



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق العلوم السياسية

قسم الحقوق



الطبيعة القانونية لعقد عمل الاطار المسير في الجزائر

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق.
تخصص: القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذة
بورنين محند أورابح

من إعداد الطلبة:
أوبعزیز زهرة
عكوش حورية

لجنة المناقشة

- د - نكموش يوغرطة، أستاذ محاضر "أ" جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....رئيسا
د- بورنين محند أورابح، أستاذ مساعد "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....مشرفا ومقررا
د- لفقيير بولنوار، أستاذ مساعد "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.....ممتحنا

السنة الجامعية: 20215/2014

شكر وتقدير

أول الحمد وآخره لله العليّ التقدير الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.
ومنه نتقدم بجزيل الشكر والامتنان للأستاذ بورنبن محمد أورايج، فجزاه الله خيرًا اعترافًا بالفضل
الجميل على الجهود التي بذلها خلال إشرافه على إنجاز هذا العمل، والذي أمدنا بتوجيهاته
ونصائحه القيمة، ولم يبخل علينا بمعلوماته التي ساهمت في إثراء هذا البحث.
ونتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذين نصري حقاوي ومحمد نصر الدين قريش على
مساندتهما لنا في إنجاز هذا البحث، وكل عمال المعهد الوطني للعمل، خاصة سميرة.
كما نتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة كلية الحقوق تيزي وزو وكل عمال المكتبة.
كما نشكر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من بعيد، وساعدنا ولو بالدعاء.

أو بعزير زهرة / محوش حورية

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أخوي الطاهرة رابع وإبراهيم الغاليين علي،
تغمدهما الله برحمته الواسعة وأسكنهما فسيح جناته.

إلى من حملتني وهنأ علي وهن ورافقتني في كل مراحل حياتي، أمي شافها الله
وعافها وكل مرضى المسلمين.

إلى من ربّاني علي حب الله والعلم والعمل، وكان لي سراجاً منيراً لدرج حياتي، أبي
الحبيب.

إلى العزيزة الغالية علي أبيها، أطل الله في عمرها.

إلى كل إخوتي وأخواتي، خاصة أختي نادية وزوجها محمد اللذين كانا سنداً وعموداً لي
في كل مراحل حياتي، وإلى العزيز الغالي علي، ابنهما "الأمير هاريس".

إلى كل أزواج أخواتي وأولادهن، وإلى زوجتي أنوبي وأولادها.

إلى كل صديقاتي اللاتي كن بحق أخواتي، وكانوا رفيقات دربي في حياتي الشخصية
والعلمية، خاصة كنزة.

إلى من شاركتني في هذا العمل، حورية.

إلى كل من أحب، أهدي ثمرة هذا الجهد.

إهداء

أولا الحمد لله والشكر لله عز وجل الذي وفقني وأعانني على ما وصلت إليه.
أهدي هذا العمل المتواضع إلى والديّ اللذين سهرنا وحرصا على تعليمي،
حفظهما ورعاهما الله.

إلى أخوي "فارس وأمين" اللذين كانا سنداً لي طيلة مشواري الدراسي.
إلى أحبائي الأوفياء الذين دعموني وشجعوني لإكمال هذه المذكرة.
إلى زهرة التي رافقتني وساعدتني في هذا العمل.

إلى كل أساتذتي في كلية الحقوق تيزي وزو، خاصة الأستاذ المشرف الذي
كثيرا ما شجعنا وكان لنا سنداً معنوياً، الأستاذ بورنين محند أورايج.

حورية

قائمة أهم المختصرات

ج.ر: الجريدة الرسمية (للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية).

ص.ص: الصفحة الصفحة.

ص: الصفحة.

د.س.م: دون سنة المناقشة.

د.س.ن: دون سنة النشر.

د.ب.ن: دون بلد النشر.

د.و.و: دون وزارة وصية.

Liste des abréviations principales

S.D.E : sans date d'édition.

P : page.

R.A.S.J.E.P :Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Économiques et Politiques.

P.P : page page.

مقدمة

تُعتبر المؤسسة العامة الاقتصادية محرك النمو، وتتدخل إلى حد بعيد في الجوانب الاجتماعية والمعنوية للمجتمع وتلعب دورًا كبيرًا في اقتصاديات الدول، ولقد انصبّ الاهتمام في السنوات الأخيرة على دور المؤسسة العمومية الاقتصادية باعتبارها أداة أساسية لعملية التنمية.

بعد الاستقلال كان تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية يتجسد في هيمنة الدولة من خلال تعيين المدير وتحديد الصلاحيات التي يتمتع بها، وهذا ما يدل على التسيير المركزي ووجود لجنة مداولة ومراقبة ممثلة للوزارات والحزب ونقابة وعمال منتخبين تساعد المدير في التسيير.

بصدور قانون التسيير الاشتراكي في سنة 1971¹ تحولت المؤسسة الوطنية إلى المؤسسة الاشتراكية، واعتُبرت هذه الأخيرة أداة لتحقيق التنمية وهي مسؤولة عن تنفيذ المهام والأهداف المخولة لها في إطار المخطط الوطني. ويتم تسيير هذه المؤسسات عن طريق مجلس العمال ومجلس المديرية العامة، واللجان الدائمة، ويتكون مجلس المديرية بالإضافة إلى ممثلي العمال من ممثلي الإدارة معينين من طرف الجهة الوصية، وينفرد المدير العام برئاسة مجلس المديرية ويُعتبر المسؤول الأول بخصوص سير المؤسسة طبقًا للصلاحيات المخولة له قانونًا.

إلى تاريخ غير بعيد كانت المؤسسة المملوكة للدولة هي التي تسيطر على الساحة الاقتصادية الجزائرية، وهذا ما أدى إلى نشوء نوع خاص من مسيري المؤسسات يختلفون تمام الاختلاف في دورهم وأهدافهم داخل المؤسسة عن نظائرهم في باقي الدول التي انتهجت النظام الاقتصادي، وخاصة من حيث النظام القانوني الذي يحكمهم.

1- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر. عدد 17، صادرة في 13 ديسمبر 1971.

بالرغم من مختلف التغييرات والإصلاحات التي اعتُمدت ومست أشكال وتسميات هذه المؤسسات عن طريق سيرها، فإن مسيرتها احتفظوا بالخصائص نفسها والأهداف والأدوار التي عرفوها، ويرجع ذلك إلى كون المبادئ التي تحكمهم وطريقة تعيينهم وعزلهم وتبعيتهم للسلطة التدريجية بقيت نفسها، فكان المسير عبارة عن موظف يطبق ويسهر على تنفيذ التعليمات والتوجيهات التي تصدر من السلطة التدريجية.

لكن بصور القانون التوجيهي للمؤسسات بتاريخ 12 جانفي 1988 تحت رقم 88-101 حمل عدة تغييرات وذلك رغبة من المشرع لدفع المؤسسة العامة الاقتصادية للتطور بإخضاعها إلى نفس قواعد ومعايير المنافسة والنجاعة التي تخضع لها الشركات الخاصة، وذلك لا يكون إلا بإصلاح أنظمة التسيير وجعل اهتمام المسيرين وبقائهم في المؤسسة ينصب على نجاعتهم ونجاحهم وما يحققونه من نتائج لصالح المؤسسة. فمجموعة القوانين الصادرة في سنة 1988² المتعلقة باستقلالية المؤسسات تعتبر بداية مميزة في تاريخ المؤسسات الجزائرية وعهدًا اقتصاديًا جديدًا، بحيث أنها وُضعت فيها حدًا لكل التدخلات التي كانت تجعل من المؤسسة أداة طبيعية في أيدي الوصايات المتعددة، فأحدثت هذه القوانين توضيحًا وتفريقًا بالغ الأهمية بين الوظائف الأساسية للمؤسسة، فوظيفة الملكية أُسندت للصناديق المساهمة، أما وظيفة الإدارة فأُسندت لمجلس الإدارة، أما وظيفة التسيير

1- قانون رقم 01-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.

2- قوانين 1988 تتمثل في:

قانون رقم 01-88 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

قانون رقم 02-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتعلق بالتخطيط، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.

قانون رقم 03-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988 يتعلق بصناديق المساهمة، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.

قانون رقم 04-88، مؤرخ في 12 جانفي 1988، معدل ومتمم للأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسة العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.

والتي نحن بصدددها فأسندت للمسير، حيث لا يجوز لصاحب الملكية أو الإدارة التدخل في شؤون التسيير كما كان عليه سابقاً.

من أجل ذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹ من أجل إعطاء استقلالية أكبر لتسيير المؤسسات والتنظيم المركز القانوني للإطارات المسيرة، وهذا ما سمح بظهور نوع خاص من الإطارات المسيرة داخل المؤسسة العمومية.

فالمسيرين أصبحوا يُعيّنون من قبل أجهزة المؤسسة ولم يعودوا موظفين لدى الدولة ولو - بصورة مباشرة - بل مجرد عمال، أي إطارات يخضعون لقانون العمل بصفة متميزة، نظراً لطبيعة أعمالهم والمهام الموكلة لهم، وأن هذا العقد المبرم بين المسير وجهاز الإدارة التابع للشركة يجعل من المسير يشغل مركز قانونياً اعتباراً هو وكيل وعامل أجير آن واحد.

كونه يعتبر مسؤولاً عن إدارة وتسيير أملاك المؤسسة باسمها ولحسابها مقابل أجر، كونه عاملاً أجيراً يخضع لنفس الأحكام والقوانين والنظم السارية على بقية الأجراء.

بالتالي فالعقد الذي يربط المسير بالمؤسسة يعتبر عقد عمل من نوع خاص، وهذا تطبيقاً لنص المادة 04 من القانون رقم 90-11² التي تنص صراحة وتحدد عند الاقتضاء أحكاماً خاصة تُتخذ عن طريق التنظيم للنظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات... وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به.

لكن تمديد مجال تطبيق قانون العمل على العلاقة بين المؤسسات ومسيرها بقدر ما يوفر الحماية فإنه يخلق مشاكل عديدة للمسيرين الذين يُطبق عليهم المرسوم التنفيذي رقم 90-290، حيث نجد أن أحكام هذا المرسوم لم تتعرض لكل التفاصيل الخاصة بالإطارات

1- مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بمسيري المؤسسات، ج.ر عدد 42 صادرة في 03 أكتوبر 1990.

2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 صادرة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-21، مؤرخ في 10 جويلية 1996، ج.ر عدد 43، صادرة في 10 جويلية 1996.

المسيرة، لا سيما المسؤولية المدنية والجزائية، ويبقى السؤال المطروح: ما طبيعة عقد إطار
نسير المؤسسة؟

هذه التساؤلات تدفعنا لدراسة هذا العقد من خلال التطرق إلى مفهوم عقد العمل الذي
يربط الإطار المسير بالمؤسسة، وتمييزه عن العقود المشابهة، من هم أطراف عقد عمل
إطار مسير المؤسسة، أي الأشخاص الذين يُعدّون مسيرين ويخضعون للمرسوم التنفيذي رقم
290-99 وطريقة تعيينهم، الخصائص التي تميز عقد عمل إطار مسير المؤسسة (الفصل
الأول)، والآثار المترتبة على ذلك، وكذا كيفية إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة
والمسؤولية المدنية والجزائية للإطارات المسيرة (الفصل الثاني).

الفصل الأول

المقاربة القانونية لعقد عمل إطار مسير المؤسسة

يُطبق قانون العمل على علاقات العمل التي يكون موضوعها العمل التابع، أي العمل الذي يقوم به شخص لحساب آخر وتحت إشرافه وتوجيهه ومراقبته. تنص المادة 02 من قانون رقم 90-11¹: «يُعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤديون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يُدعى المستخدم».

إن الأخذ بهذا التعريف على إطلاقه يُضيّق مجال تطبيق قانون العمل، خاصة مع وجود فئات كثيرة من العمال تقوم بأعمالها وتتمتع بهامش كبير من الحرية، إلا أنها في المقابل تقوم بها لصالح الغير وتحت إشرافه ومراقبته، يجعلها تقترب من العامل الأجير أكثر منها إلى العامل المستقل، الأمر الذي يدفع إلى ضرورة التفكير في تمتعها بالحماية المقررة للعمال في قانون العمل.

وعياً من المشرع بهذا الأمر، وسّع مجال تطبيق قانون العمل على فئات لا تتوفر فيها بالمعنى الدقيق معايير العامل الأجير خاصة معيار التبعية القانونية من خلال المادة 04 من قانون رقم 90-11: «تُحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم والنظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي... وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به»¹.

1- قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

1- المادة 04 من القانون نفسه.

أعطى بهذا قانون العمل ميلاد عقود عمل خاصة تُطبق عليها قواعد استثنائية، وإن كانت قواعد قانون العمل تُطبق كقاعدة عامة على كل العقود إلا ما جاء خاصاً بها، تطبيقاً للمادة 04 أعلاه وتجسيدا لها في الواقع أصدر المشرع عدة مراسيم تنفيذية¹.

كان أولها المرسوم التنفيذي رقم 90-290² المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، بموجبه أصبح المسير أجيلاً يرتبط بعقد عمل بالمؤسسة الشخص المعنوي وأصبح التسيير وظيفة قائمة بذاتها.

جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-290 لينظم المركز القانوني لإطارات المؤسسة ومسيرها - الذين تُمارس سلطاتهم عن طريقهم، فهم يُمارسون سلطات المستخدم تجاه العمال الأجراء (سلطة الإدارة، التأديب، التنظيم...)، الذين أصبحوا يرتبطون بها بعقد عمل يمنحهم صفة الأجير (المبحث الأول)، هذه الوضعية تخلق خصوصية في عقد المسير من حيث احتوائه على بنود غير مألوفة في عقود العمل العادية تتناسب وحجم السلطات والمسؤوليات التي يضطلع بها هذا الأخير، ولعل أهم العناصر التي يتفاوض حولها الأطراف شكل العقد ومدته، لأنه يلعب دوراً كبيراً في إحساس المسير بالاستقرار في وظيفته ويؤثر على نوعية نشاطه (المبحث الثاني).

1- من هذه المراسيم: مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر عدد 82 صادرة في 14 ديسمبر 1997، ومرسوم تنفيذي رقم 91-481، مؤرخ في 14 ديسمبر 1991، يحدد كفاءات ضبط التوقيت اليومي للعمل، والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر الرياضي الطليعة والنخبة والمستخدمي التأطير الذين يعملون حسب التوقيت، ج.ر عدد 66، صادرة في 22 ديسمبر 1991.

2- مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

المبحث الأول

مفهوم عقد عمل إطار مسير المؤسسة

يُعتبر عقد العمل الإطار الذي تُحدد ضمنه كافة الشروط والأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية والتنظيمية بين كل من العامل وصاحب العمل، وكثيراً ما تخضع هذه العلاقة إلى قواعد وتنظيمات جوهرية لا يجوز مخالفتها باعتبارها من النظام العام. تتميز القوانين التي صدرت في سنة 1990 من الناحية الاجتماعية بتحول جذري في مجال تنظيم علاقة العمل، وذلك بمرورها من النظام التوجيهي إلى النظام التفاوضي أو الاتفاقي.

فانتقال علاقة العمل من النظام التوجيهي الذي تحكمه الدولة إلى النظام التفاوضي الذي يحكم العلاقة بين العامل والمستخدم يرجع أساساً للتحويلات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر بصدور قوانين استقلالية المؤسسات، بحيث أصبحت المؤسسة العمومية الاقتصادية مستقلة في التسيير، بعد أن كانت تخضع لإرادة الجهة الوصية، التي تقوم بالتسيير الإداري للمؤسسة والتعيين المباشر أو عن طريق التنظيم لمسيرى المؤسسات وتمارس صلاحياتها في إنهاء مهامهم متى شاءت.

إن قوانين استقلالية المؤسسات التي أقرت خضوع المؤسسة في التسيير إلى أحكام القانون التجاري، على نموذج شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة، غيرت أنظمة وكيفيات تعيين مسيري هذه المؤسسات الذين لم يعودوا موظفين لدى الدولة ولو (بصورة مباشرة) بل مجرد عمال، أي إطارات يخضعون لقانون العمل بصفة عامة متميزة نظراً لطبيعة أعمالهم والمهام الموكلة لهم.

فجاء المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، تنفيذاً لنص المادة 04 من

القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، وذلك بمنح الطرفين: المسير والمؤسسة (أي جهاز الإدارة التابع للمؤسسة) الحرية في إبرام عقد العمل والتفاوض على شروطه.

المسير هو ذلك الشخص الذي يقوم بعمليات التخطيط والتنظيم والرقابة وقيادة جهود كل الأفراد الذين يعملون تحت سلطته¹ (المطلب الأول)، كما يتضح من خلال ما سبق أن العلاقة القانونية الناشئة عن إبرام عقد التسيير تشمل طرفين رئيسيين: المسير باعتباره مفوضاً من قبل مجلس الإدارة، أي اعتباره ممثلاً لها وصاحب عمل في آن واحد، المؤسسة العمومية الاقتصادية ممثلة في جهاز إدارتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مفهوم عقد عمل إطار مسير المؤسسة

لقد جاء في نص المادة 02 من القانون رقم 90-11 تحديد مفهوم العمال الأجراء، وهم كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب²، في إطار التنظيم، لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى "المستخدم"، ويعد هذا

1- بوشليط مولود، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشرة، 2006-2009، ص 03.

2- الراتب هو المقابل المالي الممنوح للموظف كتعويض لعمله أو لخدماته المقدمة للمؤسسة، ويصرف له شهرياً ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقاً لمبدأ "لكل حسب عمله"، ولا يمكن أن يتقاضى الموظف راتباً من مؤسسة إلا إذا كان معينا في منصب عمل لديها، ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب: voir sur : www.djelfa.info@2006-2015 أما الأجر، فهو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل. وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية، النقدية والعينية، التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف، وهو ما يحصله العامل يومياً أو أسبوعياً. أنظر في هذا الشأن: أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، (د.ب.ن)، 2012، ص (65).

فتمثل كلا من الأجر والمرتبات تعويضاً نقدياً مباشراً يحصل عليه الفرد لقاء المساهمة التي يقدمها للمنظمة بعمل فيها، فهما متشابهان من حيث المضمون، ويختلفان من حيث الاستخدام، فالشائع في "الرواتب" أنها تطلق على شاغلي الأعمال المكتبية والإدارية، بحيث يتم الدفع لهم على أساس الزمن ويسمون بالموظفين، أما "الأجر" فهو يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال الصناعية والإنتاجية، حيث تدفع تعويضاتهم على أساس كمية الإنتاج

وعلى أساس الزمن أو على أساسهما معا: voir sur : www.djelfa.info@2006-2015

تعريف علاقة العمل في عمومها¹ (الفرع الأول)، ويوجد بعض النظم الخاصة أوردها المشرع في المادة 04 من القانون رقم 90-11 والتي يظهر منها: النص التنظيمي المتعلق بعلاقات العمل الخاص بمسيري المؤسسات² (الفرع الثاني).

يتميز عقد عمل إطار مسيري المؤسسات عن باقي عقود العمل الأخرى، وهذا راجع إلى خضوع علاقة العمل في معظم جوانب تنظيمها إلى أحكام القانون التجاري، التي تبني علاقة الشركة - مهما كان نوعها - بمسير في إدارتها بعقد الوكالة الذي يملئ مبادئ ومميزات قد تتعارض أو تصطدم بعقد العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول

تعريف عقد العمل

من المتفق عليه أن التشريع لم يعط تعريفًا محددًا لعقد العمل، فاعتمد على تعريفه ضمنيًا حسب القواعد العامة (أولاً)، إنما الفقه أجمع واجتهد على تعريفه، لكن دون أن يعطي تعريفًا شاملاً (ثانياً).

أولاً: المحاولات التشريعية

لقد اعتمد المشرع الجزائري ضمنيًا على تعريف عقد العمل حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني³، حيث تنص المادة 54 منه على أنه: «اتفاق يتعهد

1-تنص المادة 02: «يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم»، قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

2-تنص المادة 04: «تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات... وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به»، قانون رقم 90-11 سالف الذكر.

3- ماهية عقد العمل: www.exarab.com voir sur :

بموجبه، شخص أو عدة أشخاص آخرين، بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما»¹ ولهذا اعتبر عقد العمل عقداً مدنياً، وقد أخذ المشرع الجزائري بمصطلح عقد العمل، حيث تنص المادة 09 من قانون علاقة العمل على أنه: «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تنفق عليها الأطراف المتعاقدة»²

أما المادة 10 منه: «يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت»³ كذلك المادة 02 منه: «يُعتبر عمالاً أجراء، في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤديون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم»⁴، في ظل هذه المادة عُرّف كل من العامل وصاحب العمل.

ليس المشرع الجزائري فقط الذي لم يهتم بوضع تعريف لعقد العمل، وإنما معظم التشريعات المقارنة، فنذكر مثلاً: المشرع الفرنسي الذي لم يتعرض هو الآخر لتعريف عقد العمل وإنما اكتفى بالتعريف الوارد في القانون المدني، على أنه عقد إيجار الخدمات⁵. كذلك الحال بالنسبة للمشرع التونسي الذي سار مسار المشرع الفرنسي، والذي لا يزال متأثراً بفكرة أن عقد العمل مرادف لعقد إيجار الخدمات، وبذلك يُعرّف هذا العقد بأنه: «اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين، وسُمي عاملاً، بتقديم خدمات إما لمدة محددة أو

1-المادة 54 من الأمر رقم 5875 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78 صادرة 1975 في 30 سبتمبر

2-المادة 09 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-المادة 10 من القانون نفسه.

4-أكمون عبد الحليم، تحرير العقود الإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007، ص

15

5-المادة 02 من القانون نفسه

غير محددة، وإما لإنجاز عمل للطرف الآخر ويُسمى مؤجراً. وذلك تحت إدارة ورقابة هذا الأخير مقابل أجر»¹

ثانياً: المحاولات الفقهية

عرّف أحمية سليمان عقد العمل على أنه: «اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية، ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر وتحت إشرافه مقابل عوض». بينما يُعرّفه البعض الآخر أنه: «اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عملٍ مادي تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجرٍ يحصل عليه»²

يمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية لعقد العمل وفقاً لما يجمع عليه الفقه الحديث بأنه: «اتفاق يلتزم بموجبه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً»³

أجمع الفقه الفرنسي على أنه: «اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل مقابل عوض». من خلال هذه التعاريف، يمكن التسليم بخصائص وصفات عقد العمل المعبرة عن استقلاليته، إذ اشتملت التعريفات السابقة على عناصر أربعة لهذا العقد، وهي: العمل، الأجر، التبعية، والزمن⁴.

اهتم المشرع المغربي بتعريف العامل أكثر من اهتمامه بتعريف العقد، وعرفه بأنه: «الشخص الذي يلتزم بتنفيذ شغل بصفة شخصية، حيث يتمثل هذا الشغل في القيام

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1998، ص 15

2-المرجع نفسه، ص 15

3-أنظر في ذلك: جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري - علاقات العمل الفردية - الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1984، ص 80، وأيضاً: بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية - جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القبة، الجزائر، 2003، ص 57.

4-المرجع نفسه، ص 57

بأعمال مادية أو فكرية لصالح شخص آخر يُدعى المؤجر، أو رب العمل، بحيث يكون الأول في حالة تبعية للثاني، على أن يكون ذلك مقابل أجر يؤديه الثاني للأول»¹ بالرغم من أن هناك الكثير من التشريعات لم تُعرّف عقد العمل، إلا أن هناك بعضًا منها أولت اهتمامها بتعريف عقد العمل. نذكر منها على سبيل المثال ما جاء في نص المادة 674 من القانون المدني المصري، والتي توافق المادة 21 من قانون العمل المصري الصادر سنة 1981، إذ عُرّف عقد العمل على أنه: «العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر»²، هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن علاقة العمل هذه التي يحكمها عقد العمل قد تكون محددة المدة، وقد تكون غير محددة المدة، وعلى هذا الأساس سنعالج هاتين النقطتين:

- عقد العمل غير محدد المدة

وهو القاعدة العامة، يتم إبرامه شفويًا أو كتابيًا، وهذا تطبيقًا للاتفاقية الجماعية أو لعدة اتفاقيات جماعية، إلا أن هذه الأخيرة تُفضل إبرام العقد كتابيًا لتفادي الإشكالات التي قد تحدث مستقبلًا حول طبيعة العقد وحقوق والتزامات كل طرف فيه³.

- عقد العمل محدد المدة

يُعتبر من العقود الاستثنائية، ويجب أن يكون مُفرغًا في قالب شكلي معين، وإلا اعتُبر عقد عمل لمدة غير محدودة⁴ كما نصت المادة 12 من القانون رقم 90-11 على الحالات التي يتم بموجبها التشغيل لمدة غير محددة، وتتمثل في:

- عندما يُوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص ص 16-15

2-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص ص 55-56.

3-يوحلالة فارس، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة، 2006-2009، ص 4.

4-انظر نص المادة 11 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مُثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها¹، التي أضافها الأمر رقم 96-21²

الفرع الثاني

تعريف الإطار المسير

فيما يخص تعريف الإطار المسير نتعرض إليه بصفة عامة (أولاً) ثم نتطرق إلى التعريف الذي أعطاه له المرسوم التنفيذي رقم 90-290 (ثانياً).

أولاً: تعريف الإطار المسير بصفة عامة

الإطارات³ أجراء من الطبقة السامية، يعينون عند الضرورة للإشراف على نواحي الشركة الفنية (كالمدير المالي، مدير الإنتاج، مدير تجاري ...)، يشغلون مناصب امتيازية

1-أنظر نص المادة 12 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2-أمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 يوليو 1996، ج.ر. عدد 43 صادرة في 10 يوليو 1996، يعدل ويتم القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-تعرفهم منظمة العمل الدولية بأنهم: "كل شخص (الشرط الأول) أكمل تعليمًا وتكوينًا مهنيًا ذا مستوى عالٍ أو يمتلك تجربة معترف بمماثلتها في المجال العلمي أو التقني أو الإداري (الشرط الثاني)، وكل شخص يمارس بصفة أجير وظائف تغلب عليها الطابع الذهني والذي يترتب عليه مستوى عالٍ من الاختيار، الحكم، والمبادرة ويتحمل مسؤولية مرتفعة نسبيًا. هذا المصطلح يشمل أيضًا كل شخص يملك، بتقويض من المستخدم وتحت مسؤوليته، التقرير، التسيير، المراقبة وتنسيق أنشطة فريق مؤسسة أو تنظيم مع سلطة التوجيه المناسبة.

Toute personne qui (première condition) a terminé un enseignement et une formation Professionnelle de niveau supérieur ou qui possède une expérience reconnue équivalente dans un domaine scientifique, technique ou administratif et (second e condition) toute personne qui exerce en qualité de salarié des fonctions à caractère intellectuel prédominant comportant l'application à un haut degré de facultés de jugement et l'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

داخل المؤسسة أعلى من تلك المحددة في الترتيب السلمي، فهم يشكلون فئة وسيطة بين المسيرين والعمال في ممارسة السلطة داخل المؤسسة¹

يتم التمييز داخل هذه الفئة بين نوعين من الإطارات:

- إطارات بالمفهوم (par conception)، يمارسون السلطة داخل المؤسسة بطريقة غير مباشرة، يحدد نظام تصنيف الوظائف في المؤسسة.

-إطارات السلطة (Autorité)، يشغلون وظائف سلطة² عن طريق التفويض³، لا يتمتعون بسلطات خاصة، سلطاتهم مفوضة يترتب عنها ممارسة وظائف المراقبة والإدارة والتوجيه بكل استقلالية ومسؤولية، أي ممارسة وظائف تدخل في صميم وظائف الإدارة العامة⁴

هم في وظائفهم هذه يحتاجون إلى حرية تامة في الاختيار بطريقة تحقق لهم الوصول إلى أهداف المؤسسة، يشرفون على مساعديهم من حيث تعيينهم، تحديد أعمالهم وتقييمها وتحديد أجورهم وجزائهم، مع بقائهم مسؤولين أمام رؤسائهم، ويملكون حق إصدار الأوامر

Cette notion englobe également toute personne qui détient par délégation de l'employeur et sous son autorité la responsabilité de prévoir, diriger, contrôler et coordonner les activités d'une partie, d'une entreprise Ou organisation avec le pouvoir de commandement correspondant

1-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2001-2002، ص 33.

2-يقصد بالسلطة: القوة أو الحق في التصرف أو إعطاء الأمر، أو الحصول على العمل بواسطة آخرين، وفي الإدارة يمكن أن نقول إن السلطة هي قوة مطالبة الآخرين بالعمل الذي يعتبر مناسباً من وجهة نظر حائز السلطة لتحديد الهدف المحدد، كما تتطوي على قوة اتخاذ القرارات والتأكد من تنفيذها. (انظر في هذا الشأن: مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 34).

3-أما التفويض فيُعنى به منح أو إعطاء السلطة من إداري لآخر أو من وحدة تنظيمية لأخرى لغرض تحقيق واجبات معينة، فرئيس المؤسسة وإن كان يتمتع شكلياً بكل السلطات، فإن طبيعة سلطانه وأعماله الكبيرة تجعله يميل إلى عدم تركيزها بين يديه، لهذا سمح له القانون بأن يوزعها نحو أسفل التسلسل الهرمي، فسلطات رئيس المؤسسة قد تُمارس مباشرة أو عن طريق التفويض (انظر في هذا الشأن: مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 34).

4-المرجع نفسه، ص ص 33-34

إلى مرؤوسيتهم، ويتحملون مسؤولية تخطيط وتنسيق وضبط أعمالهم، ولا يتأتى لهم القيام بهذه الوظائف إلا عن طريق تفويضهم السلطة اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة منهم¹ هذه الفئة الأخيرة من الإطارات هي التي يطبق عليها المرسوم رقم 90-290، وترتبط مع المؤسسة بعقد عمل المسير وتدعى الإطارات المسيرة.

لا يكتسب الإطار هذه الصفة إلا إذا كان تابعاً لرئيس مؤسسة معين من طرفه، ويملك الكفاءة والوسائل والسلطة الكافية والقبول المسبق للتفويض.

- تعيين المفوض ومفوض المفوض

المسير الأجير الرئيسي يمارس سلطاته بالتفويض مع جهاز إدارة الشركة، أي عن طريق تفويض أول، ولكن هذا الأخير يفوض بعض سلطاته لإطارات المديرية الذين يعينهم، هذا ما يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 90-290، وبالتحديد في المادتين 03 و05 منه²، ذلك أن المسير الأجير الرئيسي أثناء تفاوضه حول عقد عمله، أهم نقاط التفاوض تتمحور حول سلطاته³.

تفويض السلطة الإدارية يقصد به أن يعهد الرئيس الإداري، ويسمى المفوض، بجزء من اختصاصاته التي يستمدّها من القانون لأحد المديرين الآخرين في المستويات الأدنى منه، ويسمى المفوض إليه، ويترتب على ذلك أن يكون لمن فُوض إليه هذه الاختصاصات أن يصدر قرارات فيما فُوض فيه دون حاجة ما للرجوع للرئيس المفوض⁴.

التفويض لا يعني تخلي الرئيس عن سلطاته ومسؤولياته، فيمكنه في كل وقت سحبه أو تعديله، ويكون شفهيًا أو كتابيًا، مطلقًا من حيث المدة أو مقيّدًا، لكن لا يشمل جميع الاختصاصات، وتبعًا لهذا فإن المسير الأجير الرئيسي، وبعد تحديده للإطارات المديرية،

1 -Gérard COUTURIER, Droit du travail, les relations individuelles du travail, 2^e édition, Presse Universitaires de France, Paris, s.d.e, p. 513

2-أنظر نص المادتين 03 و05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3 -Gérard COUTURIER, Droit du trava l » les relations individuelles du travail, op.cit, p. 458.

4 -Jean Maurice NERDIER, Droit du travail, 10^e édition, édition DALLOZ, Paris, France, 1996, p. 71.

يتفق مع جهاز الإدارة للشركة على مدى السلطات المفوضة لهؤلاء والالتزامات المطلوبة منهم من خلال عقود عملهم، مع بقاءه دائما المسؤول الأول عن تحقيق الأهداف المرسومة أمام هذا الجهاز، مع بقائهم مسؤولين أمامه¹.

المبدأ أن صاحب الاختصاص يلتزم بأن يمارس اختصاصاته بنفسه، ولا يستطيع أن يفوض غيره من رؤوسيه للقيام بمهامه إلا إذا أجاز ذلك المشرع صراحة، فالتفويض ينظمه نص مستقل خاص به، وقد ينظمه المشرع في تشريعات خاصة بمناسبة تنظيم موضوع معين² وقد نص المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على ترك المجال للمسير الأجير الرئيسي والجهاز الإداري في الشركة على تحديد المجالات القابلة للتفويض للإطار المسير.

