

دراسة تحليلية لحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة في القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية الجزائري

ليندة بغدادي⁽¹⁾،

(1) أستاذة محاضرة قسم "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة آكلي

محمّد أولحاج- البويرة، الجزائر.

البريد الإلكتروني: l.baghdadi@univ-bouira.dz

الملخص:

كرّس المشرع الجزائري حق الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون رقم 22-22، بحيث يمكن للموظف خلال مساره المهني لمرة واحدة الحصول على عطلة مدتها سنة واحدة قابلة للتجديد ستة أشهر بصفة استثنائية، ويعد ذلك خطوة إصلاحية هامة، توازن بين مبدأ استقرار الوظيفة العمومية من جهة، وتحفيز المبادرة الفردية وخلق الثروة ومناصب الشغل بما ينسجم مع السياسة الوطنية لدعم المقاولاتية والابتكار في الجزائر من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية:

الموظف، الحق، عطلة، مؤسسة، ناشئة.

تاريخ إرسال المقال: 2025/10/26، تاريخ قبول المقال: 2025/12/03، تاريخ نشر المقال: 2025/12/27

المؤلف المراسل: ليندة بغدادي، l.baghdadi@univ-bouira.dz

Analytical Study of the Employee Right Holiday to Establish an Institution under the Algerian General Basic Law on Public Service

Abstract:

The Algerian legislature enshrined the right of employees to a leave of absence without pay for the creation of a business by law n°22-22 supplementing ordinance n° 06-03 on the general status of the public service. As well, the official may, during his professional career, take a one-year leave, renewable for six months in exceptional circumstances. This important reform measures strikes a balance between, on the one hand, the principle of public service stability and, on the other hand, the stimulation of individual initiative, wealth and job creation, in accordance with the national policy of support for entrepreneurship and innovation in Algeria.

Keywords:

Employee, Law, Leave, Company, Start-up.

Étude analytique du droit du fonctionnaire à un congé pour la création d'une entreprise dans le cadre du statut général de la fonction publique algérien

Résumé :

Le législateur algérien a consacré le droit du fonctionnaire d'un congé non rémunéré pour la création d'une entreprise par la loi n°22-22 complétant l'ordonnance n° 06-03 portant statut général de la fonction publique.

Ainsi que le fonctionnaire puisse, au cours de sa carrière professionnelle, prendre un congé d'un an, renouvelable pour six mois à titre exceptionnel. Cette mesure réformatrice importante établit un équilibre entre, d'une part, le principe de la stabilité de la fonction publique et, d'autre part, la stimulation de l'initiative individuelle, de la création de richesse et d'emplois, conformément à la politique nationale de soutien à l'entrepreneuriat et à l'innovation en Algérie.

Mots clés :

Fonctionnaire, Droit, Congé, entreprise, start-up.

مقدمة

يعد حق الموظف في العطل من أهم الحقوق المقررة للموظف في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أنها تسمح باستعادة نشاطه البدني والنفسي، ومن هذا المنطلق نظم المشرع الجزائري أحكامها في الفصل الأول من الباب التاسع من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المواد من 194 إلى 206 منه.

لكن المستجد في الموضوع هو أن المشرع الجزائري في إطار تشجيع روح المبادرة والمساهمة في التنمية الاقتصادية، كرّس للموظف الحق في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة مدتها سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلبه، حيث سنّ القانون رقم 22-22 تنمة للأمر رقم 03-06 ومراجعة للمرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وواجباتهم، والذي جاء في ثلاث مواد يتم فيها الأحكام القانونية المتعلقة بالعطل المقررة للموظف العام وهي من المادة 206 مكرر إلى 206 مكرر 7 من الأمر رقم 03-06، ويهدف إلى استحداث حق جديد للموظفين والمتعاقدين في إنشاء مؤسساتهم من خلال التفرغ الكلي لمشاريعهم إذا قرروا الاستفادة من الحق في عطلة مدفوعة الأجر لمدة سنة.

وموازاة مع ذلك تبني المشرع الجزائري صيغا جديدة للمقاولاتية وذلك في القانون رقم 22-23 المتعلق بنظام المقاول الذاتي¹ وتهدف هذه الأحكام إلى تشجيع العمل الحر، وتسهيل الإجراءات الإدارية مع استقطاب الكفاءات في مختلف التخصصات من أجل الدخول في مجال المقاولاتية وإعطاء الفرصة للموظفين لاستثمار خبراتهم وتأهيلهم لخوض تجربة إنشاء مشاريعهم الخاصة دون فقدان حقوقهم الوظيفية.

¹ قانون رقم 22-23 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي، ج ر عدد 85، صادر بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

وهي خطوة توازن بين استقرار الوظيفة من جهة وتحفيز المبادرة الفردية بما ينسجم مع توجه الدولة بتبني سياسة وطنية لدعم المقاولاتية والابتكار في الجزائر. وعليه فالإشكالية المطروحة: ما مدى ضمان المشرع الجزائري لحق الموظف في الحصول على عطلة لإنشاء مؤسسة؟

للإجابة عن الإشكالية يتعين علينا إتباع المنهج الاستقرائي من خلال تبين مختلف النصوص القانونية المتعلقة بحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة بدء بالتطرق للإطار القانوني لهذه العطلة (مبحث أول)، ومن ثم التطرق للشروط التي يستوجبها القانون للاستفادة من العطلة وإجراءاتها (مبحث ثان).

