامل أي عدم استحقاقه له .

ومن ثم نجد من خلال المادة المذكورة أن عطلة لإنشاء مؤسسة هي عطلة بدون أجر ، ولا يحق للعامل أن يطالب بها ، وفي حالة اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي يتقاضى أجر حسب وطبيعة نظام التوقيت الجزئي، وفي هذا الشأن نجد أن ميزة عدم استحقاق العامل لأجر بمناسبة عطلة لإنشاء مؤسسة تشترك مع بعض حالات التعليق الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم المتعلق بعلاقة العمل نذكر منها حالة العطلة بدون أجر وابتفاق الطرفين .

غير أنه يبقى السؤال المطروح هل يحق للاتفاقية الجماعية أن تخالف ذلك ؟

تعتبر الاتفاقية الجماعية مصدرا موازيا للقانون وفي مجالات عدة تخص علاقة العمل وهو ما نصت عليه المادة 120 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم ومن بينها مسألة الأجور.

فيحق للاتفاقية الجماعية أن تخالف نص المادة 56 مكرر 03 الفقرة فيما يخص عدم استحقاق العامل لأجر خلال عطلة لإنشاء مؤسسة، مادام أن تلك القاعدة غير ملزمة، ومن جهة أخرى فالعبرة ما يصلح للعامل بإباح قانونا.

غير أنه ومن خلال اطلاعنا لبعض الاتفاقيات الجماعية نجد أنها اتبعت نهج المشرع في عدم استحقاق العامل للأجر في حالة الاستيذاء والعطلة بدون أجر .

وخروجا من هذا الأشكال كان من الأجدر على المشرع إتباع بعض الأنظمة المقارنة التي تحمل في مثل هذه المسائل جهات ما عدا المستخدم مسؤولية دفع تعويض للعامل بديل عن الأجر خلال مدة التعليق بصفة عامة بما فيها عطلة لإنشاء مؤسسة كتمثيل الاتحاد العام للنقابات العمال وفقا للقانون العراقي مسؤولية دفع أجور العمال المتفرغين نقابيا.¹

- أقدمية العامل :

من خلال المادة 56 مكرر 03 ف 01 من القانون رقم 16/22 المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90 نجد أن المشرع الجزائري حرم العامل من الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية ، ويفهم من ذلك أن مدة العطلة لا تدخل ضمن احتساب مدة الإقدمية.

ومن هنا نجد أن المشرع الجزائري لم يراع خصوصية علاقة العمل وطبيعتها خصوصا وأن علاقة العمل خلال هذه المرحلة مازلت سارية من حيث وجود العقد، غير أن الالتزامات معلقة لحين زوال سبب التعليق ، لذلك

¹ المرجع نفسه، ص 155.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

تحتسب الإقديمة على أساس مدة عقد العمل ووجوده، فالأساس عقد العمل وليس مدة الخدمة الفعلية ، ومن ثم لا يحق لنا أن نستبعد المدة التي قضاها العامل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة من الإقديمة.¹

- الاستفادة من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي:

من خلال المادة 56 مكرر 03 غ 03 من القانون رقم 16/22 نجد أن المشرع الجزائري رتب حماية اجتماعية للعامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة تمثل في استفادته من التغطية في مجال الضمان الاجتماعي ضد مختلف الأخطار المشمولة بالتأمين، غير أنه يثور سؤال في هذا الشأن على أي أساس تغطي هيئة الضمان الاجتماعي المخاطر الاجتماعية للعامل خصوصا وأنه متوقف عن العمل، وهل يحق للمستخدم دفع اشتراكات الضمان الشهرية خلال فترة العطلة؟

بالرجوع إلى أحكام الضمان الاجتماعي نجد أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة على خلاف المشرع المصري والذي نص صراحة على دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي خلال فترة التعليق ، على أن يقوم العامل بدفع هذه الاشتراكات بعد عودته إلى العمل.²

ومن جانبنا نرى أنه لا يحق للمستخدم أن يلتزم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعامل المحال على عطلة لإنشاء مؤسسة، ومن جهة أخرى نرى أن أعباء التغطية الاجتماعية المنصوص عليها في المادة 56 مكرر 03 ف 03 تقع على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي لوحده.

ثانيا: أثر عطلة لإنشاء مؤسسة على السلطة التأديبية

يتمتع المستخدم في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة بالسلطة التأديبية، وموذاها هي القدرة على توقيع العقوبة على العامل في حالة ارتكابه للخطأ التأديبي وفق إجراءات منصوص عليها في النظام الداخلي.