لا يمكن للمسير الأجير الرئيسي أن يفوض صلاحياته في التنظيم والرقابة، لأن مسؤوليته الجزائية لها طابع النظام العام، التفويض يتميز بطابعه المحدود، ولكن يشترط فيه الاستقرار، أي أن يدوم لمدة دنيا، وإن ديمومة التفويض لا يمكن أن يمسه التغيير في الهيكلة القانونية للشركة المستخدمة ما دام أنه لا يمس بمجال السلطات الابتدائية المتفق عليها³.

لا يجوز للمسير الأجير الرئيسي أن يفوض مثلا:

- المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالتشريع داخل المؤسسة وخارجها، يجب على المسير القيام بها بنفسه.

- إقامة وتفسير الخطط الخاصة بالمؤسسة، فالمسير يحتفظ لنفسه بسلطة ومسؤولية وضع وتفسير الخطط الخاصة بالمستوى التنظيمي الذي يعمل فيه، فهو وحده الذي يستطيع

1 - Ibid, pp. 71/72.

2 - Gérard COUTURIER, Droit du trava l » les relations individuelles du travail, op.cit, p. 475.

3 - Alain COEURET et Elisabeth FORTI , Droit pénal du travail, édition Litec (librairie de la Cour de 'assation), Paris, France, 1993, p. 189.

أن يضع خططا متوازنة وموضوعية لجميع الوحدات في التنظيم، وإن كان يستعين في القيام بهذه المهام بمساعديه.

- إدارة شؤون الأفراد: يحتفظ بسلطة اختيار الأعضاء التابعين له، والإشراف بنفسه على خطط تدريبهم، وبحث الشكاوى المتعلقة بمشاكلهم، أو اتخاذ قرارات مكافأتهم وترقيتهم.
- إجراء التنسيق: ينسق العمل بين الوحدات لتحقيق الأهداف.
- إجراء الرقابة: وذلك عن طريق وضع معدلات موضوعية لأداء العمل، وقياس ما تم إنجازه فعلا، ومقارنته بالمعدلات السابق وضعها، واتخاذ ما يلزم من الإجراءات لتصحيح ما تكشف عنه الرقابة من انحراف في عملية الأداء، فالرئيس هو المسؤول الأول عن تحقيق النتائج¹.

فيمكن للمسير الأجير الرئيسي أن يفوض الأعمال اليومية الجارية والمسائل الروتينية.

- الكفاءة *compétence*

تتعلق بالمعارف والتقنيات، وبصفة عامة قدرات وتكوين المفوض، ذلك أنه لا يمكن قبول أن يتلقى أجير مهمة المديرية أو المراقبة دون أن يكون له التكوين المناسب.

- السلطة *Autorité*

حتى يكون التفويض مقبولا يجب على المفوض أن يتخذ التدابير والإجراءات التي تسمح للمفوض بممارسة حقيقية للصلاحيات الممنوحة له، عن طريق إعطائه سلطات التوجيه والتأديب، تسمح له بإعطاء التعليمات الضرورية التي يعمل على احترامها حتى يتحصل من الأجراء الموضوعين تحت رقابته الطاعة الضرورية لتحقيق الأهداف المنوط بها واحترام القانون، بحيث يتمتع بحد أدنى من الاستقلالية في تنفيذ مهمته.

1 -Jean Maurice NERDIER, Droit du travail, op.cit, p. 89.

-الوسائل:

يجب الوضع تحت تصرف المفوض الوسائل المادية والإنسانية والمالية الضرورية للقيام بمهمته وتحقيق الأهداف المكلف بها¹.

ثانياً: تعريف الإطار المسير حسب المرسوم التنفيذي رقم 90-290

إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 نلاحظ أنه نص على فريق الأطارات المسيرة دون تحديد معايير تعريفهم. وعليه أصبح تحديدهم لا يخضع لنفس المبادئ المحددة مسبقاً في مدونة الأطارات العليا خارج السلم طبقاً للمرسوم رقم 86-179² المؤرخ في 05/08/1986، الذي كان يحدددهم بالمدير العام، المدير العام المساعد، المدراء، رؤساء المديريات، فالتصنيف الفعلي لهذه الفئة أصبح بالضرورة تعاقدياً يحدد بالاتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة عند التفاوض حول بنود عقد هذا الأخير³ تبين أن الأطارات مساعدة للمسير الأجير الرئيسي ويتحملون معه مسؤولية التسيير فردياً والنتائج الاقتصادية والمالية للمؤسسة، فأسس تحديدهم تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وإن كان الاتفاق على تعيينهم يكون في كل المؤسسات من طرف المسير الأجير الرئيسي للمؤسسة⁴، فلقد أعطى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 لكل مؤسسة الحرية التامة في تفسير مفهوم التسيير.

1 -Alain COEURET et Elisabeth FORTI , Droit pénal du travail, op.cit, pp. 150/151.

2-مرسوم رقم 86-179 مؤرخ في 05 أوت 1986، يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، ج.ر عدد 32 صادرة في 06 أوت 1986.

3-طبقاً للمادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 التي تنص أن من بين بنود التفاوض: سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية.

4-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا، الدفعة الرابعة عشر، 2003-2004، ص 18.

فنفس المنصب يمكن أن يكون مسيرًا في شركة وليس كذلك في شركة أخرى¹، حتى ولو كانت الأعمال والمسؤوليات متماثلة، ذلك أن الهدف الرئيسي لوجود هذا المرسوم هو الوصول إلى تجنيد أكبر للإطارات المسيرة للوصول إلى الأهداف المحددة مسبقًا من طرف الإدارة العامة.

نتيجة لهذا التجنيد جعل المشرع حقوق والتزامات الإطارات المسيرة لا تخضع للتفاوض الجماعي، كما أنهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة، مما يجعلنا نقول أن الإطارات المعنية بالمرسوم هي تلك التي تتمتع بسلطة إدارية قادرة على التأثير إما إيجابًا أو سلبًا على المردود العام والنتائج النهائية، هذه السلطة ناتجة عن تفويض من المسير الأجير الرئيسي، الذي يضع تحت تصرف الإطار: السلطة، الوسائل، المسؤولية المباشرة، والاستقرار النسبي في التصرف².

فالمعايير الوحيدة لتحديد الإطارات الحقيقية هي التي يضعها المسير الأجير الرئيسي طبقًا للعقد الذي يربطه مع الجهاز الإداري للشركة، وهو يعتمد في هذا على الكفاءة، والقدرة على التسيير والتوجيه، وعلى أساسها يمنح ويكلف الإطارات بالأعمال التي تتناسب مع صفاتهم³ هذا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «يمكن للمسير الأجير الرئيسي، وفقًا للسلطات التي يسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته، تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية، وكذلك كفاءات دفع مرتباتهم، باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال»⁴.

1- محمد شرفي، سريان علاقات العمل ونشأتها ونهايتها، المجلة القضائية للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، لسنة 1998، ص 62.

2- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 19.

3- المرجع نفسه، ص 19.

4- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

فالمسير الأجير الرئيسي هو الذي يضع عقود الإطارات المسيرة، ويتفاوض مع المعنيين تبعاً للعقد الذي يربطه مع جهاز الإدارة والذي يخضعه لالتزام النتائج¹

الفرع الثاني

تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن العقود المشابهة له

قد يكون العمل الإنساني موضوع عقود مختلفة، مما يستوجب بالضرورة البحث أولاً عن طبيعة العقد الذي يربط بين الطرفين، خاصة أن القواعد التي يجب اتباعها في عقد عمل إطار مسير المؤسسة تختلف عن تلك التي تتبع عندما يتعلق الأمر بعقد آخر، كعقد المقاولة (أولاً)، وعقد الوكالة (ثانياً).

أولاً: تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن عقد المقاولة

- التمييز بين العقدين من حيث الإبرام والمحتوى

المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن ينجز شيئاً وأن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر²، يكون عقد عمل مسير المؤسسة موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص مختلف العناصر التي يتشكل منها الأجر والتعويضات والمنافع العينية، وكذا تحديد سلطات المسير الأجير الرئيسي في تشغيل إطارات المديرية وأهداف النتائج والتزاماتها³.

يتبين من خلال ما سبق أن المقاول لا يخضع لإدارة رب العمل وإشرافه، بل يعمل مستقلاً طبقاً لشروط العقد المبرم بينهما، ومن ثم لا يعتبر المقاول تابعاً لرب العمل، ولا يكون هذا الأخير مسؤولاً عن المقاول مسؤولية المتبوع عن التابع.

1- محمد شرفي، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع سابق، ص 62.

2- وفقاً لنص المادة 549 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، سالف الذكر.

3- وفقاً لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

لكن يجب ألا يُفهم من أن استقلال المقاول معناه تجريد صاحب العمل من كل سلطة وحرمانه من إبداء رأيه وتوجيهاته في طريقة إنجاز العمل موضوع العقد، غير أن هذا التدخل يجب ألا يتعدى إلى درجة فرض السلطة من جانب صاحب العمل¹.

كما يمارس المسيرون أنشطتهم باستقلالية، بل أكثر من ذلك فإنهم يمثلون ويتكلمون باسم المستخدم تجاه الغير عند القيام بعملهم، فبالنسبة لهؤلاء، فإن جهاز إدارة المؤسسة عند التعيين يحدد في عقودهم عن طريق التفاوض الأهداف والتزامات النتائج، من خلالها يتحدد عنصر العمل المطلوب من المسير تنفيذه لتحقيقها، وهذا يتطلب من المستخدم وضع كافة الوسائل وتوفير الظروف اللازمة للمسير ليتمكن من أداء عمله، كما أن تحديدها يدل على أن المسير ينفذ التزاماته وفق تعليمات وتوجيهات المستخدم، حتى ولو كانت عامة وتتعلق بالخطوط العريضة للعمل².

كما يقوم بتلك الأعمال تحت مراقبته من خلال تحققه من مدى وأهمية النتائج المحققة وتحديد المكافأة أو العقاب³

نجد أن التزام كل من المقاول والإطار المسير هو التزام بتحقيق نتيجة⁴، فعقد المقاوله يهتم بتحقيق العمل لا بتقديم قوة العمل، أو بعبارة أخرى فإن المقاول ملزم بتحقيق نتيجة لا ببذل عناية الرجل العادي⁵.

كما أخضع المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المسير إلى التزام النتائج، فأصبح ملزماً بالاهتمام بالغايات، أي النتائج النهائية، فهي لب وأساس الالتزام⁶.

1-بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، 1988، ص ص 83-84.

2-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 68.

3-المرجع نفسه، ص 68.

4-بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 78.

5-مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 109.

6- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 106.

تكون أجرة المقاول غير ثابتة، وإنما متغيرة وفقاً لتنفيذ مراحل المقاولة¹، في حين يكون تحديد أجر الإطار المسير في إطار التفاوض حول عقده مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها²، فهو أجر ثابت.

- تمييز العقدين من حيث الإنهاء :

إن القواعد الخاصة بإنهاء العقدين ليست واحدة، ففي عقد المقاولة يحق لرب العمل، إذا ثبت أثناء سير العمل أن المقاول يقوم بأداء عمله على وجه معيب أو منافياً للعقد، أن يطلب إما بفسخ العقد، وإما أن يعهد إلى مقاول آخر بإنجاز العمل على نفقة المقاول الأول. وهذا بعد إعداره ومنحه أجلاً لتغيير طريقة تنفيذه للعمل³ طبقاً لنص المادة رقم 553⁴ من القانون المدني.

بينما فيما يخص عقد الإطار المسير، فإنه يمكن لأي طرف من أطراف العلاقة التعاقدية أن يضع حداً لها، في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد، وهذا ما نصت عليه المادة⁵ من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، ويشترط في ذلك فقط أن يحترم المسير فترة الإشعار المسبق التي تحدد في العقد، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبند

1- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 81.

2- وفقاً لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3- بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 77

4- تنص المادة 553: «إذا ثبت أثناء سير العمل أن المقاول يقوم به على وجه معيب أو منافٍ لشروط العقد، جاز لرب العمل أن يُنذره بأن يُصحح من طريقة التنفيذ خلال أجل معقول يُعينه له، فإذا انقضى هذا الأجل دون أن يرجع المقاول إلى الطريقة الصحيحة، جاز لرب العمل أن يطلب إما فسخ العقد وإما أن يعهد إلى مقاول آخر بإنجاز العمل على نفقة المقاول الأول طبقاً لأحكام المادة 170 أعلاه...» أمر رقم 75-58، يتضمن القانون المدني، سالف الذكر.

5- تنص المادة 10: «يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حداً لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد...» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

العقد طبقاً لنص المادة¹ من المرسوم المذكور أعلاه، كما يمكن إنهاء علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة، فإن هذا الجهاز يُخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابياً وفقاً لأحكام المادة² من المرسوم ذاته.

ثانياً: تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن عقد الوكالة:

- تمييز العقدين من حيث الإبرام والمحتوى

بالرجوع لنص المادة 571 من القانون المدني الجزائري، فإن عقد الوكالة هو العقد الذي بمقتضاه يُفوض شخصٌ شخصاً آخر لأداء عمل معين لحساب أو لصالح الموكل وباسمه³، في حين يخضع عقد عمل مسير المؤسسة في إبرامه لشروط خاصة، إذ كقاعدة عامة يُبرم

هذا العقد بناءً على تفاوض حر مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال يتم خلاله تحديد الأجر ومختلف التعويضات، وكذا تحديد سلطات المسير الأجير الرئيسي في تشغيل إدارات المديرية⁴.

يبذل الوكيل في تنفيذ الوكالة عناية الرجل العادي، وهو في هذا يلتزم ببذل عناية وليس بتحقيق نتيجة، في حين يخضع المرسوم التنفيذي رقم 90-290 الإطار المسير إلى التزام بتحقيق النتائج، يلتزم الوكيل بتقديم حصيلة عمله للموكل نظراً للاستقلالية التي يتمتع بها في تنفيذ الوكالة، كما يتمتع المسيرون باستقلالية في ممارسة أعمالهم⁵.

1-تنص المادة 11: «إذا وُضع حد لعقد العمل بإرادة من مسير المؤسسة، فإنه يتعين على هذا المسير احترام فترة إشعار مسبق تُحدد في العقد...» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-تنص المادة 12: «إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال، فإن هذا الجهاز يُخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابياً...» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3-عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل - دراسة مقارنة - بحث للحصول على درجة الماجستير في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، (د.س.م)، ص 95.

4-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر 2010، ص 74.

5-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 53.

يُعتبر الأجر من المسائل الجوهرية التي يُتفاوض عليها في عقد عمل إطار المسير مع جهاز إدارة الشركة، وشمله التشريع بكل أنواع الحماية، أما في عقد الوكالة، فكمبدأ عام هو عمل تبرعي ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك، حتى في حالة الاتفاق على أجر للوكالة، فإن هذا الأخير يكون خاضعاً لتقدير القاضي إلا إذا دُفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة¹.

- تمييز العقدين من حيث الإنهاء :

بالنسبة لإنهاء العقدين، فبالرجوع لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، يمكن لأحد طرفي العقد وضع حد لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة إخلال أحدهما ببند العقد، لا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والالتزامات، كما يمكن أن ينتهي هذا العقد بأسباب غير إرادية²

يمكن أن يكون عقد عمل إطار مسير المؤسسة محدد المدة أو غير محدد المدة، ففي حالة إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة وكان غير محدد المدة، فلا بد من احترام مرور مدة الإخطار، ولا شيء من ذلك في عقد الوكالة، لأنها عقد غير ملزم للطرفين، إذ للموكل حق عزل وفصل الوكيل قبل إنهاء مدة الوكالة، كما يمكن للوكيل أن يتنازل عن الوكالة قبل الإنهاء من تنفيذها، وتنتهي الوكالة أيضاً بوفاة الموكل³.

أضفى المشرع الجزائري على عقد عمل مسير المؤسسة طبيعة خاصة وذلك حماية للمسير من أجل استفادته من أحكام تشريع العمل نظراً لطبيعة أعمالهم ومهامهم⁴، لكن تطبيقاً نجدها عقود وكالة، فمثلاً المسير الأجير الرئيسي له صلاحيات واسعة أين تتعدم علاقة التبعية مع مجلس الإدارة من جهة، ومن ناحية ثانية نجده كمشرف فني في المؤسسة

1-أنظر نص المادة 581 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، سالف الذكر.

2-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 04.

3-عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، مرجع سابق، ص 96.

4-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

أين تكون علاقة التبعية قائمة¹، أي جعله يجمع بين وظيفتين، ومن هنا فإن السؤال الذي يطرح هو: هل يعتبر الشخص في هذه الحالة وكيلا لا ينتفع بأحكام قانون العمل وبالتالي يجوز للشركة في كل وقت سحب التمثيل منه أو عزله، أو أجيرا ينتفع بأحكام قانون العمل وعدم تمتع الشركة في هذه الحالة بصلاحيات عزله انفراديا؟

إن نفس الشخص باعتباره مديرا عاما أو عضوا في مجلس إدارة الشركة يعتبر وكيلا، لكل منهما أحكام خاصة به، وبالتالي تملك الشركة بمقتضى عقد الوكالة حق الفسخ الانفرادي، الصفة المميزة له، أن تنهى مهام هذا الشخص بصفته مديرا عاما في أي وقت كان، لكنها لا تملك سلطة عزله باعتباره مديرا فنيا، لأننا نكون في هذه الحالة أمام علاقة عمل ووظيفة مستقلة تماما عن الأولى ولها أحكامها الخاصة بها.

من ثم يجب على الشركة إن أرادت قطعها وإنهاءها أن تسلك القواعد الخاصة بإنهائها، وفي حالة ما إذا أقدمت على إنهاء هذه العلاقة دون اتباع الأحكام الواجبة التطبيق تكون أمام إنهاء تعسفي للعلاقة العمل².

المطلب الثاني

أطراف عقد عمل إطار مسير المؤسسة

نص المشرع الجزائري في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه: «يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

المسير الأجير الرئيسي، المدير العام، والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة...

إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة»³.

1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 03.

2- بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، مرجع سابق، ص 105.

3- أنظر الفقرتين 02 و 03 من نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

إن أهم ما يميز هذه المادة هو ذكر كلمة "وكيل" باللغة العربية، وقد جاء مرادفها بالنص الفرنسي "Gérant" وهما لفظان غير متقابلان، فكلمة وكيل يقابلها "Mandataire"، فبالرجوع إلى نص المادة 02 أعلاه نجد أن المشرع يقصد من وراء وروده كلمة "وكيل" مسير وليس وكيل.

فيقصد بالتسيير "Gestion" السير اليومي للعمل وتنفيذ التعليمات العادية وفقا للأهداف والتعليمات المعطاة، أي تنفيذ السياسة المختارة¹.

فالمسير في مفهوم الوكيل هو الشخص الذي توضع تحت يده الوسائل المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المسطرة، وبذلك فالمقصود بكلمة وكيل هو مسير وليس وكيل الذي هو طرف في عقد الوكالة².

يفهم من هذا النص أن العقد يكون بين طرفين وهما المسير من جهة، والمؤسسة ذات رؤوس أموال من جهة ثانية، فيعتبر مسيرا بمفهوم هذا المرسوم المدير العام أو الوكيل أو مسير أجير رئيسي آخر الذي يتولى الإشراف على المؤسسة ويهدف إلى تحقيق النتائج المتفق عليها في العقد (الفرع الأول)، أما المؤسسة³ فهي الكيان الذي يمارس في إطاره المسير مهامه وعمله¹، وقد تأخذ هذه المؤسسة عدة أشكال (الفرع الثاني).

1 - Paul De Bruyne, Équipe d'une thé r » de l'administration, édition s »Dalloz, Paris, France, 1975. P. 62.

2- محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير - التسيير والتنظيم والمنشأة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 13.

3- تُعتبر المؤسسات العمومية الاقتصادية حسب نص المادة 02 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، مؤسسات اشتراكية تكتسي الأشكال القانونية التي ينص عليها هذا القانون والقوانين الخاصة التي تسري على الإعلام وعلى نمط تسيير الثروات الوطنية، ولاسيما تلك المتعلقة بالمحروقات.

تتمتع هذه المؤسسات وفقا للفقرة الثالثة من نص المادة 03 من القانون رقم 88-01 سالف الذكر، بالشخصية المعنوية التي تسري عليها قواعد القانون التجاري إلا إذا نص صراحة على أحكام قانونية خاصة، وأكدت هذا، المادة 02 من القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12 يناير 1988، المحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، بأن المؤسسات العمومية الاقتصادية أشخاص معنوية تخضع لقواعد القانون التجاري.

الفرع الأول

المسير

حصر المشرع من خلال نص المادة 202² من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المسير³ في فئتين هما: المسير الأجير الرئيسي (أولاً)، إطارات المديرية⁴ (ثانياً).

أولاً: المسير الأجير الرئيسي: le gestionnaire salarié principal

ويقصد به المدير العام أو المسير أو أي مسير أجير رئيسي آخر يقوم بإدارة المؤسسة لأي شركة ذات رؤوس الأموال تربطه علاقة عمل بجهاز الإدارة سواء مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أو أي جهاز إداري آخر للشركة⁵، ويختلف هذا المسير حسب النوع أو الشكل الذي تأخذه المؤسسة، فهذه الأخيرة تأخذ عدة أشكال⁶، وحسب المادة 05 من

طبقاً لنص المادة 05 من القانون رقم 88-01 سالف الذكر، فإن المؤسسات العمومية الاقتصادية، هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة فيها و/أو الجماعات المحلية فيها، مباشرة أو بصفة غير مباشرة، جميع الأسهم و/أو الحصص، ويتوقف الاختيار بين أحد الشكلين المنصوص عليهما أعلاه على ميدان عملهما وأهميته في التنمية الاقتصادية ... ونفس الشيء تؤكد الفقرة الثانية من نص المادة 02 من القانون رقم 88-04 سالف الذكر: بأن المؤسسات العمومية الاقتصادية تؤسس في شكل شركات مساهمة أو في شكل شركات محدودة المسؤولية.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 17.

2- Article 02 de décret exécutif n° 9 -290 : «Pour l'application du présent décret, sont considérés Dirigeants d'entreprises : - Le gestionnaire salarié principal (Directeur Général, gérant ou autre gestionnaire salarié Principal) de toute société de capitaux dont la relation de travail est établie avec l'organe d'administration (conseil d'administration, conseil de surveillance ou autre organe d'administration) de ladite société

Les cadres de direction qui assistent le gestionnaire salarié principal de ladite société.

3- تجدر الملاحظة أن المشرع في النسخة الفرنسية للمرسوم استعمل أربع كلمات directeur général و gestionnaire و gerant و cadres de direction للدلالة على المسير رغم اختلافهما في الدلالة.

4- أنظر الفقرتان 02 و 03 من نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

5- ميروكي صافية، النظام القانوني لمسير المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مذكرة نهاية التبرص، المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثالثة، 2002-2003، ص 25

6- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 19.

القانون رقم 88-101¹ فإن المؤسسات العمومية الاقتصادية تأخذ إما شركات مساهمة (1) أو شركات ذات مسؤولية محدودة (2)

1- في المؤسسة التي تأخذ شكل شركة مساهمة

شركة المساهمة الشكل الأمثل لشركات الأموال التي تعتمد أساسا على الاعتبار المالي، فموضوع الاهتمام فيها على ما يقدمه كل شريك دون النظر إلى شخصيته، وهي الشركة التي يتجزأ رأسمالها على أسهم متساوية القيمة قابلة للتداول، إذ تحدد مسؤولية كل شريك فيها بمقدار ما يملكه من أسهم²، ونص عليها الأمر رقم 75-59³ في المواد 592 وما يليها.

إن إدارة الشركة من حق كل المساهمين الذين يجتمعون في جمعية عامة، ولكن العدد الكبير للمساهمين الذين قد تتميز به هذه الشركة⁴ وتغيرهم المستمر نتيجة تداول أسهمها في الأسواق، يحول دون عقد جمعية عامة في فترات متقاربة، كما تتعذر معه المناقشة المفيدة لشؤون الشركة، بل أكثر من ذلك يعوزهم الخبرة في معظم الأحيان، فتقوم الجمعية العامة بانتخاب هيئة محدودة العدد تتولى الإدارة الفعلية لها.

يعرف القانون التجاري شكلين للشركة المساهمة: شركة مساهمة ذات مجلس الإدارة (أ) والثانية ذات مجلس المديرين (ب).

نظرا للاختلافات في هيكله وأجهزة الشركتين سنحاول تحديد من هو المسير في هذه الشركات وتحديد من له صفة المسير الأجير الرئيسي⁵.

1- قانون رقم 88-01، سالف الذكر.

2- ثروة حبيب، دروس في القانون التجاري، مطبعة جامعة القاهرة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 1978، ص 361.

3- أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، معدل ومتم بالمرسوم التشريعي رقم 93-08، مؤرخ في 25 أبريل 1993، ج.ر عدد 27، صادرة في 27 أبريل 1993.

4- ثروة حبيب، دروس في القانون التجاري، مرجع سابق، ص 361.

5- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 24.

أ - شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة: S.P.A

تنص المادة 610 من الأمر رقم 59-75 السالف الذكر على أنه يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس الإدارة يتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل ومن اثني عشر عضواً على الأكثر، وفي حالة الدمج يجوز رفع العدد الكامل للقائمين بالإدارة إلى العدد الكامل للقائمين بالإدارة الممارسين منذ أكثر من ستة أشهر دون تجاوز أربع وعشرين (24) عضواً وعدا حال الدمج الجديد، فإنه لا يجوز تعيين قائمين جدد بالإدارة وتحدد مدة عضويتهم في القانون الأساسي دون أن يتجاوز ذلك ست (06) سنوات¹.

ينتخب من بين أعضاء مجلس الإدارة شخص طبيعي يكون رئيساً له يسمى بالرئيس المدير العام لمدة لا تتجاوز مدة عضويته في مجلس الإدارة، ويجوز لمجلس الإدارة أن يكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين لمساعدة الرئيس ويسمى بالمدير العام وذلك

بناءً على اقتراح منه (الرئيس)².

مجلس الإدارة جهاز تنفيذي يتولى تسيير أمور الشركة عن طريق اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق غرضها ويضع قرارات وتوصيات الجمعية العامة موضع التنفيذ³، وهذا ما تبينه المادة 610⁴ من القانون التجاري كما سبق بيانه، والمادة 622 من القانون نفسه التي تنص: «يخول مجلس الإدارة السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة، ويمارس السلطات في نطاق موضوع الشركة...»⁵

1- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري - الأعمال التجارية - التاجر - الشركات التجارية -، دار المعرفة، بولوغين، الجزائر، 2000، ص 287.

2- بوشليط مولود، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 09.

3- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 13.

4- أنظر نص المادة 610 من الأمر رقم 59-75، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

5- مكي خالدة، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 25/24.

يُستخلص مما سبق أن إدارة شركة المساهمة تكون من قبل رئيس مجلس الإدارة أو ما يعرف باسم الرئيس المدير العام وإطارات المديرية، لكن بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 يطرح السؤال التالي: من هم المسيرون المعنيون بهذا المرسوم التنفيذي (التنظيم الخاص)؟

إن شركة المساهمة ذات مجلس إدارة بها عدة فئات من المسيرين وهم:

- 1 - الإداريون.
- 2 - رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضاء المجلس.
- 3 - المدير العام أو المديرون العامون المقترحون من قبل مجلس الإدارة لمساعدة الرئيس.
- 4- إطارات المديرية المعينون من قبل المدير في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المادة الخامسة منه.

باستثناء الإداريين أو أعضاء مجلس الإدارة، وإن كانوا مسيرين طبقاً لأحكام القانون التجاري، فإنهم لا يتمتعون بهذه الصفة حسب مفهوم المرسوم التنفيذي رقم 90-290 للمسير، فهم وكلاء اجتماعيين¹، وهذا ما يجعل المجلس جهازاً داخلياً في الشركة.

1 -Le mandataire social est une personne physique mandatée par l'employeur lorsque celui-ci est une personne morale (association, entreprise, ou société). Il s'agit par exemple d'un gérant pour une SARL ou une EURL, d'un P »G, ou u directeur général lorsqu'il s'agit d'une société commerciale. Le mandataire social est le représentant de l'employeur dans tous les actes liés à la gestion de l'entreprise, dont il est responsable devant les actionnaires, les partenaires et la loi, et tout particulièrement dans le domaine de la gestion du personnel et de droit soc'al). voir sur : www.edition-tissot.fr>Di...)

الوكيل الاجتماعي هو شخص طبيعي موكل من طرف المستخدم عندما يكون هذا الأخير شخصاً معنوياً (جمعية، مؤسسة أو شركة)، عندما يتعلق الأمر مثلاً بمسير في شركة ذات المسؤولية المحدودة (SARL) أو مؤسسة ذات الشخص الواحد (EURL)، أو رئيس مدير عام أو مدير عام عندما يتعلق الأمر بشركة تجارية. الوكيل الاجتماعي هو ممثل المستخدم في كل العمليات (الأفعال) المتصلة (المتعلقة) بالتسيير في المؤسسة، التي هو مسؤول عنها أمام المساهمين أو الشركاء وأمام القانون، وعلى وجه الخصوص ميدان تسيير المستخدمين وما يتعلق بالقانون الاجتماعي. يتمتع الوكيل الاجتماعي بكافة السلطات للتصرف باسم المؤسسة تجاه الغير، يقوم بعمله في ظل استقلالية كبيرة لا تحدها سوى الخطوط العريضة التي تضعها أجهزة الملكية في المؤسسة وسياستها العامة التي لا يمكن تجاوزها، وهو

هذا بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، لكن ما هي وضعية رئيس مجلس الإدارة والمدير العام بالنسبة للمرسوم؟¹ أو بعبارة أخرى، هل يمكن لكل من رئيس مجلس الإدارة والمدير العام أن يحل محل المسير الأجير الرئيسي ويُطبَّق بالتالي عليهما أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، أم أنهم يُعتبرون وكلاء اجتماعيين ويتمتعون بصفة المسير حسب مفهوم أحكام القانون التجاري؟

- رئيس مجلس الإدارة: **Président du conseil d'administration**

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً (المادة 635 من القانون التجاري الجزائري)، يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة وتمثيلها في علاقاتها مع الغير. ويتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف باسمها² (المادة 638 من القانون التجاري). من خلال المادتين المذكورتين أعلاه نجد أن رئيس مجلس الإدارة صلاحيات رئاسة المجلس وإدارة الشركة، فرئيس مجلس الإدارة يتولى القيام بوظيفتين: رئاسة المجلس، رئاسة الجلسات، تمثيل الشركة أمام القضاء وفي صلاتها مع الغير، والإدارة العامة تحت مسؤوليته أي القيام بوظيفة مدير عام بصفة حتمية، فيقوم بتنفيذ قرارات المجلس وتسيير أعمال الشركة اليومية كما هي مبينة في النظام أو العرف تحت إشراف ومراقبة مجلس الإدارة³

¹ يُعتبر وكيلاً لها طبقاً لأحكام القانون التجاري، فهو يمارس سلطات المستخدم تجاه العمال.

1 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématique, Revue Algérienne du Travail, N° 24, Institut National du Travail, Algérie, 1999, pp. 103-104.

2-أحمد محرز، القانون التجاري الجزائري - الشركات التجارية - الأحكام العامة - شركات التضامن - الشركات ذات المسؤولية المحدودة - شركة المساهمة، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، 1985، ص ص 291-292.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 27.

عملياً يفهم الكثير منا أن الأولى يحكمها القانون التجاري باعتبارها تعد وكالة، والثانية ينظمها قانون العمل باعتبارها منظمة بعقد عمل، وأنه يجمع بين وظيفتين قانونيتين بطبيعتين مختلفتين¹.

وظائف الرئيس والمدير العام تصبح في نفس الأيدي، هاتان الوظيفتان لا يمكن فصلهما عن بعضهما في منصب رئيس المجلس.

السؤال الذي يطرح نفسه: هل يمكن لرئيس مجلس الإدارة أن يستفيد من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أي يرتبط مع المؤسسة بعقد عمل مسير المؤسسة والذي يكون محله الإدارة العامة للشركة فقط.

يقع على عاتق رئيس مجلس الإدارة القيام بتكاليف متميزة ترتبط بوضعيتين قانونيتين مختلفتين: رئاسة المجلس والمديرية العامة للشركة.

يتولى رئاسة المجلس وينتخب في هذا المنصب تبعاً لصفته كقائم بالإدارة، أي عضو في المجلس، فأعضاء هذا الأخير ينتخبون أحدهم كرئيس له طبقاً لنص المادة 635² من القانون التجاري، يتمتع بموجبه بصفة الوكيل الاجتماعي وهي وكالة انتخابية³.