المبحث الأول: الإطار القانوني لحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة

إن وضع الموضوع في إطاره العام والصحيح وفهم الخلفية التشريعية لتكريس المشرع لحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة يبدأ بمعرفة الدواعي والدوافع من وراء ذلك (مطلب أول)، وتبيان خصوصية الأحكام المتعلقة بها (مطلب ثان).

المطلب الأول: دواعي تقرير حق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة في التشريع الجزائري

لعل من أهم الدوافع الكامنة خلف استحداث هذا الحق تعزيز توجه الدولة نحو المقاولاتية (فرع أول)، كما أن إقرار المشرع لهذا الحق مسبقا في القطاع الخاص جعله يقر للموظفين في الإدارات والمؤسسات العمومية تطبيقا لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص (فرع ثان)، تأثر المشرع بالتشريعات المقارنة (فرع ثالث).

الفرع الأول: تعزيز توجه الدولة نحو المقاولاتية

مع ظهور الزيادة الملحة للنهوض بالاقتصاد وضرورة تحريره وتنويعه صار توجه الدولة لدعم الاقتصاد الوطني بكل الوسائل المتاحة بما فيها تشجيع خلق فرص عمل جديدة، وزيادة الإنتاجية، والمساهمة في التنمية الاقتصادية عبر دعم المبادرات الفردية، وذلك بتحفيز الابتكار وإعطاء فرصة لجميع الأشخاص بما فيهم "الموظفين" لتحويل أفكارهم إلى مشاريع ملموسة، حيث أن ظهور - مؤسسات تتميز بالاستدامة والنمو والابتكار - يساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية من خلال إنتاج وتوزيع منتجات جديدة ومنافسة في السوق مما يزيد من ديناميكية وتحريك العجلة الاقتصادية، كما أنّ قدرة المؤسسات على الاستدامة والنمو يساهم بشكل كبير في خلق مناصب شغل جديدة، مما

يكون له انعكاسات مباشرة وإيجابية على الجانب الاجتماعي والاقتصادي للأفراد في المجتمع². كما أن آخر تعديل دستوري نص صراحة على الاعتراف الدستوري بحرية التجارة والاستثمار والمقاول في المادة 61³.

الفرع الثاني: تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص

أقرّ المشرع للعامل في القطاع الخاص الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة من خلال القانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 جويلية 2022 المتمم لقانون علاقات العمل رقم 90-11⁴ والمرسوم التنفيذي رقم 22-352 المؤرخ في 19 أكتوبر 2022⁵ والتي اعترف المشرع بموجبها للعامل بالحق في عطلة لإنشاء مؤسسة وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد حيث تتوقف التزاماته اتجاه عقد العمل ويتوقف راتبه، ويحتفظ بحقوقه المكتسبة وبحقه في إعادة الإدماج في منصبه إذا لم ينجح مشروعه.

كما له الحق في الاستفادة من المساعدات والإعانات المالية التي تمنحها الأجهزة العمومية، فانطلاقا من مبدأ المساواة بين المواطنين - والذي يعد أهم المبادئ الدستورية - وبعد حوالي ثمانية (08) أشهر كرس المشرع الجزائر للموظف العام أيضا هذا الحق في القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 من خلال تعديل الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁶ والذي يسمح فيه للموظف العام في حق الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة.

² كمال العقاب، "جهود الجزائر في مجال المقاولاتية خلال الفترة 2020-2022"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 7، العدد 01، 2023، ص 12.

³ مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82، صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

⁴ قانون رقم 22-16 مؤرخ في 20 جويلية 2022، يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 2022 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 49 لسنة 2022.

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 22-352 مؤرخ في 19 أكتوبر 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة للعامل من الحق في عطلة أو اللجوء إلى العمل بالتوقيف الجزئي لإنشاء مؤسسة، ج ر عدد 69 لسنة 2022.

⁶ قانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، يتم الأمر رقم 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 85، الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 2022.

كما أنها تعمل على تحسين حالة الموظف الاجتماعية وإخراجه من قيد الراتب الذي أصبح لا يحقق الاكتفاء الذاتي له ولعائلته في ظل غلاء المعيشة الحالية⁷.

الفرع الثالث: تأثير المشرع الجزائري بالتشريعات المقارنة

يعد نظام العطلة لبعث مؤسسة أحد المظاهر الحديثة لتوجه التشريعات المغربية لدعم المبادرة الفردية والمقاولاتية في القطاع العمومي على وجه الخصوص، وفي هذا السياق يلاحظ أن المشرع الجزائري قد تأثر بشكل كبير وواضح بالتجربة التشريعية التونسية التي كانت من أوائل التجارب العربية في إقرارها لهذا الحق بموجب القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003 يتعلق بإتمام القانون عدد 112 لسنة 2003 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية⁸، كذا الأمر عدد 1617 المؤرخ في 16 جويلية 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة⁹.

يتجلى هذا التأثير في التطابق النسبي بين النظامين من حيث الغاية المتمثلة في تشجيع روح المقاولاتية لدى الموظفين العموميين، وتمكينهم من المساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على الضمانات القانونية المرتبطة بالوظيفة الأصلية. فالمشرع الجزائري سعى إلى موازنة التشريع الوطني

⁷ الجريدة الرسمية للمناقشات، المجلس الشعبي الوطني، الفترة التشريعية التاسعة، دورة البرلمان العادية (2022-2023)، السنة الثانية، رقم 102، 08 ديسمبر 2022، ص ص 15-10.