وقد ثار خلاف بين الفقهاء حول أساس السلطة التأديبية للمستخدم، فمنهم من ذهب إلى أن أساسها يكمن في عقد العمل³ بينما يرى جانب آخر من الفقه إلى أن السلطة التأديبية تستمد من خلال التبعية التي تربط بين العامل والمستخدم⁴

وبما أن عطلة لإنشاء مؤسسة لا تؤدي إلى زوال عقد العمل، ويبقى العامل منتمي للمستخدم ، فإن سلطته التأديبية قائمة نسبيا ولا يمكن أن تزول، وبالرغم من أن معظم الفقهاء ذهبوا إلى أن المستخدم لا يحق له توقيع العقوبة على العامل كقاعدة عامة، غير أن سلطته تبقى قائمة في حالة حدوث أخطاء تأديبية معينة، مثل إفشاءه للسر المهني خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة ، أو قام بعرقلة سير العمل ، أو أخل بمبدأ الأمانة ، ففي هذه

¹ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد، القاهرة، مصر، ص 879.

² المادة 133 من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975.

³ صبا نعمان رشيد الويسي ، المرجع السابق ، ص 226.

⁴ ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة، 2012، ص 354.

رحوي فؤاد

الحالة يحق للمستخدم أن يوقع عليه عقوبة تأديبية ، كما أن العامل في هذه الفترة إذا تمت متابعتها جزائيا وأدين بعد ذلك يحق للمستخدم أن يحرك ضده إجراءات تأديبية وبحال على المجلس التأديبي.

ومن ثم نجد أن السلطة التأديبية للمستخدم أثناء فترة عطلة لإنشاء مؤسسة هي سلطة نسبية في بعض الأخطاء التي يرتكبها العامل والتي لها علاقة بالمستخدم، إما إذا كانت الأخطاء وقعت في غياب العامل عن مكان العمل ففي هذه الحالة لا يحق للمستخدم توقيع عليه عقوبة تأديبية.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.

يترتب عن انتهاء مدة عطلة لإنشاء مؤسسة آثارا مختلفة تنصب عموما على وضعية العامل اتجاه صاحب العمل، ولقد راعى المشرع الجزائري هذا الجانب من خلال نصه جملة من الضمانات للعامل بعد فترة عطلة لإنشاء مؤسسة.

الفرع الأول: رجوع العامل إلى منصب عمله

هذه الضمانات تتعلق بمنصب عمل العامل من حيث الرجوع إليه، وما قد يترتب عليه من آثار، ولقد نص المشرع الجزائري صراحة على إعادة إدماج العامل في منصب عمله أو إعادة تشغيله بنظام التوقيت الكامل¹ بالنسبة لإعادة تشغيل العامل بنظام التوقيت الكامل لا يشور أي إشكال من حيث التنفيذ، غير أن إدماج العامل في منصب عمله قد ينتج عنه خلافات بين العامل والمستخدم من حيث طبيعة منصب العمل الجديد. بالرجوع إلى المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 نجد أن المشرع الجزائري أجاز للعامل أن يطلب إعادة إدماجه في منصب عمله الأصلي ، غير أنه من الناحية الميدانية قد يصعب إعادة العامل في منصب عمله الأصلي خصوصا وان ضروريات النشاط قد تحتم على المستخدم أن يشغل عامل آخر في منصب العامل المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة، صف إلى ذلك أن السلطة الإدارية للمستخدم تخوله تنظيم وتوزيع المهام بين أوساط عمله ، ومن هنا تساءل هل يلزم المستخدم بإعادة العامل في منصب عمله فقط، أم يحق له أن يعيده في منصب مماثل؟

إن من مميزات التوقف عن العمل خلال فترة عطلة لإنشاء مؤسسة طبيعته الظرفية ، فعقد العمل يستأنف بمجرد انتهاء فترة العطلة المذكورة بجميع شروطه وخصائصه، ويلتزم المستخدم في هذه الحالة بإمكانين العامل من العمل وتسليمه عمله الذي كان يمارسه قبل فترة العطلة المذكورة .

ويرى جانب من الفقه أنه في حالة امتناع المستخدم عن إرجاع العامل إلى منصب عمله يعد تسريحا تعسفيا وموجبا للتعويض امتثالا لأحكام قانون العمل.²

¹ المادة 56 مكرر من القانون رقم 16/22 السالف الذكر

² رمضان غانم ، المرجع السابق، ص205.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

وليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل في المنصب الذي تركه قبل فترة التعليق، فيحق له أن يعيده في منصب آخر مماثل في الحقوق، بالرغم أن المشرع الجزائري كما ذكرنا سابقا لم يحسم أمره من مسألة إعادته في منصب مماثل في القانون رقم 16/22 خلافا لأحكام المادة 65 من القانون رقم 11/90 التي أعطت الحق للمستخدم أن يعيد العامل في منصب مماثل.

ومن جانبنا نرى أن أحكام المادة 65 من القانون رقم 11/90 تسري كذلك على حالة عطلة لإنشاء مؤسسة خصوصا وأن المادة 03 من القانون 16/22 أتمت المادة 64 من القانون رقم 11/90 وأضافت حالة عطلة لإنشاء مؤسسة ضمن حالات التعليق .

إجراءات إعادة العامل إلى منصب عمله

اشترط المشرع الجزائري في القانون رقم 16-22 على العامل أن يطلب من المستخدم إعادة إدماجه في منصب عمله أو إعادة تشغيله بالتوقيت الكامل في أجل شهر واحد (01) على الأقل قبل انتهاء فترة العطلة أو فترة العمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة¹ .