لكن نجد في المقابل أن القانون التجاري يجعل من الإدارة العامة تحت مسؤوليته، أي يتمتع أيضاً بصفة المدير العام، والتي تبين صراحة أن وظيفة الإدارة العامة للشركة ووظيفة لصيقة برئيس مجلس الإدارة، فالوظيفتان مرتبطتان لا يمكن الفصل بينهما، ولا يوجد أي نص صريح يفصل بين وظيفة رئيس الإدارة وتولي المديرية العامة⁴، لكن فحتى ولو كانت الوظيفتان متلاحمتين غير قابلتين للفصل في إطار وظيفة واحدة هي رئاسة المجلس، إلا أنهما في المقابل قابلتان للتمييز بينهما، لكل منهما أحكامها الخاصة التي تنظمها، ولا يوجد

1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص ص 14-15.

2- أنظر نص المادة 635 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

3- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 27-28.

4- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص ص 9-10.

أي صعوبة في تحديد إطار كل وظيفة، مما يسمح بتطبيق الأحكام بكل واحدة على حدة، الأمر الذي يجعل رئيس مجلس الإدارة يرتبط مع المجلس بعقد الوكالة المتعلقة بصفته رئيس، وعقد عمل يرتبط بصفته مدير عام¹.

حسب الأستاذ عبد الرزاق السنهوري، لو عهد للشخص القيام بمهمتين نتيجته اختلطت الوكالة بعقد عمل، فإنه تسري في الوقت ذاته أحكام قانون العمل وأحكام القانون التجاري ما دام لا يقوم تعارض بين هذه وتلك².

يمكن أن تظهر في المؤسسات التي تتمتع بإدارة موحدة وضعيات متناقضة، فالرئيس يكون مرتبطاً بالمجلس بوكالة لمدة 06 سنوات يحددها القانون، ويكون في الوقت نفسه مرتبطاً به بعقد عمل قد يكون لمدة أقل، فهو يتمتع بوكالة مزدوجة.

وعليه، ماذا يكون مصيره عند نهاية الوكالة التعاقدية في حالة عدم تجديدها؟ المؤسسة يصبح لها رئيس مجلس إدارة (وكالة انتخابية) وليس لها مدير عام (وكالة تعاقدية)³.

بالرجوع إلى القانون التجاري في نص المادة 638 المذكورة آنفاً، نجد أن رئيس مجلس الإدارة يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة⁴، أيضاً المادة 502⁵ من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 لم تذكر صراحة مصطلح مجلس الإدارة، وإنما ذكرت فقط المدير العام وإطارات عديدة، وعليه يبقى رئيس مجلس الإدارة محل عقد وكالة ولا يحتاج إلى عقد آخر لتولي الإدارة العامة، بناءً على ذلك نستبعده من نظام علاقات العمل ومن تطبيق المرسوم التنفيذي

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 28.

2- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل: المقاول، الوكالة، الوديعة، الحراسة)، المجلد الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت - لبنان، (د.س.ن)، ص 376

3- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 28.

4- أنظر نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

5- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 140.

رقم 90-290 عليه، ولا يمكنه بذلك أن يكتسب صفة المسير الأجير الرئيسي، فهو وفقاً للقانون التجاري وكيلاً اجتماعياً فقط¹.

لكن قد يحدث العكس وتنتهي الوكالة الانتخابية قبل الوكالة التعاقدية، فيصبح للمؤسسة مدير عام وليس لها رئيس مجلس الإدارة، فإذا احتفظ رئيس مجلس الإدارة بوظيفة المديرية العامة، فإنه يرتبط مع المؤسسة بعقد عمل طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 ويكتسب صفة المسير الأجير الرئيسي طبقاً له.

يمكن لرئيس مجلس الإدارة أن يفوض سلطاته في الإدارة العامة لشخص آخر يعين من طرف المجلس بعد اقتراحه في منصب المدير العام، والذي يقوم بأعمال تحت مسؤولية رئيس مجلس الإدارة. في هذه الحالة، فإن المدير العام هو الذي يرتبط بالمؤسسة بعقد عمل المسير طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 ويكتسب صفة المسير الأجير الرئيسي².

- المدير العام³ : Directeur général

نصت المادة 639 من القانون التجاري على أنه: « يجوز لمجلس الإدارة وبناءً على اقتراح الرئيس المدير العام أن يكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعدا الرئيس المدير العام كمديرين عامين وذلك بناءً على اقتراح الرئيس⁴»

فالرئيس المدير العام يتولى مهام كثيرة، وفي سبيل إدارة الشركة يمكن أن يقترح تعيين مدير أو مديرين لمساعدته للقيام بوظائفه، فتعيينه يخضع لحرية مجلس الإدارة ورئيسها، وفي هذه الحالة يعتبر جهازاً من أجهزة الشركة، وبالالتفاق مع رئيسته يحدد مجلس الإدارة مدى ومدة السلطات المفوضة للمدير العام (المادة 641/1) رغم أن له كل السلطات

1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 15.

2- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 28-29.

3- إن مصطلح المدير العام هو مصطلح القانون التجاري وليس مصطلح قانون العمل.

4- المادة 639 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

ليصرف باسم الشركة وله تجاه الغير نفس سلطات رئيس مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة (641/2) من القانون التجاري¹.

إن المدير العام يرتبط بعقد عمل مع المؤسسة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، الذي لا يخص سوى الإدارة العامة، فهو أول منصب معني به مباشرة، وعليه فهو يتمتع بصفة المسير الأجير الرئيسي في هذه الشركة.

إن المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 تنص على أنه: « يعتبر مسير المؤسسة وفق تطبيق هذا المرسوم كل من المسير الأجير الرئيسي، المدير العام، والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر ... »، وهذا ما يطرح الإشكالية التالية: فالمدير العام من جهة القانون التجاري يعد وكيلاً اجتماعياً، ومن جهة قانون العمل مسيراً أجييراً رئيسياً².

إن الجمع بين الوظيفتين أثار عدة صعوبات عملياً، خاصة في حالة قطع علاقة العمل، باعتبار أن كل من عقد الوكالة وعقد العمل مستقلان عن بعضهما البعض، مما يجعل المدير العام يحكمه القانون التجاري كقانون عام، وقانون العمل كقانون خاص³، فالسؤال المطروح - هل يمكن الجمع بين عقد الوكالة وعقد العمل؟

إن فكرة الجمع بين العقدين غير ممنوعة مبدئياً، وتخضع فقط لبعض الشروط، فالقانون التجاري لم ينظم سوى الجمع بالنسبة للقائمين بالإدارة، وهذه الشروط لا تطبق على ممثلي العمال المنتخبين في أجهزة الإدارة للشركة⁴ طبقاً لنص المادة 95 من القانون رقم 90-11: «عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملاً، وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة، تعين لجنة المشاركة من أعضائها أو من غير

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 29.

2 - Koriche Mahamed Nser-Eddine, Droit du travail – Les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat – Tome 01, Office des publications universitaires, Alger, 2009, p.160.

3 - Ibid, p.160.

4- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص ص 19-20.

أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال من هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به»¹

ومن خلال الفقرة الأولى من المادة 615 من القانون التجاري التي تنص: « لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائماً بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقاً بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقاً لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل. ويعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلاً، ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداورات التيساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون...»²

كذلك نصت المادة 616 من القانون نفسه أنه: « لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها »³

فإن فكرة الجمع بين العقدين لم يمنعها المشرع، إلا أنه لا بد من توفر الشروط الآتية:

- يجب أن يكون عقد العمل مطابقاً لعمل فعلي وهو شرط عام.
 - شرط أقدمية سنة للمدير العام القائم بالإدارة.
 - لا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها.
- إن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات يصف العلاقة بين المسير والشركة أنها علاقة عمل، جعله يثير نوعاً آخر من الجمع، خاصة في منظور قانون العمل، وهو جمع عقد عمل عادي وعقد عمل مسير خاص إذا دعي أجير لشغل منصب مسير، فهل يمكن الجمع بين عقدي عمل؟

من غير المنطقي أن يكون الجمع بين عقدي عمل، إذ لا يمكن أن يرتبط أجير مع المستخدم نفسه بعقدي عمل، إلا أنه يمكن اعتبار الموافقة على العقد الثاني تغييراً جذرياً للعقد الأول باتفاق الطرفين¹ طبقاً لنص المادة 63 من القانون رقم 90-11².

1-المادة 95 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2-المادة 615 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

3-المادة 616 من الأمر نفسه

ب - شركة المساهمة ذات مجلس المديرين

تعتبر هذه الشركة الشكل الحديث لشركة المساهمة، وقد أدخلها المشرع الجزائري في نظامها القانوني بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08³

يتولى إدارة هذه الشركة ثلاث أجهزة ألا وهي: الجمعية العامة للمساهمين، مجلس المراقبة، ومجلس مديريةية يتولى الإدارة العامة لها طبقا للمادة 643 في فقرتها الأولى من القانون التجاري التي تنص: « يدير شركة المساهمة مجلس مديرين ... »، ويمارس مجلس المديرين وظائفه تحت رقابة مجلس مراقبة.

عدد أعضاء مجلس المديرين يحدده القانون الأساسي، ويتم تعيينهم من طرف مجلس المراقبة عن طريق عقد التعيين الذي يحدد كيفية دفع الأجر ومبلغ ذلك (المادة 647 من القانون التجاري)، ويسند الرئاسة لأحدهم (المادة 644 من القانون التجاري)⁴.

هذا الجهاز الجماعي يتداول ويتخذ قراراته حسب الشروط المحددة في القانون الأساسي (المادة 650 من القانون التجاري)، وله أوسع السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة، فهو يجمع بين صلاحيات الإدارة العامة التي يملكها رئيس مجلس الإدارة العامة وبعض صلاحيات مجلس الإدارة، بشرط أن يعمل لتحقيق موضوع الشركة، ويتمتع بكل سلطات الإدارة العامة ما عدا الممنوحة لمجلس المراقبة⁵.

والإشكال نفسه يطرح بالنسبة لهذا النوع من الشركات، أي هل يعد أعضاء مجلس المديرين خاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 وتضفي عليهم صفة المسير؟

1 -Koriche M'hamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématique, op.cit,p100 .

2-أنظر نص المادة 63 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

3-مرسوم تشريعي رقم 93-08 معدل ومنتم للأمر رقم 75-59 سالف الذكر.

4-أنظر المواد 643، 644 و 647 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

5-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 31-32.

إذا رجعنا إلى القانون التجاري، نجد أنه يعتبر أعضاء مجلس المديرين وكلاء اجتماعيين، لكن بصدور المرسوم التنفيذي رقم 90-290 نجد أنه أضفى عليهم صفة الأجير، أي صفة المدير الأجير الرئيسي، وذلك للأسباب التالية:

- مجلس المديرين جهاز يعمل جماعياً، لذا يجب أن ننظر إليه ككل دون الأخذ بعين الاعتبار لصفة الأعضاء.

- أعضاء المجلس يتمتعون بسلطات مماثلة في التسيير، أما الرئيس فيتولى التمثيل فقط وإظهار قرارات المجلس، فتحقيق أهداف الشركة لا يكون إلا بصفة جماعية، يمكن تحديد الأهداف والنتائج التي يلزم المجلس ككل بتحقيقها، وأجر وسلطاتهم في تعيين إدارات المديرية، في هذه الحالة يتولى كل الأعضاء التزامات متماثلة ويتمتعون بحقوق متشابهة، فيكتسب كل عضو صفة المسير الأجير الرئيسي، ويرتبط بعقود عمل مسيري المؤسسات ويستفيدون هكذا من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، والحماية المقررة للعمال بمقتضى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

2- في المؤسسة التي تأخذ شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة: S.A.R.L.

في هذا النوع من الشركات يقوم كذلك على الاعتبار المالي، وفيها تكون مسؤولية كل شريك محدودة على قدر حصته ولا يمتد إلى ذمته الشخصية، ولا يتجاوز فيها عدد الشركاء 20 شريكاً.

يدير هذا النوع من الشركات شخص أو عدة أشخاص طبيعيين يُعيّنون من قبل الجمعية العامة للشركاء، يجوز اختيارهم من أحد الشركاء أو من خارجهم للقيام بأعمال الإدارة اليومية للشركة، فهم الجهاز التنفيذي لها، ويُعيّنون إما في العقد الأساسي أو في عقد لاحق، وذلك لمدة محدودة أو غير محدودة، فهل يخضع مسيرو هذا النوع من الشركات للمرسوم التنفيذي رقم 90-290؟

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 31-32.

بالرجوع إلى أحكام القانون التجاري، فإن مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة هو شخص طبيعي منوط به إدارة وتسيير الشركة، وبالتالي تجمعها بهذه الشركة علاقة وكالة، فهو وكيل اجتماعي عن باقي الشركاء¹، وعلاقته بها لا يحكمه سوى القانون التجاري، وهو لا تربطه علاقة عمل بالجمعية العامة، وبالتالي يُستبعد مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة من نطاق المرسوم التنفيذي رقم 90-290².

أما إذا تم تعيين شخص من الغير، أي خارج الشركاء، للقيام بتسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة وإدارتها، فإن هذا الشخص يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، ويُعتبر مسير مؤسسة طبقاً لأحكامه ويستفيد منه³

ثانياً : إطارات المديرية

إن قائمة هذه الإطارات ومستوى رواتبهم يحددها اتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وهيئة الإدارة للشركة، مما يعني أن نفس الوظيفة يمكن أن تعطي صفة الإطار السامي لصاحبها في شركة، ولا تعطى في شركة أخرى، لكن إذا ما ثبت لدينا أن عاملاً هو من الإطارات المسيرة للمؤسسات، فبماذا تتميز وضعيته؟⁴

إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-290، نلاحظ أنه ينص على فئة الإطارات المسيرة دون تحديد معايير تعريفهم، وعليه أصبح تحديدهم لا يخضع للمبادئ نفسها المحددة في المرسوم رقم 86-179 المؤرخ في 05/08/1986⁵، فالتصنيف الفعلي لهذه الفئة أصبح بالضرورة تعاقدياً، يُحدد بالاتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة عند التفاوض حول بنود عقد هذا الأخير، وهذا ما تؤكد المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 31-32.

2- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 12.

3- المرجع نفسه، ص ص 12-13.

4- محمد شرقي، سريان علاقات العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع سابق، ص 62.

5- مرسوم رقم 86-179، سالف الذكر.

90-290¹ التي يتبين من خلالها أنها مساعدة للمسير الأجير الرئيسي، وتحمل معه مسؤولية التسيير فرديا والنتائج الاقتصادية والمالية للمؤسسة²، فأسس تحديدهم تختلف من مؤسسة لأخرى، وإن كان الاتفاق على تعيينهم يكون في كل المؤسسات من طرف المسير الأجير الرئيسي للمؤسسة، وذلك يخضع لعدة عوامل نخص بالذكر:

- اتساع طبيعة نشاط المؤسسة.
- تنظيم الوظائف والهيكل.
- تقسيم سلطات الإدارة والتسيير على مستوى الجهاز المركزي ومراكز النشاطات.
- أهداف العقد المحددة من طرف الجهاز الإداري للشركة واتساع الالتزامات والنتائج³.
- أعطى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 الحرية التامة في تفسير مفهوم التسيير، فالمنصب نفسه يمكن أن يكون مسيرا في شركة وليس كذلك في شركة أخرى⁴، حتى ولو كانت الأعمال والمسؤوليات متماثلة، ذلك أن الهدف الرئيسي لوجود هذا المرسوم هو الوصول إلى تجنيد أكبر للإطارات المسيرة، للوصول إلى الأهداف المحددة مسبقا من طرف الإدارة العامة⁵.

نتيجة لهذا التجنيد، جعل المشرع من حقوق والتزامات الإطارات المسيرة لا تخضع للتفاوض الجماعي، كما أنهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة، مما يجعلنا نقول إن الإطارات المعنية بالمرسوم هي تلك التي تتمتع بسلطة إدارية قادرة على التأثير، إما إيجابا أو سلبا على المردود العام والنتائج النهائية، هذه السلطة ناتجة عن تفويض من المسير الأجير الرئيسي الذي يضع تحت تصرف الإطار السلطة، الوسائل، المسؤولية المباشرة،

1-أنظر نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص ص 17-18.

3-رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر، 2003، ص 126.

4-محمد شرفي، سريان علاقات العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع سابق، ص 62.

5-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 18.

والاستقلال النسبي في التصرف¹، حيث تنص المادة 08 في فقرتها الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: « يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة الشركة ... ويحدد على الخصوص ما يلي:

سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادتين 02 و05 أعلاه².

طبقاً لهذه المادة فالمسير الأجير الرئيسي يمكن أن يحدد وحده من هم الإطارات المسيرة الحقيقيين الذين يكونون مساعديه والحاصلين على جزء من سلطة الإدارة التي يملكها كاملة، فالمعايير الوحيدة لتحديد الإطارات الحقيقية هي التي يضعها المسير الأجير الرئيسي طبقاً للعقد الذي يربطه مع الجهاز الإداري للشركة. هو يعتمد في هذا على الكفاءة والقدرة على التسيير والتوجيه، وعلى أساسها يمنح ويكلف الإطار بالأعمال التي تتناسب مع صفاتهم³، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: « يمكن للمسير الأجير الرئيسي، وفقاً للسلطات التي يسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال، أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته.

تُحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية، وكذلك كفاءات دفع مرتباتهم، باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال»⁴.

هذه المادة مهمة جداً في تكييف الوضعية القانونية للإطار إذا كان يحكمه هذا المرسوم أم لا، لأن تسمية الوظيفة لا تكفي، فقد يُوظف عامل كمدير لكنه ليس من

1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 19.

2- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 19.

4- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

الإطارات التي يحكمها المرسوم لأن منصب المدير الذي عُين من أجله لم يكن وفق الاتفاق الوارد مع مجلس الإدارة¹.

فالمعيار قائم على الاتفاق الوارد بين المسير الأجير الرئيسي ومجلس الإدارة على تحديد قائمة المناصب لا الأشخاص، وعليه فالمسير الأجير الرئيسي هو الذي يضع عقود الإطارات المسيرة ويتفاوض حولها مع المعنيين، تبعًا للعقد الذي يربطه مع جهاز الإدارة والذي يخضعه للالتزام النتائج².

الفرع الثاني

المؤسسة

نص المشرع في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 بأنه: « يُبين هذا المرسوم، وفقًا للمادة 04 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، النظام الخاص بعلاقات العمل التي تخص مسيري المؤسسات، » ونص في المادة الثانية منه على أنه: « يُعتبر مسير مؤسسة ... »³

فماذا يقصد المشرع بالمؤسسة؟ هل يتعلق الأمر بالشركات ذات رؤوس الأموال فقط دون شركات الأشخاص والشركات المختلطة؟

هل يقتصر تطبيق هذا المرسوم على شركات ذات رؤوس الأموال فقط، أم يستفيد مسيرو شركات الأشخاص والشركات المختلطة من صفة المسير الأجير الرئيسي؟

تطبيقًا للمادة 04 من القانون رقم 90-11 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل، التي تنص: « تُحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تُتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي

1- محمد شرفي، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع سابق، ص 62.

2- محمد شرفي، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مرجع نفسه، ص 62.

3- المادتان 01 و02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات...»، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به»¹.

بالرجوع إلى أحكام هذه المادة، ونظراً لعمومية ألفاظها، يتبين أن المشرع أتى بنظام عام يشمل كل المؤسسات عامة أو خاصة في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، بل أكثر من ذلك خصخصة القطاع العام²، إلا أنه وعكس ما يحتويه محتواها من أنها تُطبق على مسيري كافة المؤسسات، إلا أن المرسوم التنفيذي وضح أن النظام الخاص يطبق على مسيري شركات الأموال فقط³، خاصة وأن هذا الأخير صدر بعد القانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وجاء هذا المرسوم لكي يبين كيفية تعيين مسيري هذه المؤسسات، حقوقهم، والتزاماتهم، وإعطاء استقلالية أكبر للمؤسسة ومسيرها لكي تتأقلم مع القواعد التي تملئها السوق ولتمكينها من أن تكون منافسة، مما يدفع بنا إلى القول بأن المؤسسة المعنية هي المؤسسة العمومية الاقتصادية والتي يمكن أن تأخذ شكل شركة مساهمة أو شركة ذات مسؤولية محدودة⁴، وهذا ما أكدته المادة 5 من القانون رقم 01-88 السالف ذكره، التي تنص: «المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية...»⁵.

لعل هذا راجع لانشغال المشرع بتنظيم العلاقة بين المؤسسات العمومية التي تأخذ شكل شركات الأموال فقط ومسيرها في ظل المرحلة الانتقالية نحو اقتصاد السوق، نتيجة

1-المادة 04 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 09.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 03.

4-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

13.

5-المادة 05 من القانون رقم 88-01، سالف الذكر.

الفراغ القانوني الذي أحدثته الإصلاحات الاقتصادية والتعديلات القانونية، أين أخضعت المؤسسة العمومية لأحكام القانون التجاري¹.

إلا أن الأستاذ محمد نصر الدين قريش يرى أن النظام النوعي لعلاقات العمل الخاصة بمسير المؤسسات قابل أن يطبق على كل الشركات التجارية مهما كان شكلها².
ينظم القانون التجاري ثلاثة أنواع من الشركات: شركة المساهمة (أولا)، شركة أشخاص (ثانيا).

شركات ذات طابع مختلط (ثالثا) المستحدثة بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08³.

أولا: شركة المساهمة

وهي شركات أموال بحتة، لا تعتمد على الاعتبار الشخصي وإنما على الاعتبار المالي، بمعنى أن الشركة قوامها يتمثل في تقديم الحصص المكونة لرأسمالها بصرف النظر عن شخصية أو شخص الشركاء، الأمر الذي يفسر لنا بأنه يحق لشركة الأموال إصدار أسهم قابلة للتداول، وهذا النوع من الشركة لا يثار أي إشكال بشأنها فيما يخص تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290، بالإضافة إلى شركات المسؤولية المحدودة التي تلحق بها⁴

ثانيا: شركة الأشخاص

هذه الشركات تقوم على الاعتبار الشخصي لشركائها قبل كل شيء، وفي إطار القانون الجزائري يوجد نوعان من هذه الشركات؛ شركات التضامن (أ) وشركة التوصية البسيطة (ب)، سنتطرق لها تباعا.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 10.

2 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématiques, op.cit, p. 100.

3- مرسوم تشريعي رقم 93-08، سالف الذكر.

4- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري - الأعمال التجارية - التاجر - الشركات التجارية، مرجع سابق، ص 215.

أ- شركة التضامن:

تتكون هذه الشركة من شركاء متضامنين، كل شريك فيها مسؤول بصفة شخصية وبوجه التضامن عن ديون الشركة، فيعتبر وكأنه يتعاطى التجارة بنفسه تحت عنوان الشركة، ويكسبه صفة التاجر¹ التي تحرمه من اكتساب صفة الأجير.

وتنص المادة 553 من القانون التجاري على كيفية إدارة شركة التضامن بقولها: «تعود إدارة شركة التضامن لكافة الشركاء ما لم يشترط القانون الأساسي على خلاف ذلك، ويجوز أن يعين في القانون المشار إليه مدير أو أكثر من الشركاء أو غير الشركاء أو ينص على هذا التعيين بموجب عقد لاحق».

يتضح من خلال هذا النص، أن الأصل في إدارة شركة التضامن يعود إلى كافة الشركاء بحيث يعتبرون جميعا وكلاء عن بعضهم البعض في إدارة أعمال الشركة² وهذا اعتمادا على أن كل شريك مفوض من الآخرين في إدارة الشركة دون الرجوع إلى غيره. هذا فيما يتعلق بالإدارة الجماعية لشركة التضامن، غير أنه قد يتفق الشركاء على كيفية إدارة شركة التضامن في العقد التأسيسي أو في عقد لاحق له³، كما قد يعين المدير من بين الشركاء أو أجنبيًا عن الشركة⁴.

يُعين مدير هذه الشركة في قانونها الأساسي أو في عقد لاحق، فإذا كان المدير غير شريك معين في اتفاق مستقل عن العقد الأساسي للشركة، فإن هذا الاتفاق يحدد طبيعة العلاقة بين المسير والشركة عما إذا كانت علاقة وكالة أو علاقة عمل، فتسري أحكام

1-تنص الفقرة الأولى من نص المادة 551 «للشركاء بالتضامن صفة التاجر وهم مسؤولون من غير تحديد وبالتضامن عن ديون الشركة.....» أمر رقم 75-59 يتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2-نادية فضيل، أحكام الشركات طبقا للقانون التجاري الجزائري شركات الأشخاص، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص ص 122-123.

3-المرجع نفسه، ص ص 122-123.

4-عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، الأعمال التجارية - التاجر - الشركات التجارية، مرجع سابق، ص 252

الوكالة إذا انطبقت شروطها أو أحكام قانون العمل إذا توفرت في المدير شروط انطباقه عليه، وبالتالي يمكن في هذه الحالة لمدير أجنبي عن الشركاء الاستفادة من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹

ب - شركة التوصية البسيطة

تعد شركة التوصية البسيطة من شركات الأشخاص التي تقوم على الاعتبار الشخصي، ولا تختلف عن شركة التضامن إلا من ناحية واحدة، وهي أن هذه الشركة تضم نوعين من الشركاء: شركاء متضامنون يسألون عن ديون الشركة في أموالهم الخاصة، وشركاء موصون لا يسألون إلا في حدود حصصهم، ولا يمكن أن تمثل حصة الشريك في أسهم قابلة للتداول كما هي الحال في شركة الأموال².

تُعد إدارة شركة التوصية البسيطة لكافة الشركاء المتضامنين ما لم يشترط القانون الأساسي للشركة على خلاف ذلك، كما يجوز تعيين مدير أو أكثر من الشركاء أو غير الشركاء ما عدا الشركاء الموصين³، يتولى تسييرها عموماً الشريك المتضامن نظراً لطبيعتها التي تأبى أن يتولى تسييرها شخص أجنبي، فإذا عُين مدير أجنبي - وهذا نادر الوقوع - في هذه الحالة فقط يمكن الإفادة بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 لهذا الأخير (المدير الأجنبي) فيتمتع بعقد عمل⁴

ثالثاً: شركات ذات طابع مختلط

سُميت كذلك لانطوائها على الاعتبارين: الشخصي والمالي، أي أن تأسيسها يقوم على الاعتبار الشخصي لشركائها الذين يعرفون بعضهم جيداً، ولكن هذا غير كاف لوجودها، فلا

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 13،

2- نادية فضيل، أحكام الشركات طبقاً للقانون التجاري الجزائري شركات الأشخاص، مرجع سابق، ص 138-139.

3- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري - الأعمال التجارية - التاجر - الشركات التجارية، مرجع سابق، ص

4- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 13.

يمكن تصور الاشتراك فيها بمجرد تقديم عمل، بل إن المشاركة في رأس المال شرط ضروري لذلك، مما يُظهر الاعتبار المالي فيها. وتتمثل هذه الشركات في شركات المسؤولية المحدودة (أ) وشركة التوصية بالأسهم (ب)¹.

أ - شركة ذات المسؤولية المحدودة

يظهر الطابع الشخصي لهذه الشركة في تحديد المشرع للحد الأقصى لعدد شركائها، الذي لا يمكن تجاوزه - عشرون شريكا -، وعدم قابلية حصص رأس مال الشركة للتداول بالطرق التجارية، فيخضع التنازل عنها لعدة قيود.

أما الاعتبار المالي فيها، فيظهر من كون الشركاء تُحدد مسؤوليتهم بمقدار حصصهم في رأس مالها دون تضامن معها².

نظراً للاعتبارات المالية والشخصية معا في هذه الشركة، ذهب بعض الفقهاء إلى القول بأن هذه الشركة تعتبر وسيطاً بين النوعين، فتُعتبر شركة أشخاص بين الشركاء، وتُعتبر بالنسبة للدائنين شركة أموال، إلا أن الأستاذ أحمد محرز يرى أن الشركات ذات المسؤولية المحدودة في ظل أحكام القانون التجاري الجزائري أقرب إلى شركات الأموال منها إلى شركات الأشخاص، لإسهاب المشرع الجزائري وإخضاعه هذه الشركة في كثير من النصوص لأحكام شركات الأموال³ وهذا ما يؤكد القانون رقم 88-04⁴ من خلال مادته الثانية، بأن المؤسسة العمومية الاقتصادية تُؤسس في شركة مساهمة أو في شكل شركة محدودة المسؤولية.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 10.

2- المرجع نفسه، ص 10-11.

3- أحمد محرز، القانون التجاري الجزائري، الشركات التجارية، الأحكام العامة، شركة التضامن، الشركات ذات المسؤولية المحدودة، شركة المساهمة، مرجع سابق، ص 189.

4- المادة 02 من القانون رقم 88-04، سالف الذكر.

يتولى تسيير هذه الشركة أحد الشركاء والذي يُستبعد من تطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 عليه، أو شخصا أجنبيا يمكنه في هذه الحالة الاستفادة من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹

ب - شركة التوصية بالأسهم

هذه الشركة أحدثها المرسوم التشريعي رقم 93-08²، المؤرخ في 25/04/1993 المعدل والمتمم للقانون التجاري (أي ثلاث سنوات بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-290).

تتكون هذه الشركة من شركاء متضامنين مسؤولون مسؤولية شخصية تضامنية ومطلقة عن ديون الشركة ويكتسبون صفة التاجر، وهي صفة تتعارض مع صفة الأجير، وشركاء موصون يسألون عن ديون الشركة بقدر حصتهم في رأس مال الشركة. وتُصنف ضمن شركة الأموال لأنها تقوم على الاعتبار المالي، فهي أقرب إلى شركة المساهمة من ناحية تكوين رأسمالها الذي يُقسم إلى أسهم قابلة للتداول³. يتولى إدارة هذه الشركة إما شريك متضامن لا يستطيع الاستفادة من عقد عمل لأنه تاجر، أما الشخص الأجنبي، فيمكنه الاستفادة من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، خاصة وأنهم يُعينون من بين أصحاب المهن والكفاءات⁴.

المبحث الثاني

خصائص عقد عمل إطار مسير المؤسسة

إن النظام القانوني لمركز المسير الأجير الرئيسي مزدوج، فهو يجمع بين صفته كإطار أجير ووظيفته مسير جهاز في الشركة أو وكيل اجتماعي، (ازدواجية تخضع العلاقة بين

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 11.

2- مرسوم تشريعي رقم 93-08، سالف الذكر.

3- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، مرجع سابق، ص 317-318.

4- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 11.

المسير والمؤسسة إلى ثنائية المعالجة القانونية لها من أحكام قانون العمل وأحكام القانون التجاري)، هذا الجمع سيخلق تداخلاً بين أحكام القانونين، ما يفرض على أحدهما أن يتبع الثاني. يمكن دراسة قانون دون الآخر، فالمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 وضعت قاعدة أساسية ألا وهي حرية التفاوض حول عقد العمل، ولكن في المقابل فإن العقد في بعض أحكامه يجب أن يأخذ بعين الاعتبار هذا التمييز، فالمدير العام تُحدد سلطاته من طرف مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه (المادة 639 قانون تجاري)، وبالتالي تفاوضه مع مجلس الإدارة لا يكون إلا في حدود الاتفاق المسبق بين المجلس ورئيسه، مما يجعل عقد المسير كاتفاق ملحق أو تابع للوكالة، فحرية التفاوض حول مضمونه محددة بعلاقته بها.

أما بالنسبة لعقد إطارات المديرية، فالتفاوض يقع بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة لتوظيفهم، فيتم الاتفاق المسبق حول بعض عناصر عقدهم مثل أجرهم، مبلغه، طرق تحديده، وكيفيات دفعه ومدته، هذا ما يحد من سلطة التفاوض بين المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية المرتبطين به باعتبارهم يشكلون فريق عمل متكامل¹.

إن قانون العمل يترك للأطراف حرية تحديد شكل العقد، محدد أو غير محدد المدة، خلافاً للقانون التجاري الذي تدخل وحدد في بعض الحالات مدة وظائف المسير باعتبارها وكالة مرتبطة بتحقيق أهداف المؤسسة، الأمر الذي يدعونا نتساءل: هل عقد عمل المسير محدد المدة بقوة القانون؟ وهل عقده يخضع لأحكام خاصة غير مألوفة في قانون العمل؟ فمن أهم العناصر التي يتفاوض حولها الأطراف شكل العقد ومدته باعتباره متعلقاً بنشاط المؤسسة وأهدافها سعياً لتحقيقها (المطلب الأول)، كما يحتوي عقد إطار المسير على شروط أو بنود غير مألوفة في عقود العمل تتناسب وحجم السلطات والمسؤوليات المخولة له (المطلب الثاني).