⁸ القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003 يتعلق بإتمام القانون عدد 112 لسنة 2003 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، الرائد الرسمي عدد 22 صادر بتاريخ 18 مارس 2003. متوفر على الرابط الآتي:

<https://legislation-securite.tn/ar/latest-laws/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B9%D8%AF%D8%AF-20-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2003-%D9%85%D8%A4%D8%B1%D8%AE-%D9%81%D9%8A-17-%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%B3-2003-%D9%8A%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%82-%D8%A8%D8%A5/>

⁹ القانون عدد 1617 المؤرخ في 16 جويلية 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لبعث مؤسسة، الرائد الرسمي عدد 53، تاريخ 22 جويلية 2003. متوفر على الرابط التالي:

<https://legislation-securite.tn/wp-content/uploads/sites/5/2023/11/Decret-n%C2%B0-2003-1617-du-16-Juillet-2003-Ar.pdf>

تاريخ الاطلاع 20 أوت 2003.

مع التجارب المقارنة الناجحة وفي مقدمتها التشريع التونسي بما يحفظ التوازن بين متطلبات الخدمة العمومية وحقوق الموظف في المبادرة الاقتصادية.

لم يضع المشرع تعريفا لهذه العطلة لا في القانون رقم 16-22 ولا في القانون رقم 22-22 وعليه سنعتمد على التعريفات التي وضعها الباحثون في هذا المجال، حيث تم تعريفها بأنها: "المدة التي يستفيد منها الموظف من التوقف عن العمل، بدون أجر بهدف إنشاء مؤسسة، وهذا بعد موافقة الهيئة المستخدمة"¹⁰، كما أنها "مدة قانونية محددة تؤدي إلى توقف وانقطاع مؤقت للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة بهدف إنشاء مؤسسة على أن تكون بدون راتب مع احتفاظ الموظف بكافة حقوقه ووضع القانوني عند تاريخ إحالته على العطلة، ويخضع أثناءها لمركز قانوني خاص تحدده النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة"¹¹.

المطلب الثاني: خصوصية الأحكام القانونية لحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة

تتسم هذه العطلة بطبيعة قانونية تختلف عن بقية العطل في كثير من الأحكام، حيث يمكن لجميع الموظفين أيا كان مستوى تأهيلهم الاستفادة من هذه العطلة، على عكس بعض الوضعيات القانونية الأساسية - وضعية خارج الإطار تحديدا - التي يستفيد منها الموظفون المنتمون للمجموعة "أ" دون غيرهم من المجموعات¹² حسب المادة 141 من الأمر رقم 03-06 أنهم الموظفون الحائزون على مستوى تأهيل لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات، أو كل مستوى تأهيل مماثل، في حين أن الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة متاح لكل الموظفين مهما كان نوع المؤهل أو المجموعة التي ينتمون إليها ("أ"، "ب"، "ج"، "د"). وهذا في حقيقة الأمر يعكس النية الجادة للمشرع في تفعيل وتحقيق الغرض الذي من أجله استحدثت هذه العطلة.

¹⁰ فؤاد رحوي، "حق العامل في عطلة لإنشاء مؤسسة على ضوء القانون 16-22"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02، الجزائر، ص 41.

¹¹ عادل ذبيح، مرجع سابق، ص 301.

¹² المادة 08 من الأمر رقم 03-06.

- من حيث المنع من ممارسة نشاط مربح: يقع على الموظف تسخير كامل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه، ويمنع من ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه حسب ما جاء في المادة 43 من الأمر رقم 03-06، باستثناء الموظفين المنتمين إلى أسلاك التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين الذين يسمح لهم بممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم¹³.

حيث أنه في حال استفادة الموظف من وضعية الإحالة على الاستيداع (حسب أحكام المواد 146 و148 من الأمر رقم 03-06) يقع عليه واجب الامتناع عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كانت طبيعته¹⁴، بل يعد ممارسة الموظف لأي نشاط مربح في فترة الإحالة على الاستيداع خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة حسب الفقرة 05 من المادة 181 من الأمر رقم 06-03¹⁵. في حين أن الغرض من استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة هو غرض ربحي لا محالة. يضاف إلى ذلك أنّ المشرع الجزائري لم يحدد نسبة مئوية للموظفين الذين يمكنهم الاستفادة من هذه العطلة، على عكس الوضعيات القانونية الأساسية التي حدد المشرع الجزائري فيها نسبة معينة لاستفادة كل سلك من هذه الوضعيات¹⁶.

- لم يحصر المشرع الجزائري الموظف في نوع المؤسسة التي يريد إنشاءها بل ترك له الحرية المطلقة في اختيار نوع المؤسسة التي يرغب بما في ذلك المؤسسات الناشئة أو المؤسسات التجارية.

¹³ المادة 44 من الأمر رقم 03-06.

¹⁴ وفقا للمادة 150 من الأمر رقم 03-06.

¹⁵ المادة 46 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 20-373 المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج ر عدد 77، الصادر بتاريخ 20 ديسمبر 2020.