طبيعة طلب إعادة الإدماج أو تشغيل بالتوقيت الكامل

من خلال المادة 56 مكرر 05 من القانون رقم 16/22 نجد أن المشرع الجزائري رتب في حالة عدم تقديم العامل طلب إعادة إدماجه في منصب عمله خلال الآجال المذكور إنهاء علاقة العمل بقوة القانون، ومن ثم نجد أن طلب إعادة إدماج هو إجراء شكلي جوهرى لإعادة العامل في منصب عمله .

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

الفرع الثاني: حالة إرجاع العامل إلى منصب عمل آخر

قد سبق وان ذكرنا أنه ليس بالضرورة أن يعيد المستخدم العامل إلى نفس 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 المنفردة²، ففي حالة رفض العامل العودة إلى منصب عمله فنكون أمام إنهاء عقد العمل تحت مسؤولية المستخدم³

¹ المادة 56 مكرر 04 من القانون رقم 16/22

² عدنان العابد، الانهاء غير المشروع لعقد العمل في قانون العمل، مجلة القانون المقارن، العددين السادس والسابع، بغداد 1977، ص 11.

³ صبا نعان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان 2012، ص 174

رحوي فؤاد

ويرى جانب من الفقه الفرنسي أن تغير نشاط العامل هو تغيير في بنود العقد ويعد منتهى في حالة رفضه من قبله.

ومن هنا نجد أنه لا يحق للمستخدم أن يقوم بتعديل شروط العقد خصوصا الجوهرية منها، أو يقوم بزيادة ساعات العمل لتدارك مدة التوقف عن العمل أو أن يفرض على العامل عملا آخر أو أن يضعه في منصب عمل أقل من منصبه الأصلي¹.

خاتمة:

يستفيد العامل بموجب القانون رقم 16/22 المتتم للقانون رقم 11/90 من عطلة بدون أجر بغرض إنشاء مؤسسة خاصة به، وهذا تماشيا والمتطلبات الاقتصادية في خلق مناصب الشغل سواء من جهة العامل أو من جهة المستخدم.

ويعتبر هذا حق مكسبا جديدا للعمال لخلق ديناميكية جديدة في مجال علاقة العمل، وتخفيفا لهم على إنشاء مشاريع خاصة به .

كما أن المشرع الجزائري أقر للعامل المستفيد من هذه العطلة جملة من الحقوق من أهمها الاحتفاظ بمكتسبات منصب العمل والرجوع إليه في حالة انتهائه منها وفق شروط معينة منصوص عليها في القانون المذكور.

وتعتبر عطلة لإنشاء مؤسسة حكرا فقط على فئة العمال الخاضعين للقانون رقم 11/90 خلافا للمشرع الفرنسي- الذي منح هذه العطلة للموظف العمومي.

ولقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى النتائج التالية:

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

ثانيا : 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.

ثالثا: حصر المشرع الجزائري الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة على فئة العمال الذين يخضعون لأحكام القانون رقم 11/90 ، وكان من الأجدر أن يمنح الموظف العمومي كذلك الحق في هذه العطلة، خصوصا وان قطاع الوظيفة العمومية يعيش أزمة التشغيل من خلال قلة المناصب الممنوحة .

¹ ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، المرجع السابق ، ص358.

حق العامل في عطلة لإنشاء المؤسسة على ضوء القانون رقم 16/22

رابعا: وقع المشرع الجزائري في خلط بين عطلة بدون اجر الواردة في المادة 64 من القانون رقم 11/90 وعطلة لإنشاء مؤسسة المنصوص عليها بموجب القانون رقم 16/22.

خامسا: لم يوضح المشرع الجزائري في القانون رقم 16/22 جزاء المستخدم الممتنع عن إرجاع العامل إلى منصب عمله، فكان من الأجدر أن ينص صراحة على أنه في حالة عدم إرجاع المستخدم العامل إلى منصب عمله يعد تسريحا تعسفيا حتى يضمن هذا الأخير حقوقه المادية والمعنوية.

قائمة المراجع :

1. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية الطبعة الأولى، الجزائر 2010 .
2. عدنان عابد، وقف عقد العمل، مجلة القانون المقارن، العدد العاشر، بغداد العراق 1979.
3. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان 2012.
4. محمدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة 2013، الإسكندرية مصر.
5. حسين علي الذنون، المبسط في المسؤولية المدنية، ج1، الضرر، بغداد 1991.
6. محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، أثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
7. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل الفردي، مطبعة الاتحاد، القاهرة، مصر.
8. ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، الطبعة، 2012 .
9. عدنان العابد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل في قانون العمل، مجلة القانون المقارن، العددين السادس والسابع، بغداد 1977.

10. Marie-Pierre Noguès-Ledru, Anne Claret-Tournier, Changer de vie: Se reconvertir, mode d'emploi, Pearson Education France 2006.
11. Guide Pratique, conge du salarie, ministère du travail, imprime en France.
12. Brun Et Galland. Droit Du Travail, Presses Université, Laval 1991