1 -Koriche Mohamed Naser Eddine, Le relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématiques, op. cit, pp. 111/112

المطلب الأول

شكل عقد عمل إطار مسير المؤسسة

يقصد به مدة العقد محددة أو غير محددة، وتلك المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته في خدمة مصلحة صاحب العمل أو إدارته، والتي تحدد مبدئياً بكل حرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن¹

مبدئياً على المستخدم أن يتعاقد مع العامل بعقد لمدة غير محدودة طبقاً للمادة 11 من القانون رقم 90-11 التي تنص: «يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة»².

واستثناء يتعاقد العامل لمدة محددة ضمن الحالات والشروط المحددة قانوناً، والتي عددها المشرع الجزائري في المادة 12 من قانون العمل رقم 90-11³، سالف الذكر (الفرع الأول).

إذا رجعنا إلى عقد المسير نلاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر، نص في مادته 07⁴: «يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذا مدة محددة أو غير محددة، إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة يمكن تجديده بتقرير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة».

هذه العقود لا تثير أي إشكالية إذا كانت غير محددة المدة، لكننا نجد أن القانون التجاري قد تدخل في مرات كثيرة بما أن عقد المسير عقد ملحق وتابع للوكالة، وحدد مدة

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 58.

2-المادة 11 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-أنظر نفس المادة 12 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

4-المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر

وكالة بعض المسيرين لا يمكن الاتفاق على مخالفتها إلا في حدود وضعها، فحدد المشرع بدقة مدة مهمة القائمين بالإدارة وأين تتناسب مع مدة رئيس مجلس الإدارة والمدير العام إذا كان عضواً في المجلس، وحددها بمدة قصوى تقدر بست (06) سنوات. أما بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين، حدد القانون التجاري مدة العضوية في المجلس ضمن حدود تتراوح بين عامين (02) إلى ست (06) سنوات ينص عليها القانون الأساسي، وعند عدم وجود أحكام قانونية أساسية صحيحة تقدر مدة العضوية بأربع (04) سنوات¹ (الفرع الثاني).
فهل تطبق على العقد في هذه الحالة أحكام قانون العمل في هذا المجال؟
لا يمكننا الإجابة عن هذا السؤال إلا إذا تطرقنا بالدراسة إلى عقود العمل محددة المدة وأحكامها.

الفرع الأول

حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة

تنص المادة 12 من القانون رقم 90-11 المتممة بالمادة 02 من الأمر رقم 96-21 صراحة على أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات الآتية:

أولاً: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة

يقصد بها تلك الأعمال التي تقتضي مدة محدودة الآجال غير متجددة لإنجازها ضمن نشاطات المؤسسة العادية كونها تتطلب مزيداً من عدد العمال يتمتعون بمهارات فنية خاصة، حيث تكون مدتها القانونية محدودة من حيث الزمان، وطابع تجديد العقد ينحصر في آجال بعيدة ومعقولة².

1- انظر نص المادة 646 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2- أكرمون عبد الحليم، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، مرجع سابق، ص 33-34.

مثل: إدخال الإعلام الآلي على تسيير المؤسسة أو إدخال خبراء فنيين أو تقنيين خبرتهم على بعض الفئات العمالية، أو إضافة عمليات تكوين لفئات بعض العمال أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء داخل المؤسسة إلى غير ذلك من الخدمات داخل المؤسسة مثل: أعمال الصيانة والتصليح والمراقبة، كما قد تكون المؤسسة في بعض الأحيان محتاجة إلى تشغيل عمال لمدة محددة من أجل مواجهة تزايد حجم نشاطها الذي يصادف في كثير من الأحيان أيام الأعياد، أيام الدخول المدرسي، أين يكون الطلب بصفة عامة مرتفعا¹.

ثانيا: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا:

يتم الاستخلاف في عقد العمل محدد المدة إذا تعلق الأمر بشغل منصب عمل صاحبه غائب مؤقتا، وهذا ما أكدته المادة 09 من الأمر رقم 75-31²، والمادة 27 من القانون رقم 82-06³، والفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 90-11⁴.

فحسب المادة 2/12 فإن الاستخلاف الذي يببر اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة هو عندما يتعلق الأمر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد معه لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا، وهنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل آخر لمدة محددة، وعليه يجب استنادا إلى هذا النص القانوني المذكور لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان والثالث عبارة عن التزام يقع على عاتق صاحب العمل⁵.

1-أكمون عبد الحليم، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، مرجع سابق، ص 34.
2-أنظر نص المادة 09 من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، صادرة في 26 ماي 1975.
3-أنظر الفقرة الثالثة من نص المادة 27 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر عدد 09 صادرة في 02 مارس 1982.
4-أنظر الفقرة الثانية من نص المادة 12 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.
5-سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2012-2013، ص 13.

أ - استخلاف عامل مثبت

إن الأمر يتعلق بالعامل الذي سبق وأن خضع لفترة تجريبية كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة، حيث نصت المادة 18 من القانون رقم 90-11 على إمكانية خضوع العامل لفترة تجريبية قبل تثبيته في منصب عمله، ويتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس الواجبات¹.

لكن بالرغم من أن هذا العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرون، إلا أنه كان في فترة تجربة ولا زال لم يثبت بعد في منصب عمله، فلا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه قانونا عن العمل طبقا للحالة الثانية من المادة 12 المذكورة سابقا، لأن العامل المثبت يتمتع بحصانة لا يمكن في أي حال من الأحوال تعديل أو إنهاء علاقة عمله إلا وفق إجراءات خاصة نص عليها القانون²

ب - أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقت

إن المشرع الجزائري حتى وإن لم يعرف نظام الغيابات، فإنه قام بمعالجته بموجب المواد 53 وما يليها من القانون رقم 90-11، فحددت المادة 54 من هذا القانون حالات الغياب المسموح بها والتي تشمل كل عامل يقوم بعمل له علاقة بالتمثيل النقابي وبتمثيل المستخدمين أو يتبع الدورات الخاصة بالتكوين المهني من أجل تدعيم معارفه ومؤهلاته العلمية والمهنية ومشاركته في امتحانات أكاديمية ومهنية، كما يشمل الغياب حادثا من الأحداث العائلية كالزواج وولادة مولود له، زواج أحد فروعه أو وفاة أحد الفروع أو الأصول

1-سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 13.
2 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, op. cit., p. 139

والحواشي المباشرة له وزوجه، كما يسمح للعامل أيضا بالتغيب مؤقتا لتأدية فريضة الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية¹

فكل هذه الحالات لا تتطلب استخلاف العامل الدائم الغائب بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة، لأن المدة التي يسمح بها نظام الغياب للعامل أن يتغيب فيها مدة قصيرة، وحتى بالنسبة للحالات التي لا يحدد مدتها القانونية صراحة، فقد قيدها بموافقة صاحب العمل، وبالتالي يمكن القول بأن الحالات التي تقصدها الفقرة الثانية من المادة 12 والتي إذا قامت يمكن اللجوء فيها إلى إبرام عقود محددة المدة هي حالات تعليق علاقة العمل² المنصوص عليها بموجب المادة 64 من القانون رقم 90-11 كما هو الحال مثلاً في أداء فترة الخدمة الوطنية أو عندما يتعذر على العامل الدائم مزاولته عمله نتيجة لمرض خطير يلحق زوجه أو أحد أبنائه، حيث يكون العامل الدائم غائباً فعلاً لفترة مؤقتة طالت أو قصرت وهي مرتبطة بشغور المنصب³، لكن من أجل ضمان استمرارية أداء المؤسسة نشاطها يجيز المشرع اللجوء إلى استخلاف العامل بموجب عقد محدد المدة، مع ملاحظة أن ما يؤكد هذا ما جاء في نص المادة 65 من قانون رقم 90-11 التي نصت على أنه يعاد إدراج العمال الذين علقت علاقة عملهم قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انتهاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل⁴.

ج - أن يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه:

بموجب هذا العنصر من الفقرة الثانية في المادة 12 قانون رقم 90-11 يعتبر المشرع بأن العامل المثبت الذي غادر منصب عمله لفترة مؤقتة قد استعمل رخصة يقرها القانون

1-أنظر نص المادة 54 من القانون رقم 90-11 التي تنص على حالات الغياب.

2-سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص ص 14-15.

3-أنظر نص المادة 64 من القانون رقم 90-11 التي تنص على حالات تعليق علاقات العمل.

4-تنص المادة 65 على ما يلي: «يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64 أعلاه قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد انقضاء الفترة التي تسببت في تعليق علاقة العمل»، قانون رقم 90-11، سالف الذكر

بموجب حالة من الحالات الواردة ضمن المادة 64 من القانون رقم 90-11، لذلك سواء فضل صاحب العمل ترك منصب العمل شاغراً خلال فترة تعليق علاقة العمل إلى غاية رجوع العامل الأصلي أو قرر توظيف عامل آخر بموجب عقد محدد المدة لأن خصوصية المنصب تتطلب ذلك أو لضمان التوازن الذي لا يتحقق إلا عن طريق شغل المنصب الذي أصبح غير شاغر، في جميع هذه الحالات لا يمكن لصاحب العمل أن يتحجج بفقدان العامل لمنصب عمله أثناء فترة التعليق¹، باعتبار أن كل من المادتين 12 الفقرة الثانية منها والمادة 65 من القانون رقم 90-11 تضمنان حق العامل في الرجوع إلى منصب عمله، أو على الأقل الرجوع إلى منصب عمل ذات أجر مماثل.

ثالثاً: عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع

متقطع

هذه الحالة تتعلق بأشغال تتسم بطابع الديمومة، إلا أن ما يميزها أنها تقع بصفة دورية وهي أشغال تمتاز بعدم الاستمرار وعدم التواصل في الزمن، ومثال ذلك: المؤسسة التي تستعمل آلات متطورة وذات قيمة مرتفعة فهي تحتاج إلى مراقبة وصيانة دورية قد تكون كل سنة أو سنتين، وهذا ما يبرر إبرام عقود محددة المدة.

هذه الحالة تختلف عن الحالة الأولى والخاصة بتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة لكون أن هذه الأخيرة لا تتسم بطابع التجديد، خلافاً لحالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع².

رابعاً: عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية

يعني بها الارتفاع الاستثنائي لنشاط وإنتاج المؤسسة، أو لأسباب موسمية تؤدي لوجود أعمال إضافية تظهر خلال مدة زمنية محددة يمكن تحديدها ومعرفتها بدقة، مثلاً: فترات

1 -Koriche Mohamed Naser-Eddine. Droit du travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut et contrat, Op.cit, p.138

2-الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة - دراسة نظرية وتطبيقية - مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر 2001-2004، ص 37.

جني الثمار، الزيتون، أو الحصاد تتطلب عدداً إضافياً من العمال لمواجهةها وإنجازها في الوقت المناسب، بحيث يعجز العمال الدائمون عن ضمان القيام بها، بشكل يجعل من المستحيل على المؤسسة ضمان تكفل مستمر ودائم لهؤلاء العمال من شأنه أن يجعلها عبئاً كبيراً ويعرقل نشاطها وقدرتها التنافسية¹

خامساً: عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها:

أضافها المشرع بموجب المادة (02) من الأمر رقم 96-21² المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 التي تمت المادة 12 وذلك بنصها: «عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها...»

أضاف المشرع من خلال هذه المادة حالة عامة دون أن يقدم أي توضيحات ولم يضع أي حدود عليها، فاعتبرها معيار يمكن إدراج حالات أخرى ضمنها إلا أن اجتهاد المحكمة العليا استقر على أنها وردت على سبيل الحصر).

إذا قلنا أن عقد المسير محدد المدة ففي أية حالة يمكن تصنيفه؟ أم تعتبره حالة سادسة أضافها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 خاصة في الحالات أين تدخل فيها القانون التجاري وحدد مدة المهمة صراحة بالنسبة لمسيري شركات المساهمة؟

غالبا ما يبرم العقد للقيام بعمل لا نهائي ومستمر، مما يتطلب عقد غير محدد المدة، وتعتبر هذه العقود هي المبدأ إلا ما جاء استثناء حيث تنص المادة 11 في فقرتها الأولى من قانون رقم 90-11 «يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة».

1 -M. Lanani, Flexibilité ou précarité de l'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée, Revue algérienne du travail, N° 23. L'institut national du travail, Algerie, 1998, pp. 70/71.

2-أمر رقم 06-21، يعدل ويتم القانون رقم 90-11 سالف الذكر.

من خلال نص المادة 11 أعلاه نجد أن قانون علاقات العمل يأخذ بعين الاعتبار نوعان كبيران من العقود: عقود غير محددة المدة وعقود محددة المدة¹، فالسؤال المطروح هو معرفة ما إذا كانت أحكام المادة 11 من القانون رقم 90-11 مطبقة على الإطار المسير. لم يحدد المشرع الجزائري إن كانت أحكام المادة أعلاه مطبقة على الإطار المسير أم لا، لكن بالرجوع إلى الاجتهاد القضائي، فبعض قضاة الموضوع في غياب عقد ثانٍ مكتوب يربط الإطار المسير برب عمله ولقد قدروا أن علاقة العمل المتواصلة بطريقة غير مباشرة وبدون عقد إلى نهاية العقد الأول المكتوب هي علاقة ذات مدة غير محددة² (تطبيقاً لأحكام المادة 11 من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه).

لم تأخذ المحكمة العليا بهذا الرأي بما أنها نقضت حكماً في هذا المجال والذي تؤكد فيه أن: «استمرار علاقة العمل بعد انتهاء مدة العقد في عقود التسيير³ يؤدي إلى تجديد هذه العلاقة لنفس فترة العقد الأول المنتهية آجاله ويترتب على إنهاء علاقة العمل الجديدة طبقاً لشروط العقد وأحكام المادة 14 من المرسوم رقم 90-290، لا يمكن إطلاقاً القضاء بالرجوع إلى منصب العمل، نظراً لطبيعة الالتزامات النوعية لعقد التسيير»⁴.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأخير، مرجع سابق، ص ص 96-97.

2 -Nasti Hafnaoui, « Titulaire d'un diplôme d'études approfondies en droit social à l'université de Strasbourg III France », Bref regard sur le régime spécifique des relations de travail des cadres dirigeants, le temps d'Algérie, 25 Mai 2014, p.08.

3- تجدر الإشارة إلى أن قرار المحكمة العليا في المبدأ استعمل كلمة "عقد التسيير" بدلا من استعمال كلمة "عقد عمل إطار مسير المؤسسة"، لكن في حيثيات القرار يتحدث عن عقد عمل إطار مسير المؤسسة الذي نحن بصدد دراسته، (راجع في ذلك قرار المحكمة العليا للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 259982 مؤرخ في 2003/09/10، المجلة القضائية العدد الأول، لسنة 2003، ص 250).

4- قرار المحكمة العليا للغرفة الاجتماعية، ملف رقم 259082 مؤرخ في 2003/09/10، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2003، ص 250.

كما أكدت المحكمة العليا على ذلك في قرار آخر أنه: «لا يمكن تحويل عقد الإطار المسير، من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية للعقد»¹.

غير أنه فيما هو خارج عن القانون، فهل هو منطقي عدم تجديد عقد العمل ذات مدة محددة للإطار المسير عندما يصل إلى نهاية صلاحيته؟

في هذا الإطار يجب التنكير بأن أحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 التي تنص على أنه: «يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذات مدة غير محددة أو ذات مدة محددة، إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة، يمكن تجديده بتقدير من الأطراف، كلما اقتضت الحاجة ذلك»².

ويفهم من أحكام هذه المادة أنه:

- يمكن للإطار المسير أن يواصل إلى التقاعد بعقد عمل ذا مدة محددة إذا اتفقا الطرفان وإذا لم يقم أحد الطرفين المتعاقدين بفسخ عقد العمل.

- عرض الذين قاموا بإعداد المرسوم التنفيذي رقم 90-200 بتحرير أحكام المادة 07، هل كان يهدف بها إلى التجديد الحصري لعقد العمل ذات المدة المحددة أو حتى الضمنية؟³

1-قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620102، مؤرخ في 2011/01/06، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2012، ص 208.

2-المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3 -Hafnaoui, Bref regard sur le régime de travail des cadres dirigeants, op. cit., p. 08.

الفرع الثاني

عقد عمل إطار مسير المؤسسة عقد محدد المدة بحكم القانون

يقصد بعقد إطار مسير المؤسسة عقد محدد المدة بحكم القانون مدة الوكالة التي حددها القانون التجاري بدقة لبعض المسيرين في شركات المساهمة، وتتمثل في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة (أولاً) وشركة المساهمة ذات مجلس المديرين (ثانياً).

أولاً: شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة

حدد القانون فيها مدة مهام رئيس مجلس الإدارة (أ) والمدير العام (ب) إذا كان قائماً بالإدارة بمدة وكالته التي لا تتجاوز 6 سنوات.

تنص المادة 611 من القانون التجاري: «تنتخب الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العامة العادية القائمين بالإدارة، وتحدد مدة عضويتهم في القانون الأساسي دون أن يتجاوز ذلك ست (6) سنوات»¹، ويفهم من هذه المادة أن مدة وكالة عقد عمل المسير تحدد بموجب القانون الأساسي لمدة لا تتعدى ست (06) سنوات.

أ - رئيس مجلس الإدارة

قائم بالإدارة أصلاً يتلقى وكالة انتخابية من المجلس لتمثله تجاه الغير، وأن مدة وكالته ترتبط باستيفائه لشروط العضوية في هذا الأخير. تنص المادة 636 من القانون التجاري: «يعين الرئيس لمدة لا تتجاوز مدة نيابته كقائم بالإدارة وهو قابل لإعادة انتخابه...»².

فلا يمكن في أي حال من الأحوال أن يمنح المجلس رئيسه عقد عمل لمدة أطول من تلك التي تدومها الوكالة، فوجود أحدهما مرتبط بالآخر، ذلك أن الرئيس يتولى الإدارة العامة

1-المادة 611 من الأمر رقم 1975 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2-المادة 636 من الأمر نفسه.

كنتيجة حتمية لرئاسته للمجلس، طبقاً لنص المادة 638¹ من القانون التجاري التي تولي الرئيس مسؤولية الإدارة العامة.

ب - المدير العام:

قد تلجأ شركة المساهمة إلى تعيين المدير العام لمساعدة الرئيس على تولي الإدارة العامة طبقاً لنص المادة 639 من القانون التجاري².

يعين هذا الأخير لمدة غير محدودة إذا كان أجنبياً على الشركة، لكن مصيره في المؤسسة يرتبط بوجود رئيس مجلس الإدارة، يعين طبقاً لاقتراحه ويتمتع بثقته هو قبل أي أحد آخر، فترتبط مدة عقده بمدة وكالة الرئيس، فإذا كان المدير العام قائماً بالإدارة، مدة عقده لا يمكن أن تتجاوز مدة وكالته في المجلس، هذا ما أكدته المادة 641 من القانون التجاري حين ربطت مدة وكالة المدير العام بمدة عضويته في المجلس. تنص: «يحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة للمديرين العامين، وإذا كان أحدهما قائماً بالإدارة فمدة وظيفته لا تكون أكثر من مدة وكالته...».

في هذه الحالات، حدد القانون التجاري مدة وكالة هذه الوظائف مسبقاً، وإن ترك للأطراف حرية تمديدتها ولكن يبقى دائماً في حدود 06 سنوات ولا يمكن تجاوزها، فلا يمكن أن يتمتع هؤلاء بعقود عمل لمدة أطول، فهذا العقد يرتبط وجوباً وعدمًا مع الوكالة التي تحده³.

1-تنص المادة 638: « يتولى رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة ويمثل الشركة في علاقتها بالغير...». أمر رقم 59-75 يتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2-وتنص المادة 639: « يجوز لمجلس الإدارة، بناءً على اقتراح الرئيس، أن يُكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين»، أمر رقم 59-75، يتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأخير، مرجع سابق، ص 100.

ثانياً: شركة المساهمة ذات مجلس المديرين

مدة عضوية أعضاء هذا المجلس حددها القانون بين سنتين (02) وست (06) سنوات، لا يمكن للأطراف تجاوزها في حالة تحديدها من طرف القانون الأساسي للشركة، فإذا سكت هذا القانون تحدد بأربع (04) سنوات، تنص المادة 646 من القانون التجاري: «يحدد القانون الأساسي مدة عضوية مجلس المديرين ضمن حدود التراوح من عامين إلى ست سنوات، وبعد عدم وجود أحكام قانونية صريحة، تُقدَّر مدة العضوية تلقائياً بأربع (04) سنوات»¹.

هذا يجعل عقود عمل أعضاء مجلس المديرين محددة بحكم القانون التجاري، تتراوح مدتها ما بين سنتين (02) وست (06) سنوات، فلا يمكن للعضو في هذا المجلس أن يتمتع بعقد عمل لمدة أطول من المدة المحددة، تجعله بعد انتهاء الوكالة لا حق له في البقاء في الوظائف التي تبرره².

ففي هذه الحالات، إذا أبرم عقد المسير ونُص فيه على أنه لمدة غير محددة، فطبقاً لمبدأ "الخاص يُقيد العام"³، ونظراً للطابع التبعية للعقد بالنظر إلى الوكالة، يمكن تحديده، وهذا ما يؤكد الأستاذ ذيب عبد السلام⁴.

لكن السؤال هو معرفة إن كان عدم احترام أحكام المادة 12 من القانون رقم 90-11 سيؤدي إلى إعادة التكييف القانوني لعقد العمل ذات المدة المحددة لإطار مسير إلى عقد عمل ذات مدة غير محددة، طبقاً للمادة 14 من القانون المذكور أعلاه.

1-المادة 646 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأخير، مرجع سابق، ص 100.

3-ذيب عبد السلام، علاقة العمل في التشريع الجزائري، المجلة القضائية العربية الاجتماعية للمحكمة العليا المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 2008، ص 28.

4-المرجع نفسه، ص 28.

تطبيقاً لأحكام المادتين 12 و14 من القانون رقم 90-11، اعتبر قضاة الموضوع أن منصب العمل يستوجب عملاً دائماً، ومنه لا يستوجب عقد عمل ذات مدة محددة للإطار المسير، وعلى رب العمل إعادة تشغيل المعني بالأمر في منصب عمله¹.
 إلا أن اجتهاد المحكمة العليا، عندما يكون عقد العمل المتنازع فيه يتعلق بعقد عمل إطار مسير، لا تُطبق عليه المادتان 12 و14 المذكورتان أعلاه، مؤكدة ذلك في قرار لها بأن: «قاضي الموضوع سيعالج إجبارياً عقد نجاعة الإطار المسير طبقاً للمرسوم التنفيذي 90-290»²

المطلب الثاني

شروط عقد عمل إطار مسير المؤسسة

تنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون»³.
 هذا يدفعنا إلى القول، بصفة عامة، إن ما كتب في العقد قُرّر بحرية من الطرفين، بشرط عدم مخالفة قواعد النظام العام، وحرية التقدير هذه ينتج عنها إلزامية التنفيذ.
 فالقاعدة العامة في قانون العمل أن عقد العمل، أين يكون الأجير طرفاً فيه، ليست له كل الحرية في مناقشة كل البنود، ولكن البعض منها فقط، فعليه الخضوع للشروط المطبقة في المؤسسة والمحددة مسبقاً من طرفها، أو من طرف التشريع والتنظيم، فلا يبقى للعامل سوى قبول أو رفض شروط منصب العمل.

1 -Nasti Hafnaoui, Bref regard sur e »régime de travail des cadres dirigeants, op. cit., p. 08

2-قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 419952، مؤرخ في 16/01/2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2008، ص 383.

3-المادة 106 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، سالف الذكر.

أما المسيرون، فتخضع عقودهم لأحكام خاصة غير مألوفة في قانون العمل، فنرى أن المشرع في هذا الإطار فتح المجال واسعاً لإمكانية التفاوض حول الشروط التعاقدية بشرط احترام حدود معينة¹، لهذا يجب أن يكون هذا العقد مكتوباً وشاملاً لكل الشروط الممكنة². يتضمن عقد عمل الإطار المسير تلك الشروط المنصوص عليها في المادتين 03 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 (الفرع الأول)، وتلك المنصوص عليها في المادة 08 من نفس المرسوم (الفرع الثاني).

إن مجالات التفاوض المحددة في المواد السابقة ليست على سبيل الحصر، ولكن يمكن للأطراف التفاوض على كل المجالات التي تهمهم، كتحديد المسؤولية الناتجة عن العمل، وتحديد الأجر وتوابعه، ومدة العقد، وأأسسه، ومهلة الإخطار، وطرق قطع العقد... ولأن المسيرين لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة (المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290)³، ولا تخضع حقوقهم والتزاماتهم للتفاوض الجماعي (المادة 9 من نفس المرسوم)⁴، فإن عقود عملهم تكون كاملة شاملة للتنظيم كل الأحكام العامة أو الخاصة الضرورية التي تسيّر هذا العقد، وبالتالي من البنود التي يمكن أن ترد:

- المجالات التي يترك المشرع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية والتي وردت في العادة 120⁵ من القانون رقم 90-11 والتي تتناسب مع وضعية المسير، بالإضافة إلى المجالات التي يحيل القانون تنظيمها لعقود العمل.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 102.

2- المرجع نفسه، ص 103.

3- تنص المادة 16: «لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال...» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

4- تنص المادة 09: «لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي.» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

5- تنص المادة 20: «تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تُبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل، ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

- التصنيف المهني

- المجالات التي يعود تنظيمها للنظام الداخلي للمؤسسة، خاصة ما يتعلق بالسلوك التأديبي.

كل هذه العناصر وغيرها يجب على كل الأطراف إدراجها بحذر، مع إيلاء أهمية قصوى على الخصوص لعنصري العمل والأجر اللذين يشكلان كيان المسير، الذي لا يقوم بدونهما وتقوم عليهما كل الشروط الأخرى التي يمكن أن ترد في العقد¹.

الفرع الأول

الشروط الواردة في نص المادتين 03 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «... وكذلك السلطات

التيخولها إياها جهاز الإدارة المذكور...»

وتنص المادة 04 من المرسوم نفسه: «تكون السلطات التي يسندها جهاز

الإدارة للمسير الأجير الرئيسي محل نشر قانوني»².

-
- مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
 - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
 - التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة
 - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل
 - كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود
 - تحديد النفقات المصرفية
 - فترة التجريب والإشعار المسبق
 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط الغيابات الخاصة
 - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
 - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
 - ممارسة الحق النقابي
 - مدة الاتفاقيات وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها» قانون رقم 90-11، سالف الذكر.
 - 1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 29.
 - 2- المادتان 03 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

يظهر من خلال المادتين أعلاه أن المسير الأجير الرئيسي يرتبط بجهاز الإدارة التابع لشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد سلطاته التي يخولها إياها هذا الأخير (أولاً)، وتكون هذه السلطات التي يسندها جهاز الإدارة للمسير الأجير الرئيسي محل نشر قانوني (ثانياً).

أولاً: السلطات:

عملاً بأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، فإن محتوى العقد تحكمه أحكام القانون التجاري نظراً لطبيعة الالتزام والجهة المتعاقد معها أي شركة رؤوس الأموال¹، فيبرم عقد العمل بعد أن يتم عرضه للتفاوض مع جهاز إدارة الشركة، وبعد ذلك يتم الاتفاق نهائياً على بنوده حتى يكون العقد مشتملاً على كل العناصر الأساسية فيه.

إن أحكام القانون التجاري تملي بضرورة قيام رئيس مجلس الإدارة لشركة المساهمة بوظيفة مدير عام الشركة لتمثيل الشركة في علاقاتها مع الغير وفقاً للمادة 638² من القانون التجاري، ويعود للرئيس وحده أن يقترح على مجلس الإدارة تعيين مدير عام أو أكثر دون سواه، إلا أن هذا المدير يقوم بوظيفته لحساب الرئيس وعلى مسؤوليته الشخصية (الرئيس).

إن القانون رقم 88-04³ في المادة 16 خرج عن هذه القاعدة القانونية لقيامه بالفصل بين رئيس مجلس الإدارة والمدير العام للمؤسسة العمومية الاقتصادية، غير أنه بغض النظر عن طريقة التعيين، فإن المدير العام يتمتع بالسلطات المخولة إليه من طرف مجلس إدارة الشركة، مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لجمعية المساهمين، وكذا السلطات المخصصة لمجلس الإدارة في حدود موضوع الشركة.

إن السلطات المخولة للمدير العام محددة بموجب عقد العمل، ومن أهمها:

- 1- مبروكي صفية، النظام القانوني لمسير المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 27.
- 2- تنص المادة 638: "يتولى رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير..."، أمر رقم 75-59، يتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.
- 3- المادة 16 من القانون رقم 88-04، سالف الذكر.

- إبرام جميع العقود والصفقات وتقديم كل العروض والمشاركة في كل المزايدات والمناقصات.
 - توقيع السندات والصكوك وأوراق الصرف والأوراق التجارية الأخرى.
 - قبض المبالغ المستحقة للمؤسسة وسحب مبالغ الكفالة في الحدود المسموح بها.
 - رفع الدعوى أمام القضاء.
 - ممارسة السلطة السلمية على جميع عمال المؤسسة.
- يقوم المدير العام بمهامه أو سلطاته تحت مسؤولية ومراقبة مجلس الإدارة، الذي يمكن أن يخوله سلطات أخرى لضرورة تسيير المؤسسة، أو تحقيق النتائج المسطرة من طرف المؤسسة، غير أنه لا يجوز لمجلس الإدارة أن يفوض للمدير العام ولا حتى لرئيس مجلس الإدارة السلطات المتعلقة بالسياسة الصناعية، التجارية والمالية نظرا لأهميتها وتحمل مجلس الإدارة وحده المسؤولية عنها¹.

ثانيا: النشر القانوني:

- إن تعيين المسير الأجير الرئيسي يكون بموجب عقد العمل الذي يحدد سلطاته، ويجب أن يكون محل نشر قانوني في نشرة الإعلانات القانونية بمجرد إيداع محضر التصيب من طرف الجمعية العامة للشركة، وإيداع القانون الأساسي للشركة بكتابة ضبط المحكمة التي يقع
- بدائرة اختصاصها مقر الشركة، ولا يمكن للشركة أن تتمسك ببطلان التعيين تجاه الغير بدعوى عدم النشر القانوني²، طبقا للمادة 25³ من القانون التجاري.

1-مبروكي صافية، النظام القانوني لمسيرى المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 30.

2-مبروكي صافية، النظام القانوني لمسيرى المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 30.

3-تنص المادة 25: « تسري أحكام المادة السابقة حتى فيما إذا كانت الوقائع موضوع نشر قانوني آخر، وذلك:

- الرجوع عن ترشيد التاجر القاصر تطبيقا لأحكام التشريع الخاص بالأسرة، وعند إلغاء الإذن المسلم للقاصر في حالة

الفرع الثاني

الشروط الواردة في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290

طبقاً لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹، نجد أنها تنص أن المسير الأجير الرئيسي يتفاوض بكل حرية حول بنود عقده مع الجهاز الإداري للمؤسسة (الشركة ذات رؤوس الأموال)، فيتم التفاوض خاصة على أهداف النتائج والتزاماتها (أولاً)، أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمنافع العينية (ثانياً)، سلطات المسير في توظيف إطارات المديرية (ثالثاً)، مدة مراجعة العقد ودوريتها (رابعاً).

أولاً: أهداف النتائج والتزاماتها:

تنفيذ العمل التزام يرتبط مباشرة بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، وفي هذا الإطار يجب على الأجير أداء عمله هذا وفق ما يقدمه صاحب العمل من أوامر وتوجيهات طبقاً ... أن يؤديها، بأقصى للمادة 07 في فقرتها 01 و 03 من قانون رقم 90-11 التي

ممارسة التجارة.

- في حالة صدور أحكام قضائية نهائية بالحجز على تاجر، وبتعيين إما وصي قضائي وإما متصرف على أمواله.
 - في حالة صدور أحكام قضائية نهائية تقضي ببطلان شركة تجارية أو بحلها.
 - في حالة إنهاء أو إلغاء سلطات كل شخص له صفة ملزمة للمسؤولية كتاجر أو شركة أو مؤسسة اشتراكية.
 - في حالة صدور قرار من الجمعية العامة لشركة مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة، يتضمن الأمر باتخاذ قرار
 - الجمعية العامة في حالة خسارة ¼ من مالية الشركة» أمر رقم 75-59، يتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.
- 1-تنص المادة 08: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال،

ويحدد

على الخصوص ما يلي:

- أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها، والمكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.
- المنافع العينية.
- سلطات المسير الأجير الرئيسي في توظيف إطارات المديرية المذكورة في المادتين 02 و 05 أعلاه.
- أهداف النتائج والتزاماتها.
- مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها وكيفيةها» مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

تنص: أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة»¹.