¹⁶ على سبيل المثال حدد المشرع الجزائري في المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 19 جانفي 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية معدل ومتمم، ج ر عدد 03، الصادر بتاريخ 3 جانفي 2008 النسب القصوى للموظفين الخاضعين للقانون الأساسي للأسلاك المشتركة من الوضعيات القانونية كما يلي: وضعية الانتداب 10 %؛ وضعية خارج الإطار 5 % ووضعية الإحالة على الاستيداع 10 %.

- أن هذه العطلة تمنح مرة واحدة فقط للموظف أو العون المتعاقد خلال مساره المهني، غير مدفوعة الراتب، ويحتفظ بحقوقه المكتسبة عند تاريخ استقافته من العطلة.
- يحق للموظف الاستفادة من الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على الأمراض في نظام الأجراء في حدود سنة مدنية واحدة وذلك بحسب المادة 11 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لشروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، وفي حالة التمديد الاستثنائي للعطلة يحق للموظف الاستفادة من هذه الأداءات العينية في حدود هذه الفترة، شرط دفع اشتراكات تعويضية شهرية تحسب على أساس نسبة 13% من الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب المادة 11 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93¹⁷. يمكن أيضا للموظف المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاط¹⁸.

وأخيرا، لم يبين المشرع الجزائري جزاء أو عقوبة تأديبية محددة في حال خروج الموظف عن الغرض الذي تم بموجبه استفادته من العطلة لأغراض أخرى، بل اكتفى بمنح الهيئة المستخدمة صلاحية توقيف العطلة في حالة ثبوت ذلك بعد القيام بالتحقيقات اللازمة، والاتصال بالهيئات والمؤسسات المؤهلة وأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 ونفس الحكم ينسحب على الأعوان المتعاقدين (المادة 58 مكرر 8 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 معدل ومتمم). يمكن أن نفسر ذلك بعدم جعل الموظفين يعزفون عن طلب العطلة خوفا من المتابعات التأديبية.

على عكس المشرع الجزائري، فإنّ المشرع التونسي نص في الفصل 50 ثالثا الفقرة 3 من القانون عدد 20 لسنة 2003 المؤرخ في 17 مارس 2003 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، على أنه في حالة ثبوت خروج الموظف عن الغرض من العطلة تقوم الهيئة المستخدمة بإنهاء العطلة حالا، كما تسترجع المبالغ المالية التي

¹⁷ كما تؤكد المادة 206 مكرر 03 من الأمر رقم 06-03 على حق الموظف في استمرار استفادته من التغطية الاجتماعية.

¹⁸ المادة 206 مكرر 04 من القانون رقم 22-22، مرجع سابق.

انتفع بها عند الاقتضاء وذلك بصرف النظر عن التبعات التأديبية. نظرا لأن الموظف المستفيد من عطلة لإنشاء مؤسسة في القانون التونسي يتقاضى نصف الراتب خلال السنة الأولى من العطلة، وتمتد الاستفادة لسنة ثانية من نصف الراتب إذا ما أنشأ المؤسسة في مناطق تنمية جهوية حسب الفصل الخامس من الأمر عدد 1617 لسنة 2003 المتعلق بضبط إجراءات إسناد عطلة لبعث مؤسسة.

المبحث الثاني: شروط الاستفادة من العطلة لإنشاء مؤسسة وإجراءاتها

إن عطلة إنشاء مؤسسة ليست حقا مطلقا، بل هي رخصة استثنائية تمنح للموظف مرة خلال مساره المهني، وحماية لحياذ الوظيفة واستمرارية المرفق العام استوجب المشرع شروطا دقيقة حتى يتمكن الموظف من الاستفادة منها (مطلب أول)، كما استوجب أيضا ضرورة احترام شكليات إجرائية حماية لحقوق الموظف والإدارة على حد سواء (مطلب ثان).

المطلب الأول: شروط الاستفادة من حق في عطلة لإنشاء مؤسسة

تكريسا لمبدأ الشفافية والحياد منع المشرع الجزائي بعض الأسلاك بالنظر لخصوصيتها الوظيفية من الاستفادة من هذه العطلة وسمح لأسلاك أخرى من الاستفادة من هاته العطلة (فرع أول)، ووضع أحكاما تتعلق بمدة العطلة أو بتمديداتها الاستثنائي (فرع ثان).

الفرع الأول: شروط تتعلق بأسلاك الموظفين الذين لهم الحق في طلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة وبمدة العطلة

سنتطرق من خلال هذا الفرع للشروط التي تتعلق بأسلاك الموظفين الذين يحق لهم طلب الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة (أولا)، ولمدة هذه العطلة (ثانيا).

أولا: الأسلاك التي لموظفيها حق طلب عطلة لإنشاء مؤسسة

حددت المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 الذي يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من الحق في عطلة لإنشاء مؤسسة طائفة الموظفين الذين يستفيدون من هذه العطلة وحصرتها في طائفة الأعوان العموميون الذين يكتسبون صفة الموظف العام بمفهوم المادة 4 من الأمر رقم 06-

03 والتي تستوجب التعيين والترسيم والديمومة، يترتب على ذلك استبعاد فئة المترشحين من إمكانية الاستفادة من هذا الحق.

وبالمقابل استثنى القانون بصريح العبارة في المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 سالف الذكر موظفي ثمانية (08) أسلاك خاصة من الاستفادة من هذا الحق وهم: الأمن الوطني، الحماية المدنية، إدارة السجون، إدارة الجمارك، إدارة الغابات، أمن الاتصالات السلكية واللاسلكية، المواصلات السلكية واللاسلكية، الأعوان الدبلوماسيون والقنصلون.

يعد استثناء المشرع للأسلاك سالفه الذكر من الاستفادة من أحكام هذه العطلة استثناءً موضوعياً يكمن في "الخصوصية الوظيفية" والتي نص عليها الأمر رقم 06-03 في المادة 02 الفقرة 03 منه، حيث يندرج جزء من هذه الفئات ضمن الوظائف وثيقة الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين المنصوص عليها في الدستور¹⁹، أضف إلى ذلك طبيعة المهام الحيوية التي يمارسونها والظروف المحيطة بممارستها، فضلاً عن استمرارية السير الحسن لهاته المرافق²⁰، علماً أن هذا الاستثناء يقصي موظفي الأسلاك سالفه الذكر دون الأعوان المتعاقدين، حيث يمكن للأعوان المتعاقدين العاملين لدى القطاعات المستثناة الاستفادة من هذه العطلة بدون إشكال²¹.

وبالنسبة للأعوان المتعاقدين بعقد غير محدد المدة بالتوقيت الجزئي أو الكامل فقد تم تمديد استفادتهم من هذه العطلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 23-102 المؤرخ في 7 مارس 2023 يتم المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 بموجب المادة 58 مكرر منه، أما الأعوان المتعاقدون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية الذين تربطهم بالإدارة عقود محددة المدة فإنهم لا يستفيدون من هذه العطلة.

¹⁹ وسام بلعجوز، مرجع سابق، ص 875.

²⁰ عادل ذبيح، مرجع سابق، ص 306.

²¹ عبد الحفيظ سواكر، الدليل الاسترشادي، مرجع سابق، ص 16.

ثانيا: مدة العطلة لإنشاء مؤسسة

حدد المشرع الجزائري مدة العطلة في المادة 206 مكرر 01 من الأمر رقم 06-03 بسنة واحدة قابلة للتمديد الاستثنائي لمدة ستة (06) أشهر فقط، ويبدو أن تحديد مدة العطلة بسنة واحدة يعكس توجهها تشريعيًا حذرًا ومتدرجًا في آن واحد، وهي مقارنة قانونية تحاول أن توازن بين استمرارية المرفق العام والدوام في أداء الخدمة العمومية وبين تشجيع المبادرة الفردية. كما أن تحديد مدة العطلة بسنة واحدة تعكس التوجه الحذر من المشرع الجزائري من تحول الجهاز الإداري إلى مصدر نزيف للكفاءات والإطارات التي تمتلك خبرات ميدانية.

ولو أجرينا مقارنة أحكام مدة العطلة في التشريع الجزائري مقارنة بالقانون التونسي لوجدنا أن هذا الأخير أيضًا في بداية تكريسه لهذه العطلة كان قد حدد مدتها في المادة 50 (مكرر) من القانون عدد 20 بسنة واحدة (01) قابلة للتمديد مرة واحدة²²، لكنه ألغى أحكام المادة 50 (مكرر) واستبدلها بمدة ثلاث (03) سنوات بموجب قانون المالية لسنة 2021²³. فالمشرع التونسي لما قرر تلك العطلة حدد مدتها بسنة واحدة، لكن بالنظر إلى المتطلبات الواقعية التي تتطلبها إنشاء مؤسسة بدءًا بالحصول على الرخص والتمويل والشركات والتسويق... إلخ، فإن مدة سنة واحدة غير كافية على الإطلاق ومن شأن هذا التمديد أن يمنحهم ضمانًا زمنيًا يسمح لهم بترسيخ مشروعهم اقتصاديًا وإداريًا²⁴.

²² القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، معدل ومتمم.

²³ مرسوم عدد 21 لسنة 2021 مؤرخ في 28 ديسمبر 2021 يتعلق بقانون المالية لسنة 2022، تنص الفصل 50 (مكرر جديد) على ما يلي: "يمكن أن تمنح للموظف المترسم عطلة لبعت مؤسسة لمدة أقصاها 3 سنوات قابلة للتمديد مرة واحدة. ويمكن إسناد هذه العطلة في إطار أحكام القسم الرابع من القانون عدد 36 لسنة 2016 المؤرخ في 29 أبريل 2016 المتعلق بالإجراءات الجماعية. وتسند العطلة بقرار من رئيس الإدارة أو بمقرر من رئيس المؤسسة".

²⁴ يمكن أن نضيف إلى ذلك أن بعض الدول (كفرنسا على وجه التحديد) تمنح هي الأخرى عطلة مماثلة تمتد لثلاث سنوات قابلة للتجزئة أو التمديد وتسمى (Congé pour création d'entreprise).

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لعطلة من أجل إنشاء مؤسسة

استوجب المشرع الجزائري شروطا شكلية يجب مراعاة توفرها لدى الموظف حتى يستفيد من حقه في عطلة لإنشاء مؤسسة سواء تعلق الأمر بشرط السن (أولا)، أو الأقدمية (ثانيا)، وأخيرا بالالتزام بقواعد المنافسة النزيفة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة (ثالثا).