خرج المرسوم التنفيذي عن القواعد العامة لقانون العمل التي تلزم العامل ببذل عناية الرجل العادي، أخضع المسير إلى التزام النتائج، فأصبح ملزماً بالاهتمام بالغايات أي النتائج النهائية فهي لب وأساس الالتزام.

عند قراءتنا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي في فقرتها 04 نجد أنها تنص أن المسير الأجير الرئيسي يتفاوض بكل حرية مع الجهاز الإداري للمؤسسة، خاصة فيما يخص أهداف النتائج والتزاماته، هذا يؤدي بنا إلى القول أن هذا الأخير وحده يفرض عليه مثل هذا الشرط والتي يمكن نقلها وتطبيقها بسهولة على العلاقة بين المسير الأجير الرئيسي ومساعديه الذين قد تختلف الأهداف المطلوبة من كل واحد تبعاً لطبيعة نشاطه، حتى وإن كانت تصب كلها في تحقيق الأهداف المحددة في عقد عمل المسير الأجير الرئيسي أي أهداف الشركة²، وعليه يحدد شرط النتائج في العقد بشكل دقيق وواضح³.

ثانياً: أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منه والمنافع العينية:

يعتبر الأجر الالتزام الحقيقي الذي يقع على عاتق المستخدم، يدفع مقابل العمل المقدم من طرف العامل، باعتبار عقد العمل من عقود المفاوضة، فلا وجود لعقد عمل في غياب الأجر، هذا ما نصت عليه المادة 80⁴ من قانون العمل رقم 90-11:

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأخير، مرجع سابق، ص 106/105.

2- المرجع نفسه، ص 107

3- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 30

4- المادة 80 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر

للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل»

الأجر هو ذلك المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل¹.

للعامل الحق في الأجر في بعض حالات عدم النشاط كالمرض، العطل، الفترات الصيفية التي تمر بها المؤسسة نظراً للطابع الغذائي للأجر وتكون مقابل العمل المقدم سابقاً والالتزام بمواصلة تقديم الخدمات في المستقبل²، فكيف يتم تحديد أجر الإطار المسير وما هي مكوناته؟

تحديد الأجر يخضع مبدئياً لحرية التعاقد أثناء إبرام العقد³، لكن هذه الحرية تعرف حدوداً سواء تلك المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي التي تضمن عدم تجريد العامل من الامتيازات التي يضمنها القانون كالأجر الأدنى المضمون، أو المتعلقة بالنظام العام الاقتصادي أي بالنظر إلى الأجر كعنصر من عناصر تكلفة الإنتاج.

للأجر ثلاث وسائل أساسية لتحديده: العقود الفردية، والاتفاقيات الجماعية، والنصوص التنظيمية، لكن بالنسبة للإطارات المسيرة تستبعد الوسيلتان الثانية والثالثة، لترك الحرية للمتعاقدين طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، واستبعاد المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 حقوق والتزامات المسيرين من مجال التفاوض الجماعي، وتبقى الوسيلة الأساسية لتحديد أجر المسير عقد العمل، باعتبار الأجر أحد أهم عناصره.

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 212.

2 -Jean RIVERO et Jean SAVATIER. Dr i » du travail, 12e édition, Presse Universitaires de France, Paris, France, 1991, p. 569.

3 -Gérard COUTURIER, Droit du travail, op. cit., p. 479.

فيتم تحديده بالتفاوض بين الطرفين بكل حرية، فيحددان الأجر الأساسي ومختلف الملحقات التابعة له مثل التعويضات، المكافآت، والعلاوات مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية كالحد الأدنى للأجر، فتحديد الأجر يتطلب قدرة كبيرة على التفاوض¹.

فُتحدّد أوجور إطارات المديرية عند التفاوض حول عقودهم مع المسير الأجير الرئيسي في حدود السلطات الممنوحة له من طرف جهاز الإدارة والمحددة في العقد طبقاً لنص المادة 05² الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 90-290 التي تنص: «**المناصب المعنية بالإطارات المديرية وكذلك كيفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال ..**

يتم تحديد أجر المسير الأجير الرئيسي في إطار التفاوض حول عقده مع جهاز الإدارة السابق، وفقاً لنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 في فقرتها الأولى والثانية. «**يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص ما يلي:**

أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.

المنافع العينية ..»

من خلال تمعننا لنص المادة 08 أعلاه نجد أن المشرع عند تكلمه عن عناصر أجر المسير قد أخضع هذا الأخير لمعيار المردودية الذي يربط الأجر بمستوى ونوعية وكمية المردود أو النتائج، وعادة ما يُستعمل هذا المعيار لتحديد بعض المكافآت والحوافز التشجيعية لضرورة تحسين المردودية سواء الفردية أو الجماعية³.

1-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 114/115.

2-المادتان 05 و08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 113/116،

كما أخذ بمعيار الوقت أي اعتماد زمنية محددة كمعيار وأساس لتحديد قيمة الأجر¹ قد تكون المدة قصيرة كالساعة أو اليوم وقد تكون متوسطة كالأسبوع وقد تكون طويلة نسبياً كالشهر وهي المدة المعتمدة في أغلب الأنظمة القانونية، وذلك ضمناً للمسير لحد أدنى من المدخول وتمتعته بالحماية المقدمة لباقي العمال ما دام مُنح عقد العمل².

وحسب المنشور رقم 002 المؤرخ في 1991/11/12³ المتعلق بتحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة EPE CRD EPIC، نجد أن تحديد أجور بعض المسيرين يعتمد أساساً على:

1 - **المكونة الثابتة:** تُدفع شهرياً، مشكلة من الأجر الأساسي ومجموع العلاوات والتعويضات المدفوعة حالياً، يحدد المنشور أن مجموعها يساوي كحد أقصى 08 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون، وبالنسبة للمدراء العامين للشركات العمومية الاستراتيجية يمكن أن تصل إلى عشر مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون⁴، كما يمكنه أن يستفيد من تعويضات كما يلي:

- تعويض الخبرة المهنية ويُحسب على أساس 2% من الأجر الأساسي لكل سنة عمل.

- علاوة جزافية للوظيفة والمسؤولية والتمثيل والتفرغ موجهة لمكافأة عدد من المخاطر المرتبطة بالتزامات الإطارات المسيرة، خاصة تلك المتعلقة بالمسؤولية السلمية تجاه العمال.

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 215.

2-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 116/113.

3-منشور رقم 002 مؤرخ في 1994/11/12، يتعلق بتحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة (EPE, CRD, EPIC)، أنظر الملحق رقم 01).

4-منشور رقم 002، مؤرخ في 1994/11/12، سالف الذكر.

2 - المكونة المتغيرة:

مرتبطة بالأهداف والنتائج، هذه المكافآت موجهة لمكافأة المسير على النتائج المحققة وتشجيعه لبلوغ الأهداف المحددة في المؤسسة، تُحدد تبعًا للنجاحة المحققة من طرف المؤسسة ماليًا ولا يجب أن يتجاوز المبلغ السنوي للمكونة الثابتة¹.

المكونة المتغيرة حسب المنشور يجب أن تكون:

نسبة 50% كحد أقصى تُقاس على أساس الأهداف المحققة والمحددة من طرف الشركة، ويكون دفعها خلال الثلاثي الأول بعد مراجعة النتائج المحققة. نسبة 50% منها كحد أدنى على أساس الربح الحسابي للعملية، دفعها يكون سنويًا بعد المصادقة على حسابات العملية.

في حالة المؤسسات التي تعرف تطورًا في النتائج المالية والحسابية رغم بقائها في حالة عجز، يمكن منح مسيرها علاوة تشجيعية لا يمكن أن تتجاوز 10% من المكونة الثابتة². أما المنافع العينية، فتقع على المؤسسة المتعاقدة مع المسير، يستفيد منها كتقديم المسكن، فيوضع تحت تصرف المدير العام سكنًا وظيفيًا تتكفل المؤسسة بأعبائه الإيجارية. يستفيد المدير العام من سيارة وظيفية لحاجيات تنقلاته الخاصة بالمصلحة والموظفين، كما يُمنح للمدير العام تعويضًا على أساس استعمال خطه الهاتفي الخاص لإجراء مكالمات المصلحة، وكذا مصاريف المهمة، حيث تتكفل المؤسسة بمصاريف الإطعام والإيواء والنقل الخاصة بالمدير العام أثناء تنقلات الخدمة، أو بعض المواد والخدمات الأخرى تُحدد بموجب العقد.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 117.

2- منشور رقم 002، مؤرخ في 12/11/1994، سالف الذكر.

ثالثاً: سلطات المسير الأجير الرئيسي في توظيف إدارات المديرية

تنص المادة 08 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹: «يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة الشركة ويحدد على الخصوص ما يلي و ... سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادتين 02 و 05 أعلاه».

يظهر من خلال المادة أعلاه أن المسير الأجير الرئيسي يمكن أن يحدد الإطارات المسيرة الذين يكونون مساعديه، الذين يُمنح لهم جزء من سلطة الإدارة التي يملكها كاملة، فيضع تحت تصرف الإطار السلطة، الوسائل، المسؤولية المباشرة والاستقلال النسبي في التصرف، وذلك وفقاً للعقد الذي يربطه مع الجهاز الإداري للشركة (الذي يكون موضع تفاوض مع الجهاز الإداري)، وهو يعتمد في هذا على الكفاءة والقدرة على التسيير والتوجيه، وعلى أساسها يُمنح الإطارات الأعمال التي تتناسب مع صفاتهم²، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم نفسه «يمكن للمسير الأجير الرئيسي، وفقاً للسلطات التي يُسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال، أن يوظف إدارات لمساعدته...»³.

رابعاً: مدة مراجعة العقد ودوريتها

يُحدد المسير الأجير الرئيسي، بناءً على ما يحدده القانون التجاري والقوانين الأساسية للشركة ومدى السلطات المفوضة من طرف أجهزة الملكية، أهدافاً معينة لفترة زمنية محددة، تتم مناقشتها مع رئيسه ويُعدّ لها إن لزم الأمر، وبناء عليها يُحدّدان سُبُل الوصول إليها ويتفقان على الواجبات التي سيقوم بها لبلوغ هذه الأهداف، وما يمكن لرئيسه من مساعدات، كما يتم تحديد بوضوح طرق المراجعة الدورية للشروط التعاقدية، أي تكييف العقد على المدى القصير، فبعد أن تنتهي الفترة الزمنية، يقوم المرؤوس بتقييم نفسه موضعاً ما أنجزه

1-المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 19.

3-المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

من أعمال للوصول إلى الأهداف التي سبق تحديدها، ثم يُناقش مع رئيسه هذا التقييم وسبل تحسين العمل في المستقبل.

فالمراجعة الدورية للشروط التعاقدية يجب أن تنصب حول عناصر مثل:

- تقييم وتقدير دوري للنتائج على أساس معايير الموازنة¹.
- طرق العمل الفعالة أثناء العمل.
- مراجعة بعض الامتيازات المادية التي يجب ألا تُمنح دون مقابل حقيقي، بالإضافة إلى كل الشروط التي يرى الأطراف ضرورة مراجعتها².

1- محمد رفيق الطيب، مدخل لتسيير وظائف المسير وتقنيات التسيير، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 19.

2- المرجع نفسه، ص ص 20/19.

الفصل الثاني

آثار عقد عمل إطار مسير المؤسسة

يترتب عن قيام عقد عمل الإطار المسير للمؤسسة مستوفيا لأركانه وشروطه التزامات على عاتق الطرفين، وبما أنها التزامات متقابلة يعد التزام كل طرف، حق للطرف الآخر. تستند الحقوق والالتزامات إلى مصادر مختلفة ومتنوعة كالدستور، التشريع، التنظيم، عقد العمل ... مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية في حالة اختلاف أو تعارض أحكامها، والحقيقة أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات لم يتطرق بصورة مفصلة إلى حقوق وواجبات الإطار المسير للمؤسسة أو حقوق وواجبات المستخدم¹، ولهذا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل عن الحقوق والواجبات المترتبة عن عقد عمل الإطار المسير للمؤسسة؟ (المبحث الأول).

بما أن عقد عمل إطار مسير المؤسسة هو كغيره من عقود العمل فيما يخص كونه تبادلي وملزم للطرفين كما ذكرنا سالفًا، والإنهاء أثر من آثار عقد عمل إطار مسير المؤسسة، فيجب التطرق للآثار المترتبة عن كل طرف التي قد يتم إنهاء بها هذا النوع من العقود (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الحقوق والواجبات المترتبة عن عقد عمل إطار مسير المؤسسة

تتمثل الحقوق والواجبات تلك الالتزامات المترتبة عن طرفي عقد عمل إطار مسير المؤسسة، سواء منها القانونية أو الاتفاقية، كونها الآثار التي يربتها العقد بالنسبة للطرفين. المقصود بها إما الحقوق والواجبات المتعلقة بالإطار المسير للمؤسسة (المطلب الأول) وإما الحقوق والواجبات المتعلقة بالمستخدم، (المطلب الثاني).

1-مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

المطلب الأول

حقوق وواجبات الإطار المسير

ينشأ عن عقد عمل إطار مسير المؤسسة، حقوق وواجبات في ذمة الإطار المسير، فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق، يقرها القانون وحقوق أخرى، ناتجة عن العقد، (الفرع الأول) ويخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات القانونية والعقدية، وهي في الواقع حقوق يتمتع بها المستخدم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حقوق الإطار المسير

مما لا يختلف عليه الاثنان، هو أن الإطار المسير مثله مثل العامل الأجير، له حقوق مستمدة من القانون (أولاً)، وأخرى من العقد (ثانياً)، لكن الإشكال هو إذا كان لهما نفس الحقوق رغم صفته كمسير؟

أولاً: حقوق الإطار المسير المستمدة من القانون

نصت المادة 05 من القانون رقم 90-11 على مجموعة من الحقوق التي تعتبر حدوداً دنياً لا يمكن التفاوض حولها وسميت بالحقوق الأساسية¹.

تتمثل هذه الحقوق في: المفاوضة الجماعية، المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي، التقاعد، الوقاية الصحية والأمن، طلب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، اللجوء إلى الإضراب.

يتبين لنا من خلال قراءتنا للمادة المذكورة أعلاه، أن كل هذه الحقوق التي تعتبر أساسية، وحقوقاً دنياً لا يمكن الاستغناء عنها، يجب أن يتمتع بها المسير هو الآخر، وخصوصاً عند النظر في ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه: «تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 02 أعلاه نفس الحقوق والالتزامات

1-أنظر نص المادة 05 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

المعترف بها للعمال لأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله»¹.

إلا أنه جاء في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أنه استُبعدت الحقوق والواجبات من التفاوض الجماعي، كون حقوق وواجبات مسير المؤسسة من العقد وتخضع لمبدأ التعاقد²

كما أنه لا يجوز لمسيري المؤسسات أن يكونوا ناخبين أو منتخبين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد 91 إلى 93 من القانون رقم 90-11، طبقا لما نصت عليه المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290³.

أولا لأنه يتمتع بصلاحيات الإشراف، التوجيه، التأديب، ثانيا تأكيدا للفقرة الثانية من المادة 97 من القانون رقم 90-11 المتعلقة بانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة⁴، ولأنه وقبل ذكر أي سبب، لما يتميز به الإطار المسير من صفة عكس العامل الأجير، بحيث يمارس المسير صلاحيته عن طريق تفويض السلطات التي تسمح بمساواته بالمستخدم، فهو يعتبر مستخدما اتجاه العمال، ولهذا يمكن للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه

1-المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-تنص المادة 09: «لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم، بما في ذلك مرتباتهم، محل تفاوض جماعي»، مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3-تنص المادة 17: «لا يجوز لمسيري المؤسسات أن يكونوا ناخبين ولا أن يكونوا منتخبين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد من 91 إلى 93 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المذكور أعلاه»، مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

4-تنص الفقرة الثانية من نص المادة 97: «... ويُعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، والإطارات المسيرة، والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع النتمتع بسلطة تأديبية، والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية»، قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

لحضور هذه الاجتماعات، وهذا ما نصت عليه الفقرة 02 من نص المادة 103 من القانون رقم 90-11¹.

وفيما يخص الحقوق المعترف بها في القانون للإطار المسير، نجد أنفسنا ملتزمين بالمرور على باقي الحقوق.

أ- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد

للمسير، مثله مثل العامل، الحق في التأمين والحماية الاجتماعية، كون هذا الحق دستورياً، أي كرسه الدستور بعدما كان قانونياً، وهذا حماية للإطار المسير من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل، وتتمثل هذه الحماية من الأخطار على اختلاف أنواعها، استناداً إلى الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة المسير في تخفيف الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب، والتكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية من الدولة وصاحب المؤسسة على السواء، مما يرتب للإطار المسير حقاً ثابتاً في ذمة الدولة وصاحب المؤسسة في التأمين والحماية الاجتماعية، وتتمثل التأمينات الاجتماعية التي يستفيد منها في التأمين على المرض، التأمين عن العجز، التأمين عن الوفاة، كما يحق للإطار المسير التكفل التام من قبل هيئات الضمان الاجتماعي في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية، نتيجة للتأمينات الاجتماعية المكتتبه له، دون النظر إلى توقيف عقد العمل، ولكن ينبغي احترام المدة الدنيا التي يجب أن يكون قد عملها، أي مدة الخدمة الفعلية للاستفادة من بعض الخدمات².

التأمين على المرض: يقصد به التكفل بالإطار المسير أو بأحد أفراد أسرته، في حالة الإصابة بمرض، بكل ما يقتضيه متطلبات العلاج، وهذا حسب ما نصت عليه المادة 08

1- تنص الفقرة الثانية من نص المادة 103: «... ويمكن للمستخدم أن يفوض واحداً أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات...»، قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2- بوزاهر علاوة، علاقة العمل الفردية وموقعها في تشريع العمل الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000، من ص 46 إلى ص 49.

من الأمر رقم 96-17¹، كما يتحصل الإطار المسير الذي يضطر إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج، على ضمان 50% من الأجر الصافي في الأسبوعين الأوليين المواليين للتوقف عن العمل، وهذا طبقاً لنص المادة 14 من القانون رقم 83-11².

- **التأمين على العجز:** يتكفل هذا التأمين بالإطار المسير الذي يُصاب بعجز يمنعه بشكل نهائي من الاستمرار في التسيير³، وهذا يُخصص معاش دائم له يمكنه من العيش، ويُقدّر العجز والمعاش بالنظر إلى ما بقي من قدرة الإطار المسير المؤمن له على التسيير أو حالته العامة وسنه وقواه البدنية والعقلية ومؤهلاته⁴، بشرط أن لا يكون الإطار المسير قد

1- تنص المادة 08 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدلة بموجب المادة 04 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 يونيو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996 على: « تشمل الأداءات العينية للتأمين عن المرض تغطية المصاريف التالية:

العلاج

الجراحة

الأدوية

الإقامة بالمستشفى

الفحوص البيولوجية والكروديوغرافية والمجروفية والنظيرية

علاج الإنسان واستخلافها الاصطناعي

النظارات الطبية

العلاجات بالمياه المعدنية والمتخصصة المرتبطة بالأعراض والأمراض التي يصاب بها المريض

الأجهزة والأعضاء الاصطناعية

الجبارة الفكّية والوجهية

إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء

إعادة التأهيل المهني

النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك

الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي...»

2- أنظر نص المادة 14 من القانون رقم 83-11 سالف الذكر، معدلة ومتممة بموجب المادة 07 من الأمر رقم 96-17 سالف الذكر.

3- أنظر نص المادة 32 من القانون رقم 83-11 سالف الذكر.

4- أنظر نص المادة 33 من القانون نفسه.

بلغ سن التقاعد، أو عمل مدة تمكنه من الاستفادة من التقاعد¹، كما يُستبدل معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد، بمعاش تقاعد يعادل مبلغه معاش العجز على الأقل وتُضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول².

- **التأمين عن الوفاة:** يُقصد بهذا النوع من التأمينات، تمكين ورثة المسير المتوفى أو الأشخاص المعولين من قبله من الاستفادة من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من التسيير على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه، والذي لا يمكن أن يقل عن اثني عشر مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون، ويُدفع دفعة واحدة، لتُوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم أقساط متساوية³، وهذا بتقديم ملف للصندوق، يحتوي على:

- شهادة عقد الوفاة.

- عقد الزواج.

- شهادة عائلية.

- عقد فريضة محددة من طرف موثق مُمضى وتضم كل ذوي الحقوق.

لكن في المقابل لا يمكن للإطار المسير أن يستفيد من التأمين على البطالة لأنه هوالمسؤول عن تسيير المؤسسة وعن تحقيق نجاعتها والذي يمكن أن يُنسب له إفلاسها⁴.
أما فيما يخص التقاعد، فهو معترف به للإطار المسير بموجب القانون رقم 83-12 الذي جعل نظام التقاعد معترفًا به لمختلف الأصناف المهنية، وحددت بذلك الشروط الواجبة

1-أنظر نص المادة 34 من القانون نفسه، معدلة ومتممة بموجب المادة 13 من الأمر رقم 96-17، سالف الذكر.

2-أنظر نص المادة 46 من القانون رقم 83-11، سالف الذكر.

3-أنظر نص المادة 50 من القانون نفسه.

4-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 122/123.

التوفر ليستفيد الإطار المسير من التقاعد، من خلال شرطين، أولهما شرط السن 60 سنة على الأقل¹، ثانيًا شرط الخدمة بقضاء 15 سنة على الأقل في العمل².

ويُعتبر حقًا شخصيًا ذو طابع مالي في حالة ما إذا طالب به الإطار المسير عند استيفاء أحد الشرطين، وفي الوقت نفسه يُعتبر التزامًا في حالة إحالته رغما عنه. ويتخذ الحق في التقاعد ثلاث صور: التقاعد العادي، التقاعد المسبق، التقاعد النسبي، وفي هذا المجال لا يمكن للإطار المسير الاستفادة من التقاعد المسبق الذي يستفيد منه العمال المسرحون لأسباب اقتصادية، مثل هذا الأمر سيؤكل حتمًا للإطار المسير الملزم بتحقيق نجاح المؤسسة، بل الأكثر من ذلك، فإن السبب الاقتصادي قد يكون نتيجة سوء التسيير من طرف الإطار المسير كإفلاس مثلاً الذي قد يتحمل مسؤوليته، فكيف يمكن أن نتصور استفادة الإطار المسير من أخطائه³.

ب - الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تتمثل الوقاية الصحية في حماية الإطار المسير، ووقايته من مختلف الأخطار التي قد تتجم عند القيام بعمله، أي بمناسبة تسييره للمؤسسة، ويتم ذلك باتخاذ كافة الوسائل والتدابير اللازمة لمكافحة هذه المخاطر، والاحتياطات الضرورية لتفاديها، مثل وضع حواجز أمام الأماكن الخطيرة، وتوفير اللوازم الضرورية للتسيير، وكذلك مراعاة قواعد احتياطية للأمن، ورقابة دورية للمعدات والآلات المستعملة في المؤسسة باستمرار من أجل ضمان الأمن.

1-أنظر الفقرة الثانية من نص المادة 06 من القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، مؤرخ في 02 يوليو 1983، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدلة بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996.

2-أنظر الفقرة الثالثة من نص المادة 06 من القانون رقم 83-12 المعدلة بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-18 سالف الذكر.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 123.

وهو كذلك بالنسبة لطب العمل الذي يهدف إلى ضمان المحافظة على صحة الإطار المسير والعامل بصفة عامة، وذلك للمحافظة على القدرة البدنية والفكرية والعقلية للإطار المسير وتجنبه من الأخطار التي قد تنجر عن حوادث أو أمراض مهنية¹.

ج : الحق في الراحة والعطل

يُعتبر حقًا مقررًا دستوريًا، ذكر في المادة 55 الفقرة الثالثة من التعديل الدستوري لسنة 1996²: «... الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كيفية تعديله...»، مخول للجميع العمال بما فيهم الأطارات المسيرة، وهو متفق عليه دوليًا ومكرس في التشريع بموجب القانون رقم 90-11.

وقد نُظِمَّ الحق في الراحة الأسبوعية والحق في العطلة السنوية والإجازات المدفوعة الأجر، بحيث أعطى للإطار المسير الحق في الراحة الأسبوعية، أي يوم على الأقل إلزامي للراحة كل نهاية الأسبوع³، ويُعتبر ذلك الحق من النظام العام لا يجوز مخالفته، إلا أنه يمكنه أن يشتغل في يوم الراحة القانونية، ولكنه يتمتع بالمقابل براحة تعويضية، كما يمكنه تأجيلها إلى يوم آخر، إذا استدعت الضرورة⁴، كما أن هناك الأعياد التي تُعتبر هي الأخرى عطلاً مدفوعة الأجر، وأيام راحة قانونية، وهي تختلف باختلاف النظام السياسي والاجتماعي، ولهذا يحددها القانون⁵، وللإطار المسير كذلك الحق في العطلة السنوية التي تُتقرر لاعتبارات صحية واجتماعية، خاصة التعب والمرض، وهي عطلة إلزامية، مقابل مدة طويلة من العمل، وأُكدت بموجب عدة اتفاقيات وتوصيات دولية، ونفس الاهتمام بين المشرع

1-بوزاهر علاوة، علاقة العمل الفردية وموقعها في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 50.

2-دستور 28 نوفمبر 1996، تمت المصادقة عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ر. عدد 76، صادرة في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

3-أنظر نص المادة 33 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

4-أنظر نص المادتين 36 و 37 من القانون نفسه.

5-أنظر نص المادة 34 من القانون نفسه.

الجزائري، وخاصة بموجب القانون رقم 90-11 الذي أكد الحق في العطلة السنوية وعدم إمكانية التنازل عنها¹.

وتُحسب على أساس يومين ونصف عن كل شهر، بما فيه شهر العطلة، وحددت السنة المرجعية من أول جويلية للسنة السابقة إلى غاية 30 جوان لسنة العطلة، ويمكن أن تُضاف 10 أيام تمديدًا للعطلة بالنسبة للعاملين في الجنوب² وزيادة على هذه العطل، هناك الإجازات المدفوعة الأجر ولكن تكون بتبريرات مسبقة عن سبب التغيب المذكورة³، والمنظمة بموجب القانون رقم 90-11.

د - الحق في اللجوء إلى الإضراب

يُعتبر حقًا معترفًا به دستوريًا بموجب دستور 1989⁴ وأُكِّد في دستور 1996⁵ ونُظم بموجب القانون رقم 90-02⁶ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لتجنب الممارسة الفوضوية، ويُعد الإضراب توقيًا جماعيًا عن العمل بقرار جماعي خاضع لجملة من الإجراءات القانونية، للضغط على المستخدم لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم.

برجعنا إلى التعريف السالف الذكر، نرى أن الإضراب توقف جماعي عن العمل، وهذا يشد انتباهنا إلى أن الإطار المسير، ولما يتميز به من صفة، لا يمكنه أن يتمتع بهذا الحق، كونه لا يتساوى بالعمال، لأنه له صفة المستخدم، فهذا ما ارتكز عليه تشريع العمل

1- أنظر نص المادة 39 من القانون نفسه.

2- أنظر المادتين رقم 41 و 42 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3- أنظر المواد من 54 إلى 56 من القانون نفسه.

4- دستور 23 فيفري 1989 تمت المصادقة عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، وصدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، مؤرخ في 28 فيفري 1989، ج.ر. عدد 09، صادرة في 01 مارس.

5- دستور 28 نوفمبر 1996، سالف الذكر.

6- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر. عدد 06 صادرة في 07 فبراير 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادرة في 25 ديسمبر.

بعد سنة 1990، الذي اعتبر اتباع إجراءات التسوية الودية إجراءً إلزامياً وجوهرياً لقبول الدعوى شكلاً أمام الجهات القضائية المختصة، وهي إجراءات تتم داخل الهيئة المستخدمة عن طريق الشكوى التي تستوجب الرد في مهلة 8 أيام من تاريخ إخطار الرئيس المباشر في العمل.

وفي حالة عدم الرد أو الرفض لطلبات الإطار المسير، يُرفع أمر النزاع إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين، والتي تلتزم بالرد كتابياً على أسباب الرفض، سواء على كل الخلاف أو جزئه خلال 15 يوماً من تاريخ إخطاره¹، ومن ثم عرض المنازعة الفردية على مفتشية العمل عند فشل المساعي الداخلية للمؤسسة في حل النزاع، الأمر الذي يتطلب تدخل أجهزة خارجية مختصة قبل عرض النزاع على القضاء²، ولهذا حرص القانون على إجراء المصالحة، الذي يتم بالاستعانة بأطراف خارجية لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، والتي تكمن في مكتب المصالحة المستحدث الذي خُولت له صلاحية إجراء الصلح، إذ يُحوّل الملف في مهلة 03 أيام من تاريخ تبليغه إلى مكتب المصالحة، وكذلك استدعاء الإطار المسير وصاحب المؤسسة إلى الاجتماع، وذلك قبل 8 أيام على الأقل من اليوم المحدد للتمثيل أمام مكتب المصالحة³، ويحرر محضر المصالحة إذا تم الاتفاق على الصلح، وإذا لم يتم الصلح يُحرر محضر عدم الصلح يُسلّم للإطار المسير ليباشِر دعواه أمام الجهة القضائية المختصة⁴.

1-المادة 01 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر. عدد 06، صادرة في 07 فبراير 1990، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، صادرة في 25 ديسمبر 1991.

2-أنظر نص المادة 05 من القانون رقم 90-04، سالف الذكر.

3-أنظر نص المادة 27 من القانون نفسه.

4-أنظر نص المادة 31 من القانون نفسه.

هـ - الحق في ممارسة النشاط النقابي

يُعتبر حقًا معترفًا به دستوريًا لكل المواطنين، كونه من الحريات العامة المعترف بها للمواطنين، كما جاءت القوانين الحديثة لتكريس هذا الحق بشكل واضح وصريح، إذ جعلته حقًا أساسيًا للعمال¹، كما حدد القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بعض الوسائل القانونية التي تُكرس شروط الممارسة النقابية للممثلين النقابيين، وقضى بضرورة حماية المنظمات النقابية²، كما يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل³، ويكون هذا من خلال تنظيمات نقابية مؤهلة، فالمسيرين ونظرًا لوضعيتهم داخل المؤسسة التي يظهرون فيها كمستخدمين تجاه العمال، يمكنهم ممارسة الحرية النقابية في حالة وجود نقابة خاصة بهم تدافع عن مصالحهم لتعارض مصالح الإطارات المسيرة عن صالح مجموع العمال⁴.

ثانيًا: حقوق الإطار المسير المستمدة من العقد:

يعد عقد الإطار المسير هو المصدر الأساسي لعلاقته بالشركة، نظرًا لاستبعاد تطبيق النظام الداخلي طبقًا للفقرة الأولى من المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 السالف الذكر والتي تنص على: « لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال »، كما يعد لهذا العقد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخولها إياها الإدارة المذكورة⁵.

ومن الحقوق التي قد ترد في العقد ما يلي:

- 1- أنظر الفقرة الثانية من نص المادة 05 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.
- 2- أنظر نص المادة 51 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 صادرة في 06 يونيو 1990، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 صادرة في 25 ديسمبر 1991.
- 3- أنظر نص المادة 52 من القانون رقم 90-14، سالف الذكر.
- 4- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 123/124.
- 5- أنظر نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

أ - الحق في التكوين المهني والترقية:

يُعتبر التكوين المهني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للمسير وضمان التنمية الاقتصادية للبلاد¹، كما تتجسد الترقية المهنية في التدرج داخل سلم التأهيل، أو داخل الترتيب السلمي المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعًا لأهلية الإطار المسير واستحقاقه². وجعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للإطار المسير لتنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتغذية في منصب جديد يخول له رتبة أعلى من رتبته السابقة، والهدف من الترقية هو تشجيع المسير على المواظبة والتطور في حياته المهنية. وعادة ما يستفيد الإطار المسير من الترقية إذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب وأدى ما عليه من عمل بنجاح.

ب - حق التوظيف:

يحق للمسير الأجير الرئيسي أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته وله حق الاتفاق مع جهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال على مرتباتهم وكيفيات دفعهم³، وهو ما نجده أيضًا في بعض عقود الإطارات المسيرة، حيث يجوز لهم تعيين وكلاء عنهم من الموظفين أو من غيرهم تحت مسؤوليتهم بشرط أن تكون هذه المسؤولية مقيدة⁴.

ج - الحق في الاستقالة:

للإطار المسير الحق في الاستقالة من مهامه عند نهاية كل سنة مالية بشرط إخبار المستخدم عن ذلك كتابيًا، وهذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم 90-290 بحيث أعطى الحق للإطار المسير أن يضع حدًا لعقد العمل المبرم ولكن بشرط احترام فترة الإشعار المسبق التي تحدد في العقد⁵.