أولا: شرط السن

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المحدد لكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة ضرورة توفر شرط السن، محددة السن القصوى الذي يمكن الموظف من الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة والمقدرة بأقل أو يساوي خمس وخمسون سنة (55) سنة كاملة عند إيداع الطلب، وهذا بالنسبة للموظفين والأعوان المتعاقدين على حد سواء، ويعد المرجع الزمني الذي يحدد مدى خضوع الموظف لهذا الشرط. ويرى البعض أن الجدوى من الشرط تبدو مبهمة ومجحفة للموظفين الذين تجاوزت أعمارهم هذا السن أو كانت تساوي خمسة وخمسون سنة ما داموا لم يصلوا لسن التقاعد²⁵.

ثانيا: شرط الأقدمية

استوجبت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 أن يثبت أقدمية مهنية مقدرة بخمس (05) سنوات، بصفة موظف، وهو نفس الشرط بالنسبة للأعوان المتعاقدين وهي أن يثبت أقدمية مهنية مقدرة بخمس (05) سنوات بصفة متعاقد حسب المادة 58 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 سالف الذكر، ونلاحظ أن النص لم يحدد ما إذا كانت هذه الأقدمية فعلية، أو أنه تحتسب سنوات الخدمة ولو تخللها إيقاف مؤقت للعلاقة الوظيفية بسبب الإحالة على الاستيداع أو الانتداب مثلا، فكان من الأحسن لو تم ضبط الصياغة على الوجه الذي يزيل الغموض أو تضارب التفسيرات.

²⁵ وسام بلعجوز، مرجع سابق، ص 874.

يجدر القول أن الأقدمية المطلوبة للاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة في القانون رقم 22-16 هي ثلاث (03) سنوات على عكس ما هو عليه الوضع بالنسبة للموظفين حيث يتطلب الأمر أقدمية خمس (05) سنوات وفي هذا عدم تكافؤ في الفرص بين موظفي القطاع العام والعمال²⁶.

ثالثاً: أن يتعهد بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته المستخدمة

يعد تعهد الموظف بالالتزام بقواعد المنافسة النزيهة وعدم الإضرار بإدارته بمثابة ضمان قانونية وأخلاقية لضمان التوازن بين ممارسة الحق في إنشاء مؤسسة والمحافظة على مقتضيات الحياد والنزاهة في الوظيفة العمومية، ومقتضى هذا الالتزام تعهد الموظف بعدم استغلال صفته أو نفوذه أو المعلومات التي بحوزته بحكم وظيفته، بغرض تحقيق امتيازات غير مشروعة أو التأثير في قواعد المنافسة الحرة، ويهدف أيضاً إلى تكريس المساواة والشفافية بين المتعاملين الاقتصاديين. غالباً ما نجد أن الشركات تضع هذا الشرط لضمان عدم إفشاء العامل لأسرار العمل واستغلاله لها وخاصة عملاء صاحب العمل القديم حيث أن هناك مهن تتميز بطابع السرية²⁷ لما لها من إضرار بصاحب العمل.

المطلب الثاني: إجراءات الاستفادة من حق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة والآثار القانونية المترتبة عنها

بعد التأكد من استيفاء الموظف الراغب في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة للشروط الشكلية يتعين عليه إتباع الإجراءات القانونية التي حددها القانون والتي فصل فيها المرسوم التنفيذي رقم 23-93 (فرع أول)، حتى ترتب العطلة آثارها القانونية (فرع ثان).

²⁶ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 22-253، مرجع سابق.

²⁷ عفيف محمد كلوب، أكرم صبحي مزهر، "مدى ارتباط عدم إفشاء الأسرار بالالتزام بعدم المنافسة "دراسة مقارنة"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 03، السنة 2021، ص 50.

الفرع الأول: إجراءات الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة

إن كفاءات استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة حدده كل من المرسوم التنفيذي رقم 93-23 المؤرخ في 5 مارس 2023 يحدد شروط وكفاءات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، والرسوم الرئاسي رقم 102-23 المؤرخ 7 مارس 2023 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم بالشرح والتفصيل حيث نوردتها فيما يلي:

أولاً: ضرورة تقديم الموظف لطلب الاستفادة من العطلة

أوجب المشرع الجزائري على الموظف أو العون المتعاقد الراغب في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة تقديم طلب رسمي ومبرر للهيئة المستخدمة حسب المادة 206 مكرر 1 الفقرة 02 من الأمر رقم 03-06²⁸ يحدد فيها نوع المؤسسة التي يريد إنشاءها (تجاري، خدماتي، إنتاجي...) ²⁹ مع إرفاق الطلب بالوثائق التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة، ويتعهد يتضمن التزامه باحترام قواعد النزاهة.

يلحظ أن المشرع الجزائري اكتفى بذكر أن الطلب يقدم للهيئة المستخدمة بالمقابل نجد المشرع التونسي قد أنشأ لجنة فنية مكونة من سبعة أعضاء يرأسها ممثل عن الوزير الأول، وستة أعضاء هم المدير العام للمصالح الإدارية والوظيفة العمومية؛ المدير العام لوحدة متابعة تنظيم المؤسسات والمنشآت العمومية؛ ممثل عن وزير التنمية والتعاون الدولي؛ ممثل عن وزير المالية؛ ممثل عن وزير الصناعة والطاقة؛ ممثل عن الوزارة التي يرجع إليها طالب العطلة بالنظر³⁰، ويمكن

²⁸ تنص المادة 05 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 93-23 على أنه يجب أن يحدد طلب العطلة طبيعة نشاط المؤسسة المراد إنشاؤها وتاريخ بداية العطلة ويكون مرفوقاً بالوثائق والمبررات التي تثبت أن الموظف قد باشر إجراءات إنشاء المؤسسة، وكذا بالتعهد المذكور في المادة 2 أعلاه.

²⁹ عبد الحليم سواكر، مرجع سابق، ص 16.

³⁰ الفصل 02 من الأمر عدد 1617 لسنة 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لإنشاء مؤسسة.

لرئيس اللجنة أن يستدعي بصفة استشارية ممثلاً عن هيكل إداري آخر تكون مساهمته مفيدة³¹.
عهد لها صلاحيات تقييم جدوى المشروع بالنظر إلى معايير موضوعية أوردتها الفصل 3 من الأمر
عدد 1617 كمدى ارتباطه بالقطاعات المجددة أو ذات القيمة المضافة العالية، مساهمته في تطوير
المهن والأنشطة القائمة وذلك بتوظيف التقنيات الحديثة قصد تحسين الإنتاجية، مساهمته في التجديد
والابتكار في مجالات الصناعات التقليدية ومهن التراث... إلخ، ويمكن للجنة في ذلك عند الاقتضاء
أن تستعين بالوكالات المختصة في مجال الاستثمار.

ثانياً: ضرورة اقتراح الموظف تاريخاً لبداية العطلة

يتعين على الموظف الذي يرغب في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة أن يقترح تاريخاً
لبداية العطلة وذلك على الأقل قبل ثلاثة (03) أشهر من التاريخ المقرر للاستفادة من العطلة،
وتمنحه الإدارة وصل استلام³².

ثالثاً: إلزام الإدارة بالرد

تتولى الإدارة المستخدمة دراسة الطلب والرد عليه في أجل لا يتعدى شهر (01) واحد من
تاريخ إيداعه³³، وتبلغ الموظف بالرد. ويحتمل أن يكون رد الهيئة المستخدمة في ثلاث صور:

أ- إما أن يكون ردّها بالقبول الفوري على طلب الموظف أو العون المتعاقد:

في هذه الحالة يستفيد الموظف من العطلة ويؤدي ذلك إلى الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل،
وتوقيف راتب الموظف، وحقوقه في الترقية في الدرجات وفي الرتبة، وكذا في التقاعد حسب المادة
206 مكرر 3 من الأمر رقم 03-06. لكن بالمقابل يستمر من الاستفادة من التغطية في مجال

³¹ الفصل 02 الفقرة 9 من الأمر عدد 1617 لسنة 2003 يتعلق بضبط إجراءات وصيغ إسناد عطلة لإنشاء مؤسسة.

³² المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93، مرجع سابق.

³³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس سنة 2023، يحدد شروط وكيفية استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، مرجع سابق.

الضمان الاجتماعي، كما يمكنه الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث أو توسيع النشاط³⁴.

جدير بالإشارة في هذا الصدد أن المشرع التونسي - تحفيزا للموظفين للاستفادة من العطلة - سمح للموظف بأن يواصل التمتع بنصف المرتب خلال السنة الأولى من العطلة، وفي حالة بعث مؤسسة بمناطق التنمية الجهوية يواصل الموظف التمتع بنصف المرتب لمدة سنتين حسب الفصل 50 (مكرر جديد) من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983 المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية معدل ومتمم.

ب- إما تأجيل الموافقة على طلب الاستفادة من العطلة:

يمكن للإدارة تأجيل موافقتها عن طلب الموظف للاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة لمدة لا تتجاوز ثلاثة (03) أشهر على الأكثر حسب المادة 206 مكرر 2 من الأمر رقم 06-03 والمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

ج - رفض طلب الموظف الاستفادة من العطلة للضرورة القصوى للمصلحة:

يمكن أن يكون رد الإدارة برفض طلب الموظف في الاستفادة من عطلة لإنشاء مؤسسة، لكن حرصا من المشرع الجزائري ألا تتعسف الهيئة المستخدمة، قيدها للضرورة القصوى للمصلحة حسب ما جاء في المادة 206 مكرر 2 من الأمر رقم 06-03، حيث أن تعليل قرار الرفض يكون للضرورة القصوى للمصلحة وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة المعنية، أو اللجنة الاستشارية المتساوية الأعضاء إزاء الأعوان المتعاقدين.

بالرغم من أن عبارة "الضرورة القصوى للمصلحة" تترك سلطة تقديرية واسعة لتندرج تحتها عدة مبررات، إلا أن المشرع احتاط لمسألة إمكانية وجود تعسف حين اشترط أخذ رأي اللجنة الإدارية

³⁴ المادة 206 مكرر 4 من الأمر رقم 06-03، مرجع سابق.

المتساوية الأعضاء التي تنشأ في الأصل لحماية مصالح وحقوق الموظفين من التجاوز أو تعسف الإدارة. كما نلاحظ أن رفض الإدارة يكون مبرره "الضرورة القصوى للمصلحة" وليس "ضرورات السير الحسن للمصلحة"، وهذا في حد ذاته ضمانات لمصالح الموظف أو العون المتعاقد.