1-بوزاهر علاوة، علاقة العمل الفردية وموقعها في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 54.

2-أنظر نص المادة 61 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-أنظر نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

4-أنظر الملحق رقم 02، ص 15 منه.

5-أنظر نص المادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

كما يحق لمسير المؤسسة المعني بانفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل عن الشركة ذات رؤوس الأموال وله الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد، ويمكن للشركة ذات رؤوس الأموال أن تفي بالتزاماتها الخاصة بمدة العطلة وهذا بدفع المسير المؤسسة المعني مبلغًا يساوي المرتب الإجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها¹.

الفرع الثاني

واجبات الإطار المسير

خضوع الإطار المسير للالتزام النتائج لا ينفى عنه التزامه باحترام قانون العمل مما يتعلق بالتزام تنفيذ العمل كأى عامل بسيط (أولاً)، ولكن بما لا يتعارض مع وظيفته كإطار مسير (ثانياً).

أولاً: واجبات الإطار المسير المستمدة من القانون:

نخص بالذكر ما ورد في المادة 07 من القانون رقم 90-11.

أ - الالتزام بالمهام التي يملئها عليه منصب عمله:

يلتزم المسير بأداء العمل الذي يتم الاتفاق عليه في العقد، إذ يعتبر تنفيذ العمل من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الإطار المسير انطلاقاً من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، وهذا وفق ما يقدمه صاحب العمل من توجيهات²، وفي حدود ما وجد في شروط العقد والقوانين الأمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب العامة، فإذا حدث وأن أمر المستخدم الإطار المسير بتنفيذ عمل غير متفق عليه، أو مخالف للنظام العام، أن لا يخضع لأمره ولا يكون بذلك محلاً بأي التزام³.

1- أنظر نص المادتين 12 و13 من المرسوم التنفيذي نفسه.

2- تنص الفقرة الثانية من نص المادة 07: "... أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...". قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3- القاضي حسين وعبد اللطيف حمدان، قانون العمل، (دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ت، 2007) ص

ب - الالتزام بتحقيق النتائج:

يخضع الإطار المسير لالترام النتائج، فهو ملزم بالنتائج النهائية، فتقييم الإطارات المسيرة لم يعد يتم على أساس كيفية القيام بالعمل وليس ببذل عناية الشخص العادي، كما يلتزم العامل.

وبهذا يحدد شرط النتائج في العقد بشكل دقيق وواضح بحيث يخص أهداف النتائج والتزاماتها، التي يقصد بها الأهداف المرجوة من تعيين الإطار المسير في الشركة¹، كما يجوز الاتفاق على أن تكون العناية المطلوبة من الإطار المسير أشد عناية، وذلك بتنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية².

ج - الالتزام بمراعاة الوقاية الصحية والأمن

يجب على الإطار المسير تنفيذ كافة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل التي تكفل الوقاية من أضرار مخاطر العمل، وهذه الالتزامات عبارة عن تدابير الغرض منها حماية الإطار المسير والعمال والممتلكات³.

د - الاحتفاظ والارتقاء بمستوى المهارة

يجب على الإطار المسير أن يتبع النظم التي يضعها صاحب المؤسسة، قصد تنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو التأهيل للقيام بالعمل المتفق عليه مع التطور التقني في المؤسسة، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة، ولهذا يعمل الإطار المسير باستمرار على تنمية مهاراته وخبرته والحفاظ على مستوى كفاءته وفقًا للنظم والإجراءات⁴.

1-أنظر الفقرة الخامسة من نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-تنص الفقرة الرابعة من نص المادة 07: "... أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة..."، قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 150.

4-أنظر الفقرة السابعة من نص المادة 17 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

هـ - الالتزام بالخضوع للفحوصات الطبية اللازمة:

يلتزم الإطار المسير بالخضوع للفحوصات الطبية اللازمة، التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالمؤسسة أو بعد ذلك، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية، وللتحقق من كفاءته المهنية والصحية، ولصاحب المؤسسة أن يطلب هذه الفحوصات الطبية دورياً، وأن يلتزم الإطار المسير بالمعالجة إن لزم الأمر¹.

و - الالتزام بعدم المنافسة:

يجب على الأطارات المسيرة أن لا تكون لديهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة أو زبونة أو مقاوله من الباطن، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا ينافس في مجال نشاطه سواء أثناء قيام علاقة العمل أو حتى بعد انقطاعها، ومن ضوابط هذا الامتناع أن لا يساعد مسير المؤسسة منافساً بأن يستعمل عتاد المؤسسة وعمالها من أجل هذه الغاية، أو أن يتأهل لإنشاء مؤسسة منافسة عن طريق إغراء العمال لجعلهم يتركون العمل².

ز - الالتزام بالحفاظ على أسرار صاحب العمل:

تتفق التشريعات العمالية المقارنة على ضرورة التزام الإطار المسير بحفظ أسرار المؤسسة أو المعلومات والوثائق التي يطلع عليها أثناء تنفيذه للعمل، وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها أو حيازتها، بما فيها قانون علاقة العمل³، لذلك فإن هذا الالتزام نتيجة طبيعية لمبدأ حسن النية الواجب توافره في علاقة العمل، لاسيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية، التي يؤدي إفشاء أسرارها إلى إلحاق أضرار جسيمة بالمؤسسة، والحفاظ على

1-انظر الفقرة السادسة من نص المادة 07 من القانون نفسه.

2-أنظر الفقرة الثامنة من نص المادة 07 من القانون نفسه.

3-تنص الفقرة التاسعة من نص المادة 107: "... أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية..."، قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

أسرار صاحب العمل والمؤسسة لا يقتصر فقط على الأسرار الصناعية والتجارية بل يمتد إلى كل سر من أسرار العمل، كما يمتد واجب المحافظة على تلك الأسرار بعد انتهاء العقد، وذلك حتى تفقد الأسرار أهميتها إزاء المنافسة للمستخدم¹.

ح - الالتزام بالمحافظة على الوسائل المسلمة له:

يجب على الإطار المسير أن يحافظ على الوسائل الخاصة بالعمل، وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة ومستندات أو أية وسائل أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويُعتبر الإطار المسير مخلاً بالتزامه إذا تسبب بخطأ في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو أدوات العمل، ونفس الحكم إذا قام باستخدام هذه الأشياء في الأغراض الشخصية، ويقع على عاتق صاحب المؤسسة عبء إثبات تقصير الإطار المسير في المحافظة على الأشياء الخاصة بالعمل.

ثانياً: واجبات الإطار المسير المستمدة من العقد

لا يخضع الإطار المسير للنظام الداخلي، فهذا يجب أن يشتمل عقده على كل الأحكام العامة والخاصة والضرورية لنشاطه في المؤسسة، فينبغي أن يكون العقد شاملاً وكاملاً، ولهذا فإنه قد ترد البنود التالية:

أ - المجالات التي يعود تنظيمها للنظام الداخلي للمؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالمجال التأديبي.

ب - المجالات التي يترك المشرع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية التي أوردتها المادة 120 من القانون رقم 11-90 والتي تتناسب مع وضعية الإطار المسير، بالإضافة إلى المجالات التي جعل القانون تنظيمها لعقود العمل.

ج - يجب أن يخضع الإطار المسير لالتزام النتائج، وهذا فيما يخص بذل العناية في تنفيذ الالتزام، فنصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أنه يخضع الإطار

1- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 148.

المسير لالتزام النتائج، فهو ملزم بالنتائج النهائية، فتقييم المسيرين لم يعد يتم على أساس كيفية القيام بالعمل، ولكن على أساس النتائج، ولهذا يُحدث شرط النتائج في العقد بشكلا واضح ودقيق¹.

يلتزم الإطار المسير في إطار عقد العمل أن يولي عناية تامة لشؤون المؤسسة، وليس له أن يستغل إمضاءاته لغير مسائل المؤسسة أو القيام لصالحه الخاص بأية عملية تدخل في موضوع المؤسسة².

هـ - يلتزم المسير بإثبات كافة عمليات المؤسسة بمحركات حسابية منتظمة المسك طبقاً للقانون التجاري والأعراف التجارية، ويكون ذلك تحت إشرافه، وعند قفل كل سنة مالية يضع المسير جرداً بمختلف موجودات المؤسسة وديونها في ذلك التاريخ، كما يلتزم بوضع حساب عام

للاستغلال وحساب للأرباح والخسائر، كما يُعد تقريراً مكتوباً حول وقائع المؤسسة وأعمالها³

المطلب الثاني

حقوق وواجبات المستخدم

يُعتبر المستخدم الطرف الثاني في عقد العمل الملزم لجانبين، بحيث تمثل التزامات الإطار المسير حقوقاً للمستخدم (الفرع الأول)، وتمثل حقوق الإطار المسير التزامات المستخدم (الفرع الثاني).

1- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 19.

2- أنظر الملحق رقم 02، المادة 16 منه، ص 4.

3- أنظر الملحق رقم 02، المادة الثامنة والعشرون منه، ص 5.

الفرع الأول

حقوق المستخدم

تختلف هذه الحقوق في أهميتها ومضمونها، وإذا كانت ناتجة عن النصوص القانونية والتنظيمية (أولاً) أو مترتبة عن عقد العمل (ثانياً).

أولاً: حقوق المستخدم المستمدة من القانون

من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها المستخدم هي:

أ - حق إدارة وتنظيم شؤون المؤسسة

هذا لتحقيق النظام والأمن داخل المؤسسة، ولتمكين الإطار المسير من تأدية مهامه بكل سهولة، ويتمتع كذلك المستخدم بصلاحيات إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل¹ مثل حق الأمر والتوجيه، وحق حماية مصالحه المادية والمعنوية من خلال الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية المفروضة على الإطار المسير²، وكذلك صلاحية إلزام الإطار المسير بتنفيذ الالتزام الذي وُظف من أجله إذ يعتبر هذا الحق من أهم حقوق المستخدم التي تقع على عاتق الإطار المسير، انطلاقاً من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها منصب عمله.

ب - سلطة التأديب

يشمل الخطأ التأديبي مخالفة الإطار المسير للقوانين والنظم المعمول بها في المؤسسة المستخدمة في المجالين المهني والتنظيمي، وهو يعاقب عليه على أساس نظام خاص سواء وُضع بمقتضى نص قانوني أو اتفاقي يُحدد من خلال الأفعال والتصرفات التي تُكَيّف على أنها أخطاء تأديبية، ووضع العقوبات أو الجزاءات التي تناسبها.

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 96/95.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 190.

وبهذا، فكل إطار مسير اقتترف عن قصد أو عن إهمال فعلاً يضر بالمؤسسة أو بالعمال العاملين بها، يكون أمام خطأ تأديبي يستحق العقاب، وتُقسم الأخطاء التأديبية عادة إلى عدة درجات متفاوتة الخطورة والجسام، وتكون جسيمة تلك المحددة في المادة 73 المعدلة من قانون علاقة العمل، مثل: إفساء الأسرار المهنية، ارتكاب أفعال العنف أو التسبب عمدًا في إلحاق أضرار مادية بالمنشآت والآلات والمواد الأولية، أو تناول المخدرات أو الكحول فيمكان العمل... إلخ¹، وتختلف العقوبات التأديبية وفق خطورة الأخطاء المرتكبة وبالظروف المحيطة بالخطأ.

ثانياً - حقوق المستخدم المستمدة من العقد

هناك صلاحية للإدارة والتنظيم، وهي سلطة اتخاذ كافة الإجراءات والتصرفات ووضع التنظيمات المناسبة لها قصد تنظيم التسيير داخل المؤسسة لضمان عدم تعسف أي طرف في معاملة الطرف الآخر، وتُعتبر السلطة الإدارية والتنظيمية للمستخدم الأهم في مسار المؤسسة المستخدمة، ولتنفيذ هذه السلطة ينبغي أدوات يعتمدها المستخدم لتنظيمها²، وهي:

أ - النظام الداخلي:

لم يخضع المشرع إطار مسير المؤسسة للأحكام الواردة في الاتفاقية أو الأحكام الواردة في النظام الداخلي، وهذا طبقاً للمادتين 9 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، ولذلك يكون عقد العمل الذي يربطه بالمؤسسة هو المصدر المهني الوحيد الذي يُلجأ إليه بعد النصوص التشريعية والتنظيمية³.

ب - التعليمات والتوجيهات الداخلية: من حق المستخدم إصدار قواعد وأحكام ووضع عدة تعليمات وأوامر وتوجيهات لتنظيم مواضيع معينة، كما أن المستخدم في هذا الإطار

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 197-198.

2- المرجع نفسه، ص 191.

3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص

لا يخضع لأي نوع من الرقابة على هذه الأعمال والتصرفات التنظيمية، وبالتالي ما لم يتم إدراجه في النظام الداخلي، كون أن الإطار المسير لا يخضع له وفقاً للمرسوم المذكور سلفاً، فيمكن أن يُصدر في شكل تعليمات وتوجيهات خاصة¹.
وإذا كان المستخدم يتمتع بشتى سلطات وحقوق اتجاه الإطار المسير، فإنه، ومقابل ذلك، يخضع لعدة التزامات، والتي تمثل حقوقاً للعمال.

ج - الحق في الاطلاع الدائم على جميع أوضاع المؤسسة:

للمستخدم الحق في الاطلاع الدائم على جميع أوضاع المؤسسة، وله في كل وقتي شاء، بالأخص:

- 1- الحصول على نسخة مطابقة من القانون الأساسي الساري المفعول يوم الطلب، ويتعين على الإدارة أن تلحق بها قائمة المسيرين، وعند الاقتضاء قائمة مندوبي الحسابات القائمين بمهامهم.
- 2- الاطلاع في أي وقت كان بمقر المؤسسة وبنفسه على الوثائق التالية: حساب الاستغلال العام، وحساب الخسائر والأرباح، وحساب الميزانية، والجرد العام، وتقرير مندوب الحسابات².

الفرع الثاني

واجبات المستخدم

في حقيقة الأمر، فإن الأمر متشابك من حيث الموضوعية، بحيث في الالتزام الواحد نجد أن جزءاً منه يخضع للعقد (أولاً)، وجزءاً آخر ينظمه القانون (ثانياً).

أولاً: واجبات المستخدم المستمدة من القانون: تجد في هذا الإطار ما يلي:

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 196/197.

2-أنظر الملحق رقم 02، المادة الرابعة والعشرون منه، ص 5.

1- التزام المستخدم بإعطاء الإطار المسير فترة راحة أثناء الدوام:

يجب أن يتخلل وقت العمل اليومي فترات الراحة تكفل للعامل تجديد نشاطه وتمكنه من تناول طعامه لا تقل في مجموعها عن ساعة ولصاحب العمل حرية تنظيمها بشرط أن تتخلل ساعات العمل¹، كما هناك يوم راحة كامل في الأسبوع² وهي دائما مدفوعة الأجر بالنسبة للإطارات المسيرة الذين يتم محاسبتهم على اعتبار شهري أي 30 يوما بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من استراحات أسبوعية.

2 - التزام المستخدم بدفع أجر أثناء الغيابات المبررة سابقا:

زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للإطار المسير حسب نص المادة 54 من القانون رقم 90-11 أن يتغيب بدون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- وفي حدث من الأحداث العائلية التالية: زواج الإطار المسير، وولادة مولود له، زواج أحد فروع الإطار المسير، وفاة أحد الأصول أو الفروع، أو الحواشي المباشرين للإطار المسير والزوجة، وفاة زوج الإطار المسير³.

وعطلة الإطار المسير في كل حالة من هذه الحالات 3 أيام كاملة مدفوعة الأجر.

1-أنظر نص المادة 06 من الأمر رقم 07-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر. 1997 عدد 03، صادرة في 12 جانفي.

2-أنظر نص المادة 33 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر. تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للإطار.

3-أنظر نص المادة 54 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3 - الالتزام بتأمين بيئة العمل:

يلتزم المستخدم بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية، كما يلتزم بالوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تتمثل في كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات، رغم أنه إطار مسير، لكنه يجب أن يُولى اهتماما فيما يخص المخاطر، إذ بطريقة أو لأخرى يتم الاتصال بها ولو بمجرد مراقبة كيفية التسيير، وحتى المخاطر البيولوجية التي يلتزم المستخدم باتخاذ وسائل وقاية للإطار المسير من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات ووسائل المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض الإطار المسير إلى ظروف الإصابة بها، والمخاطر الكيميائية التي تتمثل في مخاطر الحريق، باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر الكوارث الصناعية والطبيعية، ولهذا يجب إعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والمسيرين وحتى العمال بها عند وقوع الكارثة.

ثانيا: واجبات المستخدم المستمدة من العقد:

يترتب على إبرام عقد عمل إطار مسير المؤسسة التزامات على المستخدم تتمثل خاصة في:

1- التزام المستخدم بأداء الأجر:

يُعتبر أهم التزام يترتب على إبرام عقد إطار مسير المؤسسة، ويجب أن يكون مقابل عمل يؤديه الإطار المسير¹، باعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة، فلا وجود لعقد عمل في غياب الأجر، هذا ما نصت عليه المادة 80 من القانون رقم 90-11: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع نتائج العمل»².
لكن السؤال الذي ينبغي طرحه، هل يُحدد أجر المسير كتحديدده للعامل؟

1-بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، رسالة ماجستير في قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1988، ص 30.

2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 212.

يُعتبر عقد العمل، هو أساس في تحديد أجر الإطار المسير، وهذا باعتبار الأجر أهم عناصره، يتحدد بالتفاوض بكل حرية، يُحدد الأجر الأساسي وكل لواحقه وتكمن هذه الأخيرة في:

النسبة المئوية وحصص الأرباح: هي ما قد يُدفع للإطار المسير مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بعمله المقرر له.

المنح والمكافآت: المنحة هي ما يُعطيه صاحب العمل عامله بصفة عامة، والإطار المسير بصفة خاصة من مبالغ نقدية أو أدوات عينية زيادة على أجورهم المحددة وذلك في مناسبات أو أوقات معينة كالأعياد العامة أو الخاصة كالزواج أو الولادة أو مرتب الشهر الذي تصرفه بعض المؤسسات في نهاية كل عام، أما المكافآت فهي ما يُعطى للإطار المسير جزاء لتفانيه وإخلاصه في العمل أو كفاءته.

العلاوة: هي زيادة في الأجر تُعطى للإطار المسير لاعتبارات مختلفة لأقدميته في خدمة المؤسسة ويُطلق عليها العلاوة الدورية إذا تقرر صرفها في آجال منتظمة غالبا ما تكون سنة وهناك عدة أنواع من العلاوات: العلاوة الدورية، علاوة غلاء المعيشة، وأعباء العائلة وهي جزء لا يتجزأ من أجر المسير.

البدلات: البديل هو مبلغ من النقود يُعطيه صاحب العمل للإطار المسير بدل النفقات التي يتكبدها في سبيل تنفيذ العمل مثل بدل السفر وقد يتم دفع بدل لقاء طاقة يبذلها الإطار المسير أو مخاطر معينة يتعرض لها في تسييره للمؤسسة.

المزايا العينية: تُعتبر أجرا إذا كان صاحب العمل ملزما بأن يصرفها للإطار المسير مقابل عمله، كالمسكن، المأكل، الملابس، المواصلات...

الأجر الإضافي: هو المقابل الذي يستحقه الإطار المسير إذا بذل جهدا غير عادي أو أدى أعمالا خارج نطاق عمله الأصلي ومغايرة لطبيعتها وتؤدي في غير أوقات العمل الرسمية، وهذا ما أكدته الفقرة 2 من المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «تُحدد

قائمة المناصب المعينة إدارات المديرية وكذلك كفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال».

وتنص المادة 08 من المرسوم نفسه في فقرتها الأولى والثانية: يكون عقد عمل المسير موضح تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويُحدد على الخصوص:

- أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.

- المنافع العينية¹.

المبحث الثاني

إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة

قد أدى تعسف المستخدمين بإنهاء علاقة العمل ومساسهم بحقوقهم في مرحلة سيادة مبدأ الإرادة في التعاقد إلى ضرورة تدخل الدولة بوضع أحكام وقواعد من شأنها تنظيم حالات إنهاء علاقات العمل وتحديد أسبابها²، فعملاً بهذه القواعد للعقود الملزمة للجانبين يمكن لأحد أطراف العلاقة التعاقدية أن يبادر بفسخ علاقة العمل لكي يتحرر من الالتزامات المترتبة عنها وذلك عن طريق فسخ علاقة العمل من جانب المسير أو جانب المستخدم³ ويمكن تقسيم هذه الحالات بالنظر إلى اختلاف شروط وإجراءات الإنهاء إلى نوعين: أسباب عادية (المطلب الأول) وأسباب غير عادية (المطلب الثاني).

نظراً للطابع المزدوج للمؤسسة العمومية الاقتصادية، حيث تخضع من حيث إنشائها وتنظيمها وسيرها للأشكال التي تخضع لها شركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري، فإن هذا الأمر يؤدي إلى خضوع مسيرها لنفس الأحكام التي يخضع لها

1-المادتان 05 و08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 107.

3-أمال بن رجال، حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، 2007-2008، ص 67.

مسيرو الشركات التجارية. فممارسة هؤلاء المسيرين لمهام إدارة وتسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية يعني بالنسبة لهم تولي مسؤولية ما ومنه قبولهم الضمني لتحمل المخاطر، فهم بذلك النشاط يخاطرون بمالهم وشخصيتهم، سمعتهم، شرفهم وحتى بحريتهم، ذلك لأن هؤلاء المسيرين يسألون مدنيا وجزائيا عن أخطائهم، وكذا الجرائم التي يرتكبونها إضرارا بأموال المؤسسة العمومية الاقتصادية وممتلكاتها¹، لذلك فإنه لا بد من تحديد مسؤولية مسيري المؤسسة العمومية الاقتصادية مدنيا وجزائيا، وذلك نظرا لعلاقة التسيير بأموال المؤسسة العمومية الاقتصادية وأهمية المحافظة على هذه المؤسسة في حماية النظام العام (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الأسباب العادية لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة

يقصد بالأسباب العادية لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة تلك الحالات والأسباب التي يمكن فيها لأحد طرفي علاقة العمل طلب إنهاء عقد العمل وفقا للإجراءات المحددة في تشريع العمل والأنظمة السارية والمعمول بها²، تتمثل في الأسباب العامة المنصوص عليها في نص المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (الفرع الأول) والأسباب الخاصة المنصوص عليها في المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 (الفرع الثاني).

1- حركاتي جميلة، المسؤولية الجنائية لمسيرو المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2012-2013، ص ص 02-03.

2- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 109.

الفرع الأول

الأسباب العامة لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة

حددت المادة 66¹ من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حالات إنهاء عقد العمل على سبيل الحصر، وهي تقريبا نفس الحالات التي تطبق على عقد عمل مسير المؤسسة، يفهم ذلك من نص المادة 10² من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه يمكن إنهاء علاقة العمل طبقا للأسباب التي يوردها التشريع المعمول به، أي مقتضيات القانون رقم 90-11.

نجد أيضا نفس الأسباب العامة للإنهاء (الأحكام) واردة في بعض نماذج عقود عمل الإطارات المسيرة، منها عقد عمل إطار مسير مؤسسة الأجور والقرميد بفريحة (نموذج من العقد نجده في الملحق رقم 03).

- البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد:

البطلان ينتج عن تخلف أو عدم صحة أركان عقد عمل إطار المسير، كانهدام جدية الرضا والسبب غير المشروع³، وينصب البطلان على الحالات المنصوص عليها في المواد من 135 إلى 137 من القانون رقم 90-11، وآثار البطلان قد تخص علاقة العمل بكاملها كما قد تخص بندا باطلا فيحل محله بند مطابق للقانون⁴، أما الإلغاء فإنه يتعلق بصدور قانون جديد يلغي أحكاما أو عدة أحكام⁵.

1-تنص المادة 66: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: 1- البطلان أو الإلغاء القانوني، 2- انقضاء عقد العمل ذو المدة المحددة، 3- الاستقالة، 4- العزل، 5- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع، 6- ...، 7- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، 8- التقاعد، 9- الوفاة." قانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2-تنص المادة 10: "... وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها." مرسوم تنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 116.

4-مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 232.

5-المرجع نفسه، ص 232.

- انقضاء مدة العقد المحدد المدة

هي طريقة عادية لإنهاء العقد ذي المدة المحددة، وانتهائه لا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إذ أن وصول أجل العقد ينهي¹، بالتالي ينتهي هذا العقد بصفة قانونية بانتهاء المدة المقررة أو بانتهاء العمل الذي من أجله قامت العلاقة².

- الاستقالة:

الاستقالة حق العامل، فيمكن له أن يقدم استقالته ليغادر منصب عمله، وهو حق خوله له القانون بموجب نص المادة 68 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقة العمل الفردية، ويعتبر حق العامل في إبداء الرغبة في الاستقالة من النظام العام لا يمكن الاعتراض عليه ولا المساس به³.

الاستقالة لا تُفرض بل يجب أن يكون الإدلاء بها واضحا لا لبس فيه⁴، ويشترط فيها المشرع أن تكون بطلب مكتوب صريح لا يشوبه أي غموض بهدف سهولة إثباتها⁵، ويشترط المشرع في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-290 أنه قبل أن يقدم الإطار المسير استقالته أن يحترم مدة إشعار مسبق تحدد في العقد⁶، من أجل السماح لصاحب العمل بتعويض العامل المستقيل خلال تلك الفترة، وتختلف مهلة الإخطار حسب اختلاف مناصب العمل وقطاعاته⁷، وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص منصب العمل ذات التأهيل العالي، وقصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط أو المنخفضة في

1- الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية وتطبيقية، مرجع سابق، ص 16.

2- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، مرجع سابق، ص 233.

3- آمال بن رجال، حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 56.

4- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 31.

5- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 182.

6- أنظر نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر.

7- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 31.

السلم المهني، وتتراوح فيما بين شهر واحد وستة أشهر وفقاً لما هو معمول به في بعض المؤسسات¹ [بالنسبة لمؤسسة الأجور والقرميد بفرجة النموذج الموجود في الملحق رقم 03 فقد حددت مدة الإشعار المسبق بـ 03 أشهر تبدأ من تاريخ تسليم رسالة الاستقالة لمجلس الإدارة من طرف المدير العام].

- العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع

يعتبر العجز الكلي عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية من المبررات الجدية التي تمنح المؤسسة المستخدمة حق المبادرة بإنهاء علاقة العمل²، بتحمل صاحب العمل كافة النتائج التي تقررها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها والتي عادة ما تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي³

إذا كانت بعض حالات العجز الكامل عن العمل، يمكن إثباتها بمختلف وسائل الإثبات القانونية والعملية، كشهادة الطبيب المختص تثبت عجز الإطار المسير الكامل عن أداء المنصب الموكل إليه أو المختص به بسبب حادث عمل، أو مرض مهني، أو عجز خارج عن هذين السببين، كإصابة الإطار المسير بنقص البصر أو ضعف النظر إذا كان منصبه يقتضي منه حدّة البصر أو إصابة الإطار المسير بمرض يمنعه من العمل في ظروف أو أماكن معينة، إذا كان منصب عمله يتطلب منه التمتع بصحة جيدة، إلى غير ذلك من الحالات الأخرى المماثلة⁴.

هناك من الحالات الأخرى ما يصعب إثباته بصفة دقيقة ومحددة، مثل حالة ادعاء المؤسسة المستخدمة عدم الكفاءة المهنية للإطار المسير، أي عجز هذا الأخير عن أداء عمله على الوجه الذي تريده أو تحدده المؤسسة المستخدمة بسبب نقص الكفاءة المهنية أو

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقة العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 110/109.

2- المرجع نفسه، ص 112.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 184/183.

4- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 184.

المهارة أو الخبرة أو الاستعداد إلى غير ذلك، هذه الأسباب والادعاءات والمبررات التي كثيراً ما يلجأ إليها أصحاب العمل ليبرروا رغبتهم وقراراتهم في إنهاء عقود العمال الذين يريدون التخلص منهم بدون أسباب جدية وحقيقية، حتى لا تأخذ أعمالهم هذه طابع الفصل التعسفي الذي يلزمهم بتحمل مسؤوليات التعويض وأحياناً تنفيذ أحكام المحاكم القضائية بإعادة هؤلاء الإطارات إلى مناصب عملهم لعدم شرعية الفصل¹.

هذه الحالات التي كثيراً ما يواجه فيها القضاء صعوبات عدّة لإثبات صحة الادعاءات المقدمة بشأنها، ذلك أن المؤسسة المستخدمة أو الخبير هما الوحيدان اللذان بإمكانهما إثبات وقياس درجات كفاءة وتأهيل العامل المسير في مجالات أو وظائف معينة، وبالتالي يصعب على الإطار المسير من ناحية والقاضي من ناحية أخرى تقدير مدى صحة حجة المؤسسة المستخدمة، لأن هذا الأخير هو الوحيد المؤهل والأدرى بقياس وتقدير درجة مردودية العمل المنتظر من عامل مسير معين، نظراً لتعدد النشاطات المهنية، واختلاف معايير قياس الكفاءة فيها، كأن يدعي صاحب العمل عدم كفاءة ممثله التجاري أو عدم كفاءة مسير أو مسؤول ورشة معينة.... هذه الأسباب التي كثيراً ما تكون غطاءً وحجة للعديد من حالات التسريح الفردي التي يصعب، بل يستحيل أحياناً على العامل المسير أو القاضي إثبات جديتها وصحتها على عكس الحالات والأسباب السابقة².

- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:

من بين الأسباب الإرادية الخاصة بالمستخدم والتي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل هو ذلك السبب الذي جاءت به المادة 66 من قانون علاقات العمل في الفقرة السابعة (07) التي تنص: "... تنتهي علاقة العمل بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة..."³ هي حالات تكاثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد وحل المؤسسات

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 184

2- المرجع نفسه، ص ص 185/181

3- أنظر الفقرة السابعة من نص المادة 66 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

وتصفيتها، ففي هذه الحالة يزول محل العقد بتعرض المؤسسة إلى الإفلاس أو التصفية وزوالها نهائياً، أما في حالة تغيير صاحب العمل فحسب فإن عقود عمل المسير المبرمة مع صاحب العمل القديم تبقى قائمة¹.

- التقاعد:

هي حالة انتهاء عقد عمل الإطار المسير بسبب وصوله إلى سن معينة يستفيد فيها من الضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات طيلة حياته المهنية².

اعتبرت المادة 66 في فقرتها الثامنة من قانون رقم 90-11 الإحالة على التقاعد، أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من هذا الأخير أو بمبادرة من صاحب العمل، لأن العبرة في ذلك تكون بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة³. يتخذ التقاعد ثلاث صور: التقاعد العادي، التقاعد المسبق، التقاعد النسبي.

التقاعد العادي

يقصد به التقاعد الذي يحدث عندما يستوفي إطار مسير المؤسسة الشروط المتعلقة بالاشتراكات⁴ 32 سنة على الأقل⁵ وبالسن 60 عاماً على الأقل غير أنه بإمكان إحالة الإطار المسير على التقاعد ابتداءً من 55 سنة كاملة وذلك بناءً على طلب منه⁶.

1- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 415.
2- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 31
3- يشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 113.
4- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 121.
5- أنظر الفقرة الثانية من نص المادة 06 مكرر من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يونيو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 37 لسنة 1983 معدلة ومتممة بالمادة 03 من الأمر رقم 96-18، المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996، معدل ومتمم بالقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، ج.ر عدد 20 لسنة 1999.
6- أنظر الفقرة الثانية من نص المادة 02 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، سالف الذكر، أدرجت بالمادة 02 من الأمر رقم 1397 المؤرخ في 31 مايو 1997، ج.ر عدد 38 لسنة 1997.

- التقاعد المسبق

لقد أحدث المشرع الجزائري بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 التقاعد المسبق حيث حدد من خلاله الشروط الواجب توفرها لكي يستفيد المعني من الإحالة على التقاعد بصفة مسبقة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية المحددة للإحالة على التقاعد¹ والذي لا يمكن أن يستفيد منه الإطار المسير.

التقاعد النسبي:

استثناءً للقاعدة العامة يمكن لمسير المؤسسة الاستفادة من معاش تقاعد نسبي ابتداءً من 50 سنة بشرط أن يكون قد قام بعمل فعلي ترتب عن دفع اشتراكات تساوي 20 سنة على الأقل وتستفيد النساء من إنقاص خمس (05) سنوات من سن العمل²، لقد لجأ المشرع الجزائري لهذا التعديل بهدف مسايرة الظروف الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، والحد من ظاهرة البطالة³.

الوفاة:

تُعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل لأن شخصية الإطار المسير محل اعتبار في العقد ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام في ذمة صاحب العمل، إلا فيما ينقرر بموجب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي (منحة الوفاة)، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق، بمنحهم معاش الوفاة طبقاً للأحكام والإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية⁴.

1-أنظر نص المادة 01 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، الذي يُحدث التقاعد المسبق. ج.ر عدد 34 لسنة 1994.

2-المادة 06 مكرر من القانون رقم 83-12 سالف الذكر.

3-آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 91.

4-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 112.

أما وفاة صاحب العمل، فلا يترتب عليها بالأساس انتهاء علاقة العمل، حيث تنتقل التزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله، مع ذلك يمكن أن تؤدي وفاة صاحب العمل إلى انتهاء علاقة العمل في حالة حل المؤسسة بعد الوفاة، أو أن يصبح استمرار وجودها مستحيلًا وفقًا لما أشارت إليه المادة 66 فقرة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ تُطبق الأحكام الخاصة بالانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة¹ وينقضي عقد عمل الإطار المسير.

الفرع الثاني

الأسباب الخاصة لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة.

فضلاً عن الأسباب العامة لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة الواردة في المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، خص المرسوم التنفيذي رقم 90-290 إنهاء عقد العمل إطار مسير المؤسسة بتنظيم خاص، أسباب إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة نصت عليها المواد من 10 إلى 15 منه.

تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدًا لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما بنود العقد ولا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها، وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها»².

طبقاً للمادة 10 أعلاه، الإخلال بنود العقد يؤسس قطع العقد من طرف المستخدم أو الإطار المسير، لهذا يجب أن يكون تحديد الالتزامات معاً من خلال شروط تعاقدية أكثر

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 111.

2- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

وضوحًا حتى إذا كان هناك تقصير أمكن تحديده ونسبه لفاعله¹، فالوضوح والدقة يجب أن يُميز خاصة الشروط المتعلقة بالأهداف والنتائج التي تُلزم المسير بتحقيقها² تُعتبر هذه الحالة، حالة خاصة للإنهاء، فهي قاعدة ليس لها ما يُشابهها صراحة فيقانون العمل، أتى بها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 وجعلها خاصة بعقود عمل مسيري المؤسسات³

فنقص النتائج يُقدّر بالنظر إلى الأهداف المحددة والموافق عليها من طرف الإطار المسير، بحيث يكون لها سند قانوني تعاقدية طبقًا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، بشرط أن يكون هذا النقص راجعًا لأسباب خارجة عن إرادة الإطار المسير أو ناتجة عن اختيارات المستخدم في إطار إعداده للسياسة العامة للمؤسسة⁴.

تحديد العقد الأهداف بدقة يحمي الإطار المسير ويمنع الطرف الآخر من الادعاء أو المراوغة لقطع العقد، كما يمنح المستخدم وسيلة لإعطاء تقدير لنتائج قاعدة تعاقدية دقيقة، بشرط أن يكون تحقيق النتائج مرتبطًا مع نشاط الإطار المسير المعني، فلا يُعتبر خطأ ولا يُبرر الإنهاء الفوري، عدم تحقيق النتائج، إلا في حالة اتفاق الأطراف ويعود للقاضي تقرير جسامة الخطأ⁵.

لهذا وجب إعطاء الإطار المسير قدرًا من السلطة تمكنه من إنجاز أهداف المؤسسة التي يقوم على إدارتها طالما أنه مسؤول عن تحقيق هذه الأهداف، فالمسؤولية توجد حيث توجد السلطة ويجب أن تكون السلطة والمسؤولية متعادلتين، فلا يمكن أن يُسأل الإطار المسير عن أعمال لم يُمنح الوسائل والسلطات بالقدر المعقول والكافي لإنجازها⁶.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 128.

2- المرجع نفسه، ص 128.

3- زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مرجع سابق، ص 40.

4- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص ص 142/143.

5- المرجع نفسه، ص ص 142/143.

6- المرجع نفسه، ص 143.

المسير الأجير الرئيسي في المؤسسة هو المسؤول الأول عن تحقيق النتائج الإجمالية المتفق عليها أمام جهاز الإدارة للشركة، مع بقاء الإطارات المسيرة مسؤولة أمامه عن الأهداف المحددة لكل واحد منهم على حدة والمفوضة لهم لتحقيقها عند إبرام عقودهم، وإن عدم تنفيذهم لتلك الالتزامات يكون في نظر المستخدم وكأن الإخلال صادر عن المسير الأجير الرئيسي نفسه، ففي حالة نقص النتائج التي أدت إلى خسارة لا يمكن للقضاة أن يحلوا محل المستخدم في استخلاص النتائج المترتبة على المؤسسة أثناء تقدير شرعية التسريح¹.

تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على فسخ عقد عمل المسير الرئيسي من طرف الأجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال، وفقاً لأحكام الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري²، تثبت هذه المادة أن المشرع الجزائري ينظر إلى عقد عمل المسير الأجير الرئيسي كعقد ملحق بالوكالة من حيث الإنهاء خاصة³.

فطبيعة العلاقة المزدوجة التي تربط بين المسير الأجير الرئيسي - الذي يُعتبر في نظر القانون التجاري وكيلاً - والشركة، جعلت المرسوم التنفيذي ملزماً بتنظيم حل العقد طبقاً لأحكام القانون التجاري⁴.

وعليه، يمكن لأطراف عقد عمل الإطار المسير، أي الإطار المسير وجهاز الإدارة لشركة ذات رؤوس الأموال، أن يضعوا حداً لعقد عمل إطار المسير، وذلك حسب ما تمليه أحكام القانون التجاري، فتنص المادة 640 منه على أنه: «يجوز لمجلس الإدارة عزل المديرين العامين في أي وقت بناء على اقتراح الرئيس المدير العام...»، هذه المادة فتحت

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 143.

2- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 148.

4 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématique, op. cit., p. 126.

المجال أمام مجلس الإدارة من أجل إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة في أي وقت، بناء على اقتراح الرئيس المدير العام، غير أن هذا لا يعني أن الفسخ لا يُعالج حسب مقتضيات قانون العمل¹

هذا ما يؤكدّه السيد محمد شرفي، رئيس القسم الثاني الاجتماعي للمحكمة العليا، إذ يقول: «إن رجوع المادة 15 من المرسوم 90-290 للقانون التجاري تخص فقط إجراءات عزل الوكالة، إن عزل الوكيل اعتبر من طرف الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا كسبب لحل عقد العمل، إن شروط حله تُقدّر بالنظر إلى القواعد المحددة في القانون التجاري، ولكن آثاره على علاقة العمل تُحدد وتُنظّم بالنظر إلى قواعد قانون العمل»².

ورغم إخضاع المرسوم التنفيذي رقم 90-290 إنهاء عقد المسير الأجير الرئيسي للإجراءات المنصوص عليها في القانون التجاري، فهذا لا يعني أبداً حرمانه من الحقوق والحماية المقررة للأجراء في هذا المجال، فأخضع هذا القطع من حيث النتائج لقانون العمل، وبالتالي ضرورة تعويض المسير في حالة انعدام سبب العزل أو التعسف في استعمال هذا الحق طبقاً لنص المواد 10، 11، 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290³.

كما يرى السيد عابد يحيوي رئيس قسم بالغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، أنه لا يُقصد من وراء المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 فسخ عقد العمل على أساس أحكام القانون التجاري، بل تحول لمجلس الإدارة الحق في اتخاذ إجراءات فسخ الوكالة التي يكون المسير يمارسها بجانب عقد العمل، وفقاً لما تمنح له ذلك نص المادة 639 من القانون التجاري، علماً أن المادة 15 السالفة الذكر تسمح فقط لمجلس الإدارة بممارسة الإجراءات من أجل فسخ الوكالة وفقاً لأحكام القانون التجاري، ثم السعي في فسخ عقد العمل

1-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 29.

2 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématique, op. cit., p. 127.

3-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 149.

وفقاً لقانون العمل، باعتبار أن فسخ الوكالة يكون سبباً في فسخ¹ عقد العمل، ذلك أن علاقة العمل التي تنشأ في ظل المرسوم رقم 90-290 لها امتياز على العلاقة الناشئة بعنوان الوكالة.

بحيث الوكالة تصبح تابعة لعقد العمل، ولا يمكن لفسخ الوكالة أن يُنجز عنه فسخ عقد العمل تلقائياً. ففسخ الوكالة يخضع لأحكام القانون التجاري، غير أن آثار هذا الفسخ على عقود العمل تخضع لأحكام قانون العمل²

المطلب الثاني

الإنهاء غير العادي لعقد عمل إطار مسير المؤسسة

يُعتبر إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين تصرفاً قانونياً، قد يتم هذا التصرف من قبل المستخدم³ أو من قبل الإطار المسير، إلا أنه قد ينشأ للمستخدم إمكانية فصل الإطار المسير بإرادته المنفردة لأسباب معينة عن طريق التسريح التأديبي إذا ما ارتكب الإطار المسير خطأ جسيماً كان سبباً مبرراً لذلك (الفرع الأول)، كما قد ينشأ هناك فصل تعسفي من جانب الطرفين حين خروج أحدهما على الشروط والإجراءات المقررة في التنظيمات السارية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإنهاء بسبب خطأ المسير الجسيم

يُعرف بالخطأ التأديبي أو العزل أو التسريح التأديبي، فتُعتبر من الحالات التي يكاد يُجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يُعترف في مختلف هذه المصادر للمؤسسة المستخدمة بحق إيقاف وفصل الإطار المسير الذي يثبت في حقه

1- عابد يحيوي، علاقة العمل بمسيري المؤسسات، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، لسنة 2002، ص 105.

2- المرجع نفسه، ص 106.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 115.

ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحها وضمن استقرار وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة¹.

تُصنف الأخطاء المهنية في معظم القوانين والنظم المقارنة إلى درجتين من حيث جسامتها وأهميتها: إلى أخطاء بسيطة لا تؤدي رغم تفاوتها في الأهمية إلى الفصل من العمل، وتُصنف إلى أخطاء درجة أولى ودرجة ثانية، وأخطاء أكثر خطورة تُصنف عادة كأخطاء من الدرجة الثالثة، حيث تصل عقوبتها أحياناً إلى الفصل من العمل، سواء بعد إخطار مسبق وتعويض أو بدونهما²، هذه الأخطاء محددة بموجب المادة 1/73 من القانون 90-11، المتمثلة في الأخطاء الجسيمة التي يُعاقب عليها التشريع الجزائري، والأخطاء الجسيمة الأخرى التي ذُكرت في نفس المادة³

المادة 73 المذكورة أعلاه لم تقم بتعريف الخطأ الجسيم، وإنما أعطت أمثلة عنه بواسطة فقرات تُعد أكثر شيوعاً من الناحية العملية، فهناك صعوبة كبيرة في تحديد طبيعة ومقومات هذا الخطأ وبالتالي التوصل من خلالها إلى وضع تعريف شامل له، ذلك لعدة اعتبارات يتعلق بعضها بالمصطلحات المعتمدة للتعبير عن هذا النوع من الأخطاء⁴ مثل مصطلح الخطأ الجدي⁵.

1-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 188.

2-المرجع نفسه، ص 189.

3-أنظر نص المادة 1/73 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

4-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 189.

5-الخطأ الجدي يتمثل في ذلك التصرف الذي يمس بالسير الحسن والمنتظم للمؤسسة، أو يُعرضها للفوضى أو يُعرقل تنظيمها.. إلخ. (أنظر في هذا الشأن G.H. Camerlynck, Droit du travail, 2^e édition, Dalloz, 1984, p.198.)

La faute sérieuse والخطأ الجسيم¹ la faute grave، بينما يعود البعض الآخر إلى اختلاف النشاط من جهة، والمستويات المهنية من جهة أخرى²، حيث يمكن اعتبار تصرف ما لعامل في مستوى أدنى في السلم الوظيفي أو المهني في قطاع معين، خطأ بسيط وغير ذي أهمية كحالة إنشاء طريقة العمل من عامل يدوي في ورشة ما، أو تخلي عامل عن مكان عمله في منصب عمل لا يترتب على تخلي منصب العمل شاغرا أية مخاطر، وهي التصرفات التي قد تعتبر أخطاء مهنية جسيمة بالنسبة للعمال في مناصب مهنية أعلى في السلم الوظيفي، كما قد تعود بعض هذه الصعوبات إلى اعتبارات تتعلق ببعض الأحكام القضائية التي يختلف تكييفها للتصرفات من نفس الجنس والنوع تارة على أنها أخطاء جسيمة وتارة على أنها أخطاء بسيطة³.

مهما اختلفت المعايير والاعتبارات، فإنه يمكن تعريف الخطأ الجسيم حسب ما أورده أحمية سليمان بأنه: «ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق به أضرارا لمصالح المؤسسة المستخدمة أو بممتلكاتها، أو ما يخالف التزاماته المهنية، أو يلحق به خسائر وأضرار العمال الآخرين، مما يجعل استمرار العامل في العمل أمرا غير مقبول إما لخطورته، وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل»⁴.

يمكن الاستعانة بالفقه المقارن لتحديد مفهوم الخطأ الجسيم وبالضبط القضاء الفرنسي وبالتحديد للجنة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية التي عرفت الخطأ الجسيم بأنه: «هو

1- اما الخطأ الجسيم، فهو ذلك التصرف الذي لا يجعل التسريح أو الفصل أمرا ضروريا فقط، بل إنه يجعل استمرار علاقة العمل أمرا مستحيلا وهو تمييز تشوبه العمومية وعدم الدقة، حيث يصعب تحديد مقومات كل من النوعين (أنظر في هذا الشأن). G.H. Camerlyneck. Droit du travail, op.cit.p 198).
2-مولود بوشيلط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 35.

3-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 190/189.

4-المرجع نفسه، ص 190.

تصرف خطير أو تقصير بالنسبة للمؤسسة، يمنع كل استمرار للعلاقات التعاقدية حتى أثناء المدة المحددة لمهلة الإخطار»¹.

تنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-299² (الفقرة الثانية منه) على أنه: «...يخول وقف عقد العمل في هذه الحالة لمسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيماً حقا في عطلة تحدد مدتها في العقد».

لم يدرج المشرع في نص المادة أعلاه ولم يحدد نوع الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى تسريح الإطار المسير، بل اكتفى بالنص على أن الإطار المسير يمكنه ارتكاب خطأ جسيم، لكن بالرجوع لنص المادة 04 من القانون رقم 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل، تقضي: «تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي للعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات...»

أراد المشرع بهذا النص وضع أحكام خاصة تحكم عقود عمل مسيري المؤسسات، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 فإنه لم ينص على الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل المسير والتي تؤدي إلى تسليط عقوبة عليه، ما يعني أن لتحديدتها يُرجع للقواعد العامة⁴، أي القانون رقم 90-11 والتي حددها في نص المادة 73 منه. تتمثل هذه الأخطاء في:

- الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، والمقصود بذلك الأخطاء التي تقبل وصفا جزائيا ويعاقب عليها قانون العقوبات، وهو الخطأ الذي يترتب خلال ساعات العمل في أماكن العمل وبمناسبة أو أثناء العمل، ويُرجع في تقدير هذه العناصر لما

1 -Jean Rivero et Jean Savatier, Dr i » du travail, op. cit., p. 454.

«La faute grave est celle qui rend impossible le maintien de s relations de travail même pendant la durée limitée du délai, congé».

2-المادة 12 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

3-المادة 04 من القانون نفسه.

4-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

هو معمول به بالنسبة لحوادث العمل، ويمكن في جميع الحالات إيقاف العامل مؤقتا في انتظار العقوبة التأديبية أو الجزائية¹ تأسيسا على هذا التحليل، انتهت المحكمة العليا إلى أن الخطأ الجزائي الذي يُؤسس عليه التسريح يجب أن يكون ثابتا بواسطة حكم جزائي نهائي، وكل عقوبة تصدر قبل الحكم المذكور تكون لاغية وبدون أثر²، واعتمدت المحكمة العليا في تفكيرها على المبادئ الدستورية التي تمنح اختصاصا مانعا للمحاكم في إصدار الأحكام الجزائية، ومن ثم لا يمكن خارج السلطة القضائية تجسيم فعل معين وتقدير بثبوته وإصدار عقوبة بشأنه، وهو ما كرسته جملة من القرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا (غير منشورة، منه القرار الذي جاء في حيثياته أن الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل، فالتسريح لا يتخذ من طرف المستخدم إلا بعد ثبوت الخطأ الجزائي من لدن جهة قضائية، وطالما أن العامل متهم بسرقة الآلة فكان على المؤسسة أن لا تسلط عليه عقوبة التسريح قبل إدانته)³.

كما جاء في أحد مبادئ قرارات المحكمة العليا أنه: «لا يسوغ لصاحب العمل اتخاذ إجراءات التسريح دون تعويض ولا إنذار على أساس ارتكاب العامل جرائم الاختلاس وسوء التسيير إلا بمقتضى حكم جزائي نهائي، ولا يحق للجنة التأديب أن تحل محل الجهات القضائية»⁴.

1- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 32.

2- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 428/429.

3- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع نفسه، ص 429 إلى ص 432.

4- قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 188909 الصادر بتاريخ 2000/02/15، المجلة القضائية المحكمة العليا العدد الثاني لسنة 2001، ص 176.

علاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي، والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح دون مهلة (العطلة وبدون علاوات يُقصد تعويضات)،¹ الأفعال التالية¹

1- رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته. يتبين من هذا النص أن العناصر المكونة للخطأ تتعلق بالرفض الذي يبديه الإطار المسير أثناء قيامه بعمله المنصوص عليه قانونا أو تعاقديا، وقد يكون الرفض صريحا أو حتى ضمنيا، إذا لم يتم بتنفيذ الأمر الموجه له ولكن دون الإفصاح بالرفض، ويجب أن يكون الرفض يتعلق بعمل تابع للالتزامات الإطار المسير المهنية، أي داخلا في عمله العادي حسب ما اتفق عليه عند إبرام العقد أو حسب ما تبينه اللوائح المنظمة للأعمال التابعة لكل منصب عمل في المؤسسة حسب التصنيفات المعمول بها، ويبقى تقرير الظروف التي يُعطى فيها الأمر للإطار المسير، ومدى تأثيره على مصلحة المؤسسة، وجدية العذر المقدم من قبل الإطار المسير لتبرير امتناعه عن تنفيذ العمل، مسألة موضوعية من اختصاص قاضي الموضوع².

2- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بذلك، أو أجازها القانون، ويتعلق الأمر بحفظ أسرار العمل وعدم تمكين الغير من الاطلاع عليها دون إذن مسبق من صاحب العمل أو السلطة السلمية³، من خلال الإفشاء بالتقنيات والتكنولوجيات السرية المستعملة وطرق الصنع أو الإفصاح بوثائق داخلية للمؤسسة. ويبقى تقدير مدى سرية العناصر المذكورة من اختصاص قاضي الموضوع، وعبء الإثبات فيه يقع على عاتق

1-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 192.

2-ذبيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 436.

3-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 120.

صاحب العمل، غير أنه يمكن رفع السرية من قبل صاحب العمل نفسه بواسطة القانون، وعلى هذا الأساس فإنه من القضاء المستقر أن الإخبار بجريمة تقع داخل المؤسسة لا يمكن أن يشكل خطأ جسيماً، ذلك أن القانون يأمر بذلك¹.

3- إذا شارك الإطار المسير في توقيف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، والمقصود بذلك هو المشاركة في إضراب صُرح بعدم شرعيته بموجب حكم قضائي²، مثل تحريض العمال على الإضراب بغير الطرق القانونية³

4- قام بأعمال عنف، وهي أعمال يمكن وصفها كذلك جزائياً، كما يمكن الاستغناء عن المتابعة الجزائية والاكْتفاء بالمتابعة التأديبية⁴، والعنف المقصود هي الأفعال التي من شأنها إلحاق خسائر بالمؤسسة المستخدمة، أو الأفعال التي تنشأ عنها خسارة فادحة أو تضرر بالعمال أو الإنتاج. ومن قبيل هذه الأفعال أو التصرفات: سوء معاملة الإطار المسير لزملائه في العمل، وتحريضهم بالقوة على التمرد، وإهمال العمل، أو تهديدهم للتقليل من الإنتاج، أو تأخره في الالتحاق بعمله، أو كثرة تغييره بدون سبب مشروع رغم إنذاره⁵.

إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل، مثل الإهمال العمدي بمراقبة أجهزة خطرة ككف العامل المسير بمراقبتها⁶، إلا أنه في هذه الحالة، إذا قام صاحب العمل بالمتابعة

1- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 437-438.

2- المرجع نفسه، ص 438.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 121.

4- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 438.

5- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 292.

6- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 121.

التأديبية، فيتعين عليه إثبات عنصر العمد في الخطأ، وهذا ما يكون صعبا في بعض الأحيان، وكان حجمه خطأ جسيما¹

6- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل، فلم يشترط المشرع في هذه الحالة ظهور تأثير الخمر أو غيره من المسكرات أو المخدرات على العامل، بل اكتفى بالثبوت من قيامه بخرق قدسية العمل بتناولها في مكانه أو إثباته، ولا يُشترط أن يجلب العامل الكحول أو المخدرات معه إلى المحل² حتى يُكَيّف على أنه خطأ جسيم، حرصا على حرمة العمل وعدم تعريض مصالح صاحب العمل للخطر³

7- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به، ويدخل في قبيل رفض القيام بعمل أو مهمة اضطرارية، تطبيقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل المعني⁴

إن تكيف الخطأ الجسيم عموما وتنفيذ قرار التسريح، يخضع لبعض الإجراءات التي يلزم صاحب العمل باتباعها، مثل الأخذ بظروف وملابسات ارتكاب الخطأ، والاطلاع على سير الإطار المسير في العمل، والتأكد من نيته في ارتكاب الفعل، وكذلك اتخاذ قرار التسريح باقتراح من لجنة التأديب بعد التأكد من ثبوت الخطأ الجسيم. ومن الطبيعي فإن تقدير هذه الإجراءات يهدف إلى توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للإطار المسير، وعدم التعسف في تطبيق العقوبات التأديبية⁵.

استقر قضاء المحكمة العليا على أن الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 أعلاه في السابق، أنها واردة على سبيل الحصر لا المثال، وهذا ما أقرته في العديد من قراراتها، حيث

1- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 439.

2- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 274.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 121.

4- المرجع نفسه، ص 121.

5- المرجع نفسه، ص 122.

جاء في حيثيات إحدى هذه القرارات أنه: «... حيث إن الطاعنة تعيب على الحكم المطعون فيه عدم أخذه بالخطأ المرتكب من طرف المطعون ضده والمعترف به والمتمثل في عدم امتثاله الخروج من العمل، وهو الخطأ من الدرجة الثالثة ينص عليه النظام الداخلي، ولكن حيث إن الخطأ المنسوب للمطعون ضده، حتى وإن نص عليه النظام الداخلي للمؤسسة، فإنه لا يوجد ضمن الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى الطرد المنصوص عليها في المادة 73 من قانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21، على سبيل الحصر.

لا يمكن أن يكون النظام الداخلي مخالفا لصريح النص القانوني، وعليه فإن الخطأ المنسوب للمطعون ضده، ومهما كانت ظروفه وملابساته، لا يمكن أن يترتب عن ارتكابه طرد العامل من منصب عمله، وبالتالي هذا الوجه غير مؤسس»¹

لعل ما دفع بقضاة المحكمة العليا إلى تبني هذا التوجه، هو أنه نظرا لإفراط المؤسسات في وصف الأخطاء الجسيمة، وتفاوت الأوصاف المعتمدة من حيث خطورتها، وتدخل النقابة لجعل حد لهذا الوضع، ارتأت أن تبحث عن روح النص دون التقييد بمضمونه الضيق. وبالفعل، إذا كان المقصود من المشرع هو إنشاء قائمة الأخطاء على سبيل المثال، فما هي الفائدة من هذا التعديل إذا كانت غير إجبارية، وإذا أمكن لأصحاب العمل إدراج ما يحلو لهم من الأخطاء المهنية الجسيمة المؤدية للتسريح في النظام الداخلي؟² وهو الشيء الذي جعل المحكمة العليا تعطي لمدلول هذه القائمة نطاقا ضيقا، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن المحكمة العليا رأت بأن كون المشرع جاء بهذه القائمة على سبيل الحصر في نص تشريعي، احتراما لمبدأ شرعية الخطأ وجزائه، واحترام توازي النصوص القانونية، بغرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح إلا عن طريق القانون³.

1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985 مؤرخ في 10/12/1998، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، لسنة 2000، ص 97.

2-ذبيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، مرجع سابق، ص 433.

3-المرجع نفسه، ص 434.

غير أن المحكمة العليا في قرار مبدئي حديث، تراجعت الغرفة الاجتماعية عن قراراتها السابقة، معتبرة أن الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 من القانون رقم 90-11 لم تذكر على سبيل الحصر بل على سبيل المثال¹، وتؤكد عبارة "على الخصوص" الواردة في هذه المادة وجود أخطاء جسيمة يحددها النظام الداخلي².

1- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 201

2- ذلك بمقتضى القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 15 ديسمبر 2004 في القضية رقم 283600 (الشركة الوطنية للتعامل البري ضد ق. (ف)) حيث جاء في حيثيات هذا القرار: «... وحيث يُعاب على الحكم المطعون فيه كون القاضي أعطى تفسيراً منحرفاً لمضمون المادة 73 وما يليها من القانون 91-29، ومن جهة أخرى متناقضا مع أحكام المادة 75 وما يليها من القانون 90-11 حرفياً وروحياً، ذلك أن المادة 73 لم تُحدد الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح على سبيل الحصر، بل هناك أخطاء جسيمة يحددها النظام الداخلي، كما نصت على ذلك المادة 77 فقرة 2 من القانون 90-11...»

وحيث يتبين فعلاً من الحكم المطعون فيه، أن قاضي الدرجة الأولى اعتبر الأخطاء المنسوبة للمطعون ضده لا تشكل أخطاء جسيمة تؤدي إلى التسريح، طالما أن هذه لا توجد من بين الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90-11، ومن ثم أسس حكمه على أن التسريح كان تعسفياً، رغم دفع الطاعنة بتصنيفها من الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى تسريح من الدرجة الثالثة، عملاً بالمادة 164 من النظام الداخلي، هذا النظام الذي يستمد قوته من المادة 78 من القانون 90-11، وبحسب ذلك يكون القاضي في هذه الحالة قد استبعد كلية نصاً تشريعياً من التطبيق دون تسبب للدفع المتعلق بالنظام الداخلي المستمد قوته من المادة 77 فقرة 2، وبذلك يكون قد جنح إلى التطبيق الخاص والمتداول بصفة آلية للمادة 73.

وحيث وإن كانت المادة 73 قد ذكرت على سبيل الخصوص الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح دون مهلة الإخطار أو دون علاوات، وحصرتها في الحالات السبع المتعارف عليها، فإن المادة نفسها تكرت كذلك الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، وعبارة "على الخصوص" المذكورة في هذه المادة تؤكد وجود أخطاء جسيمة أخرى ترك تحديدها للنظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 77 فقرة 2 من نفس القانون، والتي تُحدد في نظامها الداخلي الإطار التأديبي وطبيعة الأخطاء المهنية، وتصنيف درجات العقوبات المناسبة لها، وعليه فإن المادة 73 لم تأت بالأخطاء الجسيمة على سبيل الحصر.

وحيث تبين مما سبق، أن قاضي الدرجة الأولى استبعد في حكمه المنتقد تطبيق أحكام المادة 77 فقرة 2 من القانون 90-11 دون مسوغ قانوني، كما أعطى تفسيراً خاطئاً لنص وروح المادة 73، لما اعتبر أن الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح هي الحالات المذكورة في هذه المادة فقط، ومنه يكون قد أساء تطبيق القانون، وقصر في تسبب حكمه، وعرضه بذلك للنقض والإبطال...

لتبرير هذا التحول، فقد جاء في التعليق الملحق بهذا القرار ما يلي: «ومما يلاحظ في تعديل هذه المادة كما سبق ذكره، أن المواد المتعلقة بالنظام الداخلي من 75 إلى 79 لم يطرأ عليها أي تعديل، الشيء الذي يفسر أن المشرع أبقى على النظام الداخلي الذي يستمد مفعوله من الفقرة الأولى في المادة المعدلة، وترك عالم الشغل المتكوناً أساساً من المستخدم ممثلي العمال لإعداداته وتحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة ودرجات العقوبات المطابقة لها وإجراءات تنفيذها، والذي يخضع إلى مصادقة مفتش العمل الذي يعاين مدى انسجامه مع تشريع العمل، وتحت مراقبة العمل القضائي، ذلك لأن فيه وصف الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومدى اتساعه، ودرجة خطورته، والضرر الذي يلحقه بالمؤسسة، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل نشاط تماشياً مع المادة 73 المعدلة والمتممة بالقانون 91-29، لأنه من غير المعقول أو المنطقي أن يُحصَر المشرع في مادة واحدة كل الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح بالنظر إلى تطور وتنوع عالم الشغل وخصوصية كل نشاط صناعي أو اقتصادي أو تجاري...»¹

بذلك، فيمكن للنظام الداخلي أن ينص على الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى تسريح العامل إذا ثبتت في حقه، غير أن ذلك لا يتماشى مع عقد عمل الإطار المسير، الذي لا يخضع للنظام الداخلي للمؤسسة، وذلك بنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، التي نصت صراحة على أن الإطار المسير لا يخضع للنظام الداخلي الخاص بشركات رؤوس الأموال بذلك، فإن الأخطاء الجسيمة التي يخضع لها الإطار المسير هي الأخطاء التي تم تعدادها والتي تتوافق مع نظامه القانوني، ويمكن أن تُضاف إلى ذلك الأخطاء التي يتفق الأطراف في عقد المسير أنها تُعتبر جسيمة، أي الأخطاء الاتفاقية².

1- التعليق الذي قام به المستشار رجابي أحمد في القضية التي صدر بشأنها القرار رقم 283600 (أنظر الملحق رقم 04).

2- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 35.

الفرع الثاني

القسم التعسفي

تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه: «يمكن أن يترتب عن القسم التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقا للتشريع المعمول به، فضلا عن مهلة الإشعار المسبق أو العطلة المذكورين في المادتين 11 و12 أعلاه»¹. يستنتج من خلال هذه المادة أنه يمكن أن يكون هناك فسخ تعسفي لعقد العمل، وذلك إما من جانب المسير أو من جانب المستخدم، ونجد أن المشرع يستعمل مصطلح فصم² ليس تسريح، فليس بالضرورة أن يكون تسريح، فالإنهاء يكون لعقد العمل وليس فصل العامل بالضرورة، كما هو معمول به بالنسبة للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك لإمكانية وضع حد لعقد العمل من قبل المسير أو المستخدم³.

لم يعرف المشرع الفسخ التعسفي في المرسوم التنفيذي رقم 90-290، إلا أنه نجد له تعريفاً في ظل القانون رقم 90-11، الذي يعتبر في مادته 73-3 أنه يعتبر تسريحاً تعسفياً التسريح الذي يتخذ خرقاً لقانون رقم 90-11، وخاصة المادتان 73-2 و 73-4 منه،

1-المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-تجدر الملاحظة أن المشرع في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر، استعمل كلمة فسخ بدلاً من استعمال كلمة تسريح، لأن الفسخ التعسفي يكون من جانب الطرفين: المستخدم والمسير، وذلك خروجاً عن القاعدة العامة المعمول بها في قانون العمل رقم 90-11، والذي يكون من جانب المستخدم فقط، فالمسير لا يمكنه أن يسرح المستخدم تعسفياً، غير أنه يمكنه أن ينهي عقد عمله أو يقطع علاقة العمل معه، لهذا استعمل كلمة فسخ، والتي يقصد بها حل أو إنهاء أو قطع.

بالرجوع إلى نص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 بالنسخة الفرنسية نجد أن المشرع استعمل عبارة: Rupture abusive du contrat de travail، ويقصد بها إنهاء عقد العمل أو قطع علاقة العمل أو وضع حد لعقد العمل.

Article 14 de décret exécutif n 90-290 :»La rupture abusive du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties peut, outre les délais prévus ou congé visés aux articles 11 et 12 ci-dessus donner lieu à réparations civile, conformément à législation en vigueur"

3-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

اللتان تشترطان الشروط الشكلية والموضوعية التي يجب على المستخدم مراعاتها لكي لا يقع تحت طائلة التسريح التعسفي¹.

يمكننا الاعتماد على هذا التعريف القانوني لإعطاء تعريف للفسخ التعسفي لعقد عمل الإطار المسير، وهو الفسخ الذي يتم مخالفة للقواعد الإجرائية والموضوعية، وبالخصوص القواعد المتعلقة بعقد عمل المسير²، وهذا ما يعبر عنه الفقه الفرنسي.