مكّن المشرع الجزائري الموظف الذي رفض طلبه في الاستفادة من العطلة تقديم تظلم في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تبليغه قرار الرفض للسلطة السلمية والتي يقع عليها البت في هذا التظلم في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إيداع التظلم³⁵. في حال الموافقة يستفيد الموظف أو العون المتعاقد من العطلة والتي مدتها سنة واحدة يمكن تمديدتها استثناء لمدة لا تتعدى ستة (06) أشهر.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على استفادة الموظف من عطلة لإنشاء مؤسسة

يترتب عن استفادة الموظف أو العون المتعاقد من عطلة لإنشاء مؤسسة آثار قانونية عديدة تختلف باختلاف الوضع القانوني الذي يكون فيه الموظف ويمكن أن نفصل في ذلك فيما يلي:

أولاً: إذا لم يتسنى للموظف أو العون المتعاقد إنشاء مؤسسته

إذا لم يتمكن الموظف من إنجاز مشروعه خلال فترة العطلة المحدد بسنة واحدة بالنظر للصعوبات المالية والإدارية التي قد تواجهه، أتاح له المشرع الجزائري إمكانية تمديد بصفة استثنائية من أجل مواصلة مشروعه في حدود ستة (06) أشهر. ويمكن للموظف في حالة التمديد الاستثنائي الاستفادة من الأداءات العينية المتعلقة بالتأمين على المرض في نظام الأجراء في حدود هذه الفترة شرط أن يدفع اشتراكات تعويضية شهرية على أساس نسبة 13 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون³⁶.

³⁵ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس سنة 2023، يحدد شروط وكيفية استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، مرجع سابق.

³⁶ المادة 11 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس 2023، يحدد شروط وكيفية استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

ويبدو أنّ جعل التمديد الاستثنائي للعطلة بستة أشهر فقط لم يكن تقديرا اعتباطيا، بل هو استجابة لاعتبارات عملية كون مدة ستة أشهر كفيه أن تمكن الموظف من تقييم جدوى مؤسسته هذا من جهة، ومن جهة أخرى حرص المشرع على ألا يؤثر الغياب المطول للموظف في السير الحسن للمرفق العام. دون أن ننسى أن الموظف في فترة العطلة لا يتقاضى راتب فإن كانت مؤسسته لا تدر أرباحا تغطي احتياجاته المالية بشكل كاف فتمديدتها بستة أشهر يضمن جدية الموظف المستفيد من التمديد مراعاة للجانب المالي في حياته.

ثانيا: أما في حال تعثر المؤسسة

إذا تعثر مشروع المؤسسة يمكن للموظف أو للعون المتعاقد أن يعود لمنصبه فله ذلك شرط أن يقدم طلبا لإعادة إدماجه على الأقل شهر واحد (01) قبل تاريخ نهاية العطلة³⁷، يعاد إدماجه لمنصبه بقوة القانون ولو كان زائدا عن الحاجة، مع احتفاظه بحقوقه المكتسبة لاسيما الأقدمية المطلوبة للترقية في الرتبة والدرجة والتقاعد عند تاريخ إحالته على العطلة حسب المادة 206 مكرر 6 الفقرة 2 والمادة 08 الفقرة 03.

ثالثا: في حالة ما أنجز الموظف مشروعه أو إذا لم يطلب إعادة إدماجه

إذا نجح الموظف في تجسيد مشروعه أو إذا لم يقدم طلب إعادة إدماجه في أجل شهر واحد (01) على الأقل قبل نهاية العطلة، في هذه الحالة تنتهي علاقة العمل ويشطب من قائمة مستخدمي الإدارة، حسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 5 مارس 2023 الذي يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة.

خاتمة

يعد تكريس المشرع الجزائري لحق الموظف في عطلة لإنشاء مؤسسة من بين أهم الخطوات الإصلاحية في مجال تحديث المنظومة القانونية للوظيفة العمومية بالجزائر، وذلك من خلال تشجيع

³⁷ المادة 8 الفقرة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 23-93 المؤرخ في 05 مارس 2023، يحدد شروط وكيفيات استفادة الموظفين من عطلة لإنشاء مؤسسة، مرجع سابق.

روح المقاولاتية والابتكار وتنويع مصادر النشاط الاقتصادي بما لا يؤثر سلبا على السير الحسن للمرفق العام.

كما أن حداثة التجربة لا يسمح بتقييم ميداني وموضوعي لها في ظل غياب إحصائيات دقيقة لعدد الموظفين المستفيدين منها، يبدو من خلال الاطلاع على الإطار القانوني والنصوص التنظيمية المنظمة لهذا الحق أنها تميل إلى تكريس الاحتياط التشريعي للمشرع الجزائري لهذه التجربة الجديدة في المنظومة الإدارية الجزائرية والتي تظهر من خلال المدة المحددة لها وهي سنة قابلة للتمديد الاستثنائي لسنة أشهر (أي أن أقصى مدة للعطلة هي 18 شهرا) فهي بذلك محدودة زمنيا. ومن أجل نجاعة أكثر للأحكام التشريعية المتعلقة بهذه العطلة نقترح ما يلي:

- ضرورة التقييم الدوري لهذه التجربة الحديثة.
- ضرورة مراجعة المدة المخصصة للعطلة بما يتماشى مع نوع المؤسسة المراد إنشاؤها حيث يمكن الإبقاء على مدة "سنة" في المشاريع ذات الطابع التجاري، وتمديد المدة لسنتين أو ثلاث في المشاريع التي تتطلب مراحل أطول لإنشائها أو تمويلها.
- نقترح أن يتم إنشاء منصة إلكترونية موحدة لإيداع طلبات العطلة ومتابعتها.
- ضرورة الاستفادة من التجارب التشريعية الناجحة في القوانين المقارنة.