بانعدام السبب الحقيقي أو الجدي³، أي التسريح غير المبرر بالسبب الجدي والحقيقي يلحقه وصف التعسف، ويُعرف السبب الحقيقي بأنه السبب الذي يُعد في نفس الوقت موجودًا أو صحيحًا وموضوعيًا، ومن خلال هذا التعسف نستنتج بأنه لكي يكون هناك سبب حقيقي يجب توفر الشروط التالية:

الشرط الأول: أن يكون السبب موضوعيًا، يُقصد به السبب الذي لا يكون صادرًا عن أهواء صاحب العمل، كأن يُدعى بأن الإطار المسير ذو سلوك سيئ دون أن يقدم الدليل على التصرفات السيئة المنسوبة إلى الإطار المسير، ودون أن يقوم بتحديد المراد بالسلوك الموضوعي.

الشرط الثاني: أن يكون السبب موجودًا: إذا كان التسريح يخلو من أي سبب يكون تعسفيًا، فإذا ادعى مثلاً صاحب⁴ العمل عدم كفاءة الإطار المسير المهنية دون أن يقدم مفهومًا دقيقًا لعدم الكفاءة أو قدم مفهومًا ناقصًا بحيث لم يقتنع به قاضي الموضوع، اعتُبر تسريح الإطار المسير تعسفيًا.

1- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 36.

2- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 36.

3- بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر 2005-2006، ص 08.

4- المرجع نفسه، ص 08.

الشرط الثالث: أن يكون السبب صحيحاً: يكون كذلك إذا كان خالياً من أي نية سيئة. أما السبب الجدي فهو السبب الذي يكتسي نوعاً من الخطورة، مما يؤدي إلى الإخلال بعلاقة العمل ومن ثم استحالة استمرارها، نظراً للضرر الملحق بالمؤسسة¹. تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه: «يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حدًا لعقد عمل مسيري المؤسسات...»².

كما أن المادة 14 منه تنص على أنه: «يمكن أن يترتب على الفسخ التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين...»³.

من خلال نص المادتين أعلاه، يتبين لنا أنه يمكن أن يكون فسخ عقد عمل المسير من طرف الإطار المسير، كما أنه يمكن أن يكون من جانب المستخدم؛ وهذا خروجاً عن القواعد العامة المعمول بها في إطار قانون العمل رقم 90-11، أي أن يكمن التمسك بالتسريح التعسفي من جانب واحد فقط، وهو جانب المستخدم فقط⁴.

يكون الفسخ التعسفي من جانب الإطار المسير إذا خالف القواعد الإجرائية (الشكلية) المحددة قانوناً، أو لما يصدر مخالفة لقواعد موضوعية قانونية، كما قد يكون الفسخ مطابقاً للقواعد الإجرائية ومخالفاً للموضوع أو العكس، فإذا اتخذ الفسخ مخالفة لهذه القواعد الإجرائية أو الموضوعية، يكون تعسفياً⁵.

بالنسبة لمخالفة القواعد الإجرائية، نص المشرع في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أنه: «إذا وضع حد لعقد العمل بإرادة من مسير المؤسسة، فإنه يتعين على هذا

1- بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مرجع سابق، ص ص 09/08.

2- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3- المادة 14 من المرسوم التنفيذي نفسه.

4- Koriche Mohamed Naser-Eddine. Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, op.cit, p. 123.

5- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

المسير احترام فترة إشعار مسبق محدد في العقد، إلا إذا حدثت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبنود العقد»¹.

بموجب هذه المادة، فرض المشرع على الإطار المسير الذي يريد وضع حد لعقد عمل الإطار المسير الذي يربطه بالمؤسسة بإرادته المنفردة أن يحترم فترة إشعار مسبق، والتي ترك تحديدها بكل حرية للأطراف بموجب الاتفاق عليها في بنود العقد. فالقاعدة أن المسير يجب عليه أن يحترم مدة فترة الإشعار لوضع حد لعقد الإطار المسير، ويرد على هذه القاعدة استثناء، يمكن بموجبه للإطار المسير أن يضع حدًا لعقد المسير دون أن يراعي فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد، وذلك في حالة الإخلال الخطير لبنود العقد².

لم يعط المشرع مفهومًا للإخلال الخطير لبنود العقد، وما يمكن ملاحظته وتمييزه هو وجود الفرق بين مجرد الإخلال بنود العقد، والإخلال الخطير بها³، حيث انتقلت المادة 11 أعلاه من مصطلح الإخلال بنود العقد إلى الإخلال الخطير المنسوب إلى رب العمل، أن يكون الإنهاء من جانب الإطار المسير بعد احترام فترة الإشعار المسبق لبنود العقد⁴.

فالمادة 10 من المرسوم التنفيذي تنص على أنه يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حدًا لعقد عمل مسير المؤسسة، في حالة ما إذا أخل أحدهما بنود العقد، ولا سيما منها بأهداف النتائج والتزاماتها⁵، أي أن المشرع يفرق بين الإخلال بنود العقد، والذي يشمل عدم تحقيق النتائج وعدم القيام بالالتزامات، وبين الإخلال الخطير لبنود العقد⁶، فالتفرقة الموجودة

1-المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 37.

3-المرجع نفسه، ص 37.

4-Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, op.cit, p. 122.

5-أنظر نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

6-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 38.

في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 بين مصطلح الإخلال بنود العقد في المادة 10، والإخلال الخطير في المادة 11، طرحت عدة إشكالات ميدانياً¹.

فالقاعدة العامة أنه لتكييف الإخلال بأنه خطير، يجب أن تُراعى الظروف التي ارتكب فيها، والضرر الذي تسبب فيه، والذي يتولد عنه الأحقية في طلب التعويض عن الأضرار. وهنا تصبح مهمة القضاء أساسية في التفرقة بين الإخلال البسيط والإخلال الخطير والآثار المترتبة على كل واحد منهما²، وذلك حسب ما يمنحه القانون من وسائل للقول ما إذا كان ما صدر من المستخدم من أفعال أو امتناع، من شأنه المساس بحقوق الإطار المسير المترتبة عن المرسوم وعن العقد في آن واحد. وبذلك، فإنه إذا ما صدر من المستخدم فعل يُشكل إخلالاً خطيراً بنود العقد وحقوق المسير، فإنه يمكن لهذا الأخير وضع حد لعقد عمل الإطار المسير دون احترام فترة الإشعار المسبق. وفي غير ذلك من الحالات، فإن الإطار المسير لكي يضع حدًا لعقد عمله، يجب عليه احترام فترة الإشعار المسبق كإجراء شكلي قبل إنهاء عقد عمل الإطار المسير³.

فيما يخص القصر المخالف للقواعد الموضوعية، نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أنه يمكن لمسير المؤسسة أن يضع حدًا لعقد عمل مسير المؤسسة إذا أخل أحد الطرفين بنود العقد ولا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها⁴ بالتالي فإن السبب الموضوعي الذي يمكن للإطار المسير أن يستند إليه من أجل أن يضع حدًا لعقد عمله هو إخلال المستخدم بنود العقد أي أن لا ينفذ التزاماته التعاقدية، ومن أجل ذلك وجب أن يحدد عقد عمل الإطار المسير بكل وضوح الأهداف والنتائج والتزامات كل من الطرفين

1 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, op.cit, p. 122.

2 -Ibid, p. 122.

3-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 38.

4-أنظر نص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

لكي يتمكن القاضي من تقدير مدى الإخلال بها، فمسألة عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، كما نكون أمام قسم تعسفي من جانب الإطار المسير إذا أبرم العقد لمدة محدودة وتم فسخه قبل حلول الأجل¹.

وخلاصة القول فإنه يكون تسريح تعسفي من جانب الإطار المسير إذا لم يحترم فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد والمنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 إلا في حالة المخالفة الخطيرة لبنود العقد، وكذلك إذا وضع الإطار المسير حدًا لعقده دون أن يكون هناك سبب جدي والمتمثل في الإخلال بالالتزامات التعاقدية أو تم فسخ العقد قبل حلول أجله².

القسم الذي يكون من جانب المستخدم هو أيضًا القسم المخالف للقواعد الموضوعية والإجرائية المحددة قانونًا أو اتفاقًا أو لما يصدر مخالفة لقواعد موضوعية قانونية أو اتفاقية، كما أنه يكون تعسفيًا إذا كان مطابقًا للقواعد الموضوعية أو الاتفاقية (وجود خطأ جسيم أو مخالفة لبنود العقد)، ورغم ذلك لا تُحترم فيه الإجراءات الشكلية المقررة قانونًا، ويكون كذلك قسمًا تعسفيًا إذا احترمت الإجراءات الشكلية دون احترام القواعد الموضوعية سواء القانونية أو الاتفاقية³.

فالقسم المخالف للقواعد الإجرائية نجد أن نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 نصت على أنه: «إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال فإن هذا الجهاز يُخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابيًا.

1-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مدير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 38.

2-المرجع نفسه، ص 38.

3-المرجع نفسه، ص 39.

يخول وقف عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيماً حقاً في عطلة تحدد مدتها في العقد»¹.

وفقاً لنص المادة 12 أعلاه يتضح أن الإجراء الشكلي الذي يجب على المستخدم أن يحترمه عندما يُنهي العقد، هو تبليغ الإطار المسير بذلك الإنهاء كتابياً، وإذا لم يحدث ذلك وُصف الإنهاء بالتعسف ويُرتب آثاره²، فقد نصت المادة 73-02 من قانون رقم 90-11 على أن يُعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن الإجراءات المحددة في النظام الداخلي.

يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه³.

هكذا ترك المشرع للمستخدم من خلال النظام الداخلي تحديد إجراءات التسريح في حالة ارتكاب العامل خطأً يوجب إنهاء العقد، ولكن ونظراً لعدم خضوع المسيرين لهذه الأنظمة الداخلية طبقاً لنص المادة 16 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال...». يجب أن يُنظم عقد عمل الإطار المسير هذه الإجراءات ضمن احترامه لأحكام القانون ويجب أن تتضمن على الأخص وبأكبر دقة ممكنة كل الإجراءات الواجب احترامها عند إنهاء العقد طبقاً للمادة 73-42.

تُعتبر هذه الإجراءات هامة لا يمكن الاستغناء عنها في أية حالة من حالات الإنهاء، يهدف من خلالها التقريب أكثر بين أطراف علاقة العمل والتقليل ما أمكن من نزاعات العمل

1-المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

2-مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 39 المادة 2/73 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

4-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأخير، مرجع سابق، ص 159.

الفردية، ويمكن تقسيم هذه الإجراءات إلى مرحلتين¹: مرحلة الحوار المسبق ومرحلة تبليغ التسريح.

أ - مرحلة الحوار المسبق: تتمثل في وجوب قيام المستخدم باستدعاء الإطار المسير والتحاور معه.

1 - الاستدعاء: قبل كل قرار يجب استدعاء الإطار المسير للحوار المسبق معه برسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام أو عن طريق رسالة مسلمة شخصياً للمعني مقابل وصل استلام، وهذا لسهولة الإثبات في حالة وقوع نزاع.

يجب أن تبين رسالة الاستدعاء بطريقة واضحة وغير مُلتبسة فيها بسبب التسريح، كما يجب أن تُحدد تاريخ، ساعة الحوار ومكانه، كما يجب إعلام الإطار المسير بإمكانياته في الحصول على المساعدة من شخص من اختياره ينتمي للمؤسسة للدفاع عنه².

2 - الحوار: من الأفضل أن يتم الحوار في ساعات ومكان العمل، وإن كان لا يوجد نص قانوني يفرضه.

ب - تبليغ التسريح: التبليغ يكون برسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، لأن تاريخ الاستلام يحدد بداية مهلة الإخطار إن وجدت³، ويبلغ المستخدم الإطار المسير بقرار التسريح ويذكر فيه السبب الذي استند إليه في قصمه عن العمل، وذلك لكي تتمكن المحكمة من فحص مدى جدية السبب المسند إليه⁴.

غير أنه لا تنتهي علاقة العمل بمجرد التبليغ بقرار التسريح، بل تبقى قائمة مؤقتاً خلال فترة زمنية تُدعى مهلة الإخطار، حيث يتمتع الإطار المسير بحق في مهلة الإخطار مرتبط بعدم ارتكاب الإطار المسير المسرح خطأ جسيماً أو إخلالاً جسيماً ببند العقد

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 160.

2- المرجع نفسه، ص 161.

3- المرجع نفسه، ص 161.

4- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مدير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص

المتعلقة بشرط النتائج، وهو ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290.

تهدف هذه المهلة لمنح الإطار المسير فترة زمنية تُمكنه من الحصول على منصب عمل جديد، وتعطي للمستخدم الوقت الكافي للعثور على خلف للأجير الذي قد يسبب ذهابه المفاجئ اضطراباً في سير المؤسسة، خاصة إذا تعلق الأمر بمسيري المؤسسة الذين يصعب تعويضهم¹.

أما من حيث المدة، فقد أخضع المشرع تحديدها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لكن عقد مسير المؤسسة لا يخضع لها طبقاً لنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، فيعود تحديدها للأطراف في إطار التفاوض حول شروط العقد².

خلال هذه المدة يجب على الأجير تنفيذ العقد بصفة طبيعية، فالعقد لا ينتهي إلا بإنهاء الأجل، فالمهلة لا تُقدم تاريخ انتهاء العقد.

في الأصل، أن تنفيذ العمل خلال هذه المهلة يكون فعلياً، فيواصل الإطار المسير مزاوله وظائفه خلالها، لكنه وخروجاً عن القواعد العامة للقانون المدني يتقاضى نصف الأجر اليومي فقط³، طبقاً للمادة 13 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290: «يكون لمسير المؤسسة المعني الحق مدة عطلته في نصف الأجر اليومي».

ويمكن للشركة صاحبة رؤوس الأموال أن تفي بالتزاماتها الخاصة بمدة العطلة، بأن تدفع لمسير المؤسسة المعني مبلغاً يساوي المرتب الإجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها⁴.

1- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 167.

2- أنظر نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

3- مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مرجع سابق، ص 167.

4- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

إذا كان للمستخدم أسباب جدية لا يرغب ببقاء المسير الأجير في المؤسسة خلال فترة الإخطار، أو من شأن استمرار علاقة العمل خلالها عرقلة السير الحسن للعمل في المؤسسة¹، يستفيد من نصف مبلغ الأجر والمنافع التي كان من الممكن أن يحصل عليها لو نفذ عمله، رغم توقف المسير عن العمل خلال هذه الفترة. إذا ما بقي المسير الأجير مستمراً في عمله خلال هذه المهلة، يحق له أن يتغيب ساعتين يومياً مدفوعة الأجر للبحث عن عمل آخر، خاصة بالنسبة للمسيرين، نوعية وظائفهم وخصوصيتها يصعب عليهم إيجاد مناصب عمل بسهولة²

فيما يتعلق بالقسم المخالف للقواعد الموضوعية من جانب المستخدم، فقد تطرقنا في الفرع الثالث للمطلب الأول من هذا المبحث إلى الفسخ بسبب مخالفة أو عدم تنفيذ التزامات تعاقدية، وخاصة المتعلقة منها بأهداف النتائج والتزاماتها، وكذلك تطرقنا إلى ارتكاب المسير لخطأ جسيم حسب ما ورد في المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 والمادة 73 من القانون رقم 90-11، وبذلك فإن المستخدم عليه أن يتمسك بأحد هذين السببين من أجل إنهاء عقد عمل المسير، وهذا ما يستخلص من أحكام المادتين 10 و12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، هذا من جهة، ومن جهة ثانية يجب على المستخدم أن يثبت أن المسير لم يقم بتحقيق النتائج التي التزم بها، وذلك بتقديم عقد المسير وجدول النتائج للمؤسسة للفترة التي قام فيها المسير بتسيير المؤسسة³.

وإذا تمسك بالخطأ الجسيم، كذلك وجب عليه إثباته، ويبقى لقاضي الموضوع السلطة المطلقة في تقدير توافر أحد هذه الأسباب من عدمه⁴.

1- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991، ص 227.

2- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 227.

3- مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مرجع سابق، ص 39.

4- المرجع نفسه، ص 40.

نخلص إلى القول أن إنهاء عقد عمل الإطار المسير يكون تعسفياً إذا تم خرقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة له، خاصة تلك المحددة من طرف النظام الخاص لعلاقات العمل لمسيري المؤسسات، فيكون تسريح الإطار المسير تعسفياً إذا كان:

- دون ارتكاب المسير خطأ جسيماً.

- إذا كان الإخلال ببنود العقد، خاصة المتعلقة بالتزام النتائج المنسوب للمسير .
في حالة قطع علاقة العمل دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في المادة 73-2 من القانون رقم 90-11 والمواد 12 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290.
- إذا كان الإنهاء خارج إحدى الحالات المذكورة في المادة 66 من القانون رقم 90-

111

المطلب الثالث

المسؤولية المدنية والجزائية للإطار المسير

إن العلاقة بين المسيرين والشركة علاقة تعاقدية تميزها أحكام عقد الوكالة التي تربط المسيرين والمساهمين في الشركة، فيجب على أعضاء مجلس الإدارة باعتبارهم مسيرين طبقاً للقانون التجاري أن يبذلوا دائماً في إدارتهم عناية الرجل المعتاد، ومن ثم يُسألون مسؤولية مدنية عن أخطائهم في الإدارة من قبل الشركة، أو من طرف المساهمين، أو من قبل الغير (الفرع الأول). بالإضافة إلى ذلك، يتحملون المسؤولية الجزائية إذا كان الفعل المنسوب إليهم يقع تحت طائلة قانون العقوبات (الفرع الثاني).

1 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, op.cit, pp. 124/125.

الفرع الأول

المسؤولية المدنية لإطار المسير

لا يوجد في قانون علاقات العمل رقم 90-11، ولا في المرسوم التنفيذي رقم 90-290، شرط عام للمسؤولية المدنية للإطارات المسيرة، بل أنه على مستوى القانون التجاري المرسوم التشريعي (93-08) ينص على المسؤولية المدنية للإطارات المسيرة في المواد من 715 مكرر 21 إلى 715 مكرر 29.

الأصل أن مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة اتجاه الشركة أو المساهم أو الغير مسؤولية تضامنية، وقد تكون المسؤولية فردية إذا أثبت أحد أعضاء مجلس الإدارة اعتراضه في محضر الجلسة على القرار الخاطيء، أو قدم استقالته مع بيان أسبابها، فتنتمي مسؤوليته¹.

1 - المسؤولية اتجاه الشركة: يكون المسيرون مسؤولين اتجاه الشركة عن الخطأ في الإدارة، وعن جميع أعمال الغش، وعن مخالفة القانون الأساسي للشركة، أو تجاوز موضوع الشركة، متى ترتب عن ذلك ضرر للشركة ذاتها وينقص من ذمتها، مثال: توزيع أرباح صورية على المساهمين، أو التهاون في تحصيل حقوق الشركة لدى الغير².

ترفع دعوى الشركة أو دعوى المسؤولية باسم الشركة على عضو أو أعضاء مجلس الإدارة المسؤولين عن الضرر (المادة 715 مكرر 24 من القانون التجاري)، ويعتبر لاغياً وضع أي شرط في القانون الأساسي يقضي بجعل ممارسة دعوى الشركة مشروطاً بأخذ الرأي المسبق للجمعية العامة أو إذنها، أو يتضمن مبدئياً العدول عن ممارسة هذه الدعوى طبقاً لنص المادة 715 مكرر 25 الفقرة الأولى منها³، فإذا كانت الشركة في فترة التصفية جاز للمصفي أن يرفع دعوى الشركة بشرط استئذان الجمعية العامة⁴.

1 -Koriche Mohamed Naser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise.op.cit.p125.

2-ميروكي صافية، النظام القانوني لمسيري المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 41.

3-انظر الفقرة الأولى من نص المادة 715 مكرر 25 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

4-ميروكي صافية، النظام القانوني لمسيري المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 41.

إن دعوى الشركة تتقدم بمرور 03 سنوات، إلا إذا اعتُبر الفعل جنائية، فإن في هذه الحالة تتقدم بمرور 10 سنوات (المادة 715 مكرر 26)¹

2 - المسؤولية اتجاه المساهم: قد تتسبب الإطارات المسيرة بتصرفاتهم الخاطئة بالإضرار شخصياً بأحد المساهمين أو عددٍ منهم، كأن يمتنع مجلس الإدارة عن إعطاء أحد المساهمين نصيبه في الأرباح، أو إصدار مجلس الإدارة بياناً صوّر فيه مركز الشركة على غير حقيقته فقام المساهم بشراء أسهم أخرى في الشركة، ثم يكتشف بأن قيمتها نقصت بعد ذلك، ففي هذه الحالات يقع الضرر على المساهم وحده دون الشركة²، ويكون مجلس الإدارة مسؤولاً تجاه المساهم في تعويض ما أصابه من ضرر.

حال انقضاء دعوى المسؤولية ضد المساهمين لارتكابهم خطأ أثناء الممارسة لوكلاتهم، فلا يكون أثر للقرار الصادر عن الجمعية العامة، حسب نص المادة 715 مكرر 25 الفقرة الثانية منها³.

3 - المسؤولية اتجاه الغير: قد يكون المديرون مسؤولين اتجاه الغير، أي اتجاه أشخاص غير مساهمين في الشركة، ويجب التمييز بين مجرد الخطأ في الإدارة من جهة، وبين العمل الذي ينطوي على الغش أو مخالفة القانون أو النظام الأساسي من جهة أخرى، فلا يكون المديرون مسؤولين عن مجرد الخطأ في الإدارة تجاه الغير، بل تكون الشركة التي يمثلونها هي المسؤولة وحدها عن الخطأ، والتي تقوم بدور الردع ضد دعوى الغير⁴.

1-انظر نص المادة 715 مكرر 26 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

2-ميروكي صافية، النظام القانوني لمسيرى المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 41.

3-انظر نص المادة 715 مكرر 25 الفقرة الثانية، من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

4-مصطفى كمال طه، القانون التجاري، شركات الأموال، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص 145.

غير أن المسيرين يكونون مسؤولين تجاه الغير عن جميع أعمال الغش ومخالفاتهم للقانون التي تمثل خطأً شخصياً منفصلاً عن الممارسة العادية لعهدتهم، وهذه التفرقة تشبه تلك المعروفة في القانون الإداري بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي¹.

الفرع الثاني

المسؤولية الجزائية للإطار المسير

إن المسؤولية الجزائية للإطارات المسيرة تؤسس بناءً على الخطأ الشخصي، غير أنه في بعض الحالات من الصعب إيجاد خطأ مرتكب من طرف الإطار المسير أو آخر بسبب الطابع الجماعي للفعل أو القرار، ولتغلب على هذه الصعوبة، أقر القانون المسؤولية الجزائية التضامنية أو المسؤولية الجزائية الناتجة عن الغير التي تقع على عاتق الإطار المسير، ففي بعض الأحيان يكون الإطار المسير مسؤولاً عن أخطاء أتباعه لأنه لم يرق بالاختيار السليم لهم أو لم يراقبهم جيداً، وتكون مسؤولية الإطار المسير ناتجة عن خرق أو امتناع أو إهمال لحكم قانوني أو تنظيمي أو أساسي، فبمجرد ثبوت المسؤولية الجزائية للإطار المسير، فإنها ستجلب المسؤولية المدنية وتكون عبئاً عليه، لأن تحمل الشركة المسؤولية المدنية تجاه الغير بصفتها ضامنة فإن لديها حق الرجوع ضد الإطار المسير (المتهم)².

إن مخالفة الإطار المسير تتمثل في مخالفات القانون العام والمخالفات النوعية المتعلقة بالشركة

1 - مخالفات القانون العام تتمثل في تلك المنصوص عليها في قانون العقوبات المرتكبة من مسيري الشركات، وأهمها: خيانة الأمانة، النصب، الاحتيال، إفشاء سر المهنة،

1- مصطفى كمال طه، القانون التجاري، شركات الأموال، مرجع سابق، ص 145.

2- مبروكي صافية، النظام القانوني لمسير المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مرجع سابق، ص 42.

التزوير واستعمال المستند المزور (والممنصوص عنها في المواد 372 إلى 304¹ وترتكب هذه المخالفات من طرف الإطار المسير للشركة لصالحه الشخصي وأحياناً لصالح الشركة.

2 - المخالفات في مجال الشركة: إن هذه المخالفات مقررة ومعاقب عليها من طرف القانون التجاري، وتخص شركات المساهمة والشركات ذات المسؤولية المحدودة، وتتعلق بإنشاء، تشغيل، مراقبة، وحل الشركة، وبصفة عامة كل ما يمس بنشاط الشركة. وهناك جنح مشتركة بين كل الشركاء، وأخرى محددة لكل شكل من الشركة المواد 800 إلى 810² تخص الشركات ذات المسؤولية المحدودة، والمواد 811 إلى 842 تخص شركة المساهمة³. والمخالفات المميزة لهذا النوع من الشركات تتمثل في:

- الاستعمال الاحتيالي لأموال الشركة أو سمعتها، وإساءة استعمال السلطة.
- المخالفة المماثلة للتفليس، إذا ما فعلوا ما يترتب عليه إفلاس الشركة بطريقة الغش أو التدليس، أو إذا ساعدوا على توقف الشركة عن الدفع، سواء بإعلانهم ما يخالف الحقيقة عن رأس المال المكتتب أو المدفوع، أو بتوزيع عمداً أرباحاً صورية على المساهمين، أو تقديم قوائم جرد مغشوشة (المادة 811 من القانون التجاري)⁴.

ثبوت المسؤولية الجزائية على الإطار المسير، يتحمل المسؤولية المدنية، بالرغم من تحمل الشركة لهذه المسؤولية تجاه الغير بصفتها ضامنة، ولها حق الرجوع على المسير، غير أنه يمكن إثبات تقاسم المسؤولية بين المسير والشركة بشرط أن يُحدد ما إذا كانت

1-انظر المواد من 372 إلى 384 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية عدد 49، صادرة في 11 يونيو 1966، معدل ومتمم.

2-انظر المواد 800 إلى 810 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر.

3-انظر المواد 811 إلى 842 من الأمر نفسه.

4-انظر المادة 811 من الأمر نفسه.

المخالفة قد ارتكبت لصالح الشركة، ففي هذه الحالة يقع عليها عبء تحمل المسؤولية المدنية من دفع غرامات وتعويض¹.

يجب تحليل تصرف الإطار المسير لمعرفة ما إذا ارتكب المخالفة في إطار ممارسة مهامه أو خارجها، ففي هذه الحالة يتقاسم المسؤولية مع الشركة، أما في الحالة الثانية، يتحمل الإطار المسير وحده المسؤولية، كما لا يمكن إعفاء الإطار المسير من المسؤولية في المخالفات العمدية، إلا في حالة الإعفاء من المسؤولية الجزائية طبقاً للقانون العام. أما بالنسبة للمخالفات المتعلقة بالإهمال وعدم الاحتياط، فيمكن للإطار المسير أن يُعفى بتقديم الدليل على أنه فوّض سلطة القرار لشخص آخر².

1-Zerguine Ramdane, « La responsabilité pénale des dirigeants des entreprises », RASJEP, volume XXXL, N° 4/1993, p. 70'

2 -Ibid, p. 706.

خاتمة

أضفى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على بعض مسيري المؤسسات صفة الأجير، وربط علاقاتهم مع المؤسسات المستخدمة بعقود عمل حماية قانونية طبقاً لقوانين العمل، حين نصت المادة 06 منه: «يكون لمسيري المؤسسات المذكورة في المادة 02 أعلاه، نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ما عدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله».

رغم أن القانون التجاري ما زال يكيّف هؤلاء المسيرين كوكلاء اجتماعيين، أين يخلق ازدواجية في طبيعة وظائفهم ومشكل الجمع بين القانونين، هذه الازدواجية جعلت العلاقة التعاقدية للمسير تتطوي على بنود والتزامات غير مألوفة لدى العمال الأجراء العاديين، فتلتزم الإطارات المسيرة بتحقيق نتائج محددة مسبقاً، ينتج عنها إنهاء العقد في حالة الإخلال بتحقيقها في أي وقت، على خلاف العامل البسيط يقتصر عقابه في الإنقاص من الأجر، ولا يصل إلى التسريح إلا في حالة النقص الجسيم، في المقابل يتمتع المسيرون بأجور محددة عن طريق العقد الفردي.

فالعقد هو المصدر الوحيد لوضعيتهم بعد التشريع والتنظيم المعمول به، ذلك أن المشرع ومن خلال المواد 07 و08 و09 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 استبعد المسيرين من مجال تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة، ومن مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية، لهذا يجب أن تنظم عقود عملهم كيفية تعيينهم وعزلهم، حقوقهم، سلطاتهم واختصاصاتهم، مدة وظائفهم، وباختصار يجب أن تكون كاملة وشاملة تتضمن كل الأحكام الضرورية لتنظيم علاقاتهم، ليتحكم إليها عند الحاجة لحل نزاعاتهم.

يتم إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة من جانب الإطار المسير والمستخدم، فبالإضافة إلى الأسباب العامة المنصوص عليها في المادة 66 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يكون أيضاً الإنهاء عند ارتكاب المسير لخطأ جسيم، أو لعدم

تحقيق الالتزامات التي تقع على عاتقه بمقتضى العقد، أي أن يكون سبب جدي وحقوقي يسمح بإنهاء عقد الإطار المسير، وغيابه يجعل الإنهاء تعسفياً ويفتح المجال للطرف المتضرر الحق في التعويض، وما يميز التعويض في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 بالنسبة للمسير والمستخدم هو أنه عبارة عن تعويضات مدنية، وليس كما هو معمول به في إطار القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أين حدد المشرع الخطوات العريضة التي يتبعها من أجل إعادة الإدماج أو التعويض عن التسريح التعسفي مع تحديد حد أدنى لهذا التعويض، ففي إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290 فإن التعويضات مدنية بحتة، إما أن يتفق عليها الأطراف في العقد مسبقاً أو في عقد لاحق، وللقاضي السلطة التقديرية التي منحها له المشرع في تقدير التعويض.

توحي المادة 04 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأن مسيري كل المؤسسات يتمتعون بالحماية المقررة للعمال الأجراء، من خلال نصه: «تحدد عند الاقتضاء المؤسسات..... أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري...»

لكن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 فقد هذه القراءة الأولية بتأكيد على تطبيق هذا النظام الخاص على شركات الأموال فقط، وفي هذا دلالة على وقتية ومحدودية أهداف المشرع عند إصداره لهذا المرسوم، يدفعه إلى ضرورة تعديله والنص على تمديده على مسيري كل الشركات التجارية مادام من حقها تعيين مسيرين أجانب عن الشركاء.

لعل ما يثبت هذا، صدور المرسوم في فترة تميزت بالإصلاحات الاقتصادية التي شملت المؤسسات العمومية التي تأخذ - شكل شركات الأموال فقط - حسب نص المادة 05 من القانون رقم 08-01، وذلك بإخضاعها لأحكام القانون التجاري، وما ترتب عن ذلك من فراغ قانوني في تنظيم العلاقة بين المسير والمؤسسة التي أصبحت مستقلة، هذه العلاقة لا يمكن أن يحكمها أحكام القانون التجاري.

رغم الفوائد التي يوفرها هذا المرسوم للمسيرين، ورغم مرور 25 سنة على صدوره، لم يعرف تطبيقًا واسعًا في الحياة العملية، دون أن يتعدى إلى مسيري المؤسسات الخاصة. ولعل ذلك يرجع إلى أن الاقتصاد الوطني قائم على القطاع العام، القطاع الخاص فيه لا يلعب إلا دورًا هامشيًا، فضعف الاقتصاد الوطني وغياب مفهوم المنافسة بين أطرافه، ينقص من أهمية هذه العقود التي يتوقف وجودها على شرط تحقيق النتائج الذي يتحمله المسير، لغياب ثقافة النجاعة والمبادرة في محيط المؤسسة التجارية الجزائرية.

كما أن توقيت تطبيقه غير مناسب وقبل أوانه، فقد صدر في مرحلة عرفت فيها هذه المؤسسات مرحلة كساد بل إفلاس وخصخصة، لا يمكن أن نتصور معها تطبيق مثل هذه العقود التي تقتض استقرار الأوضاع المهنية للمؤسسة والمحيط الاقتصادي، مما لا يسمح بإعطاء أي تقييم لنتيجة تطبيق هذه العقود على المؤسسات، مع عدم إمكانية التطبيق الدقيق لكل بنود العقد، لا سيما شرط النتائج ما دامت لا تتوفر الظروف والوسائل التي تساعد على تجسيدها واقعيًا. وكذا غياب التحديد الموضوعي للنتائج المطلوبة والجزاء المنتظر للإطار المسير في حالة الإخلال بها.

كما أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 منح للمسيرين من خلال العقد المبرم بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة السلطة، المسؤولية والاستقلالية، إلا أن هذه الاستقلالية محدودة في بعض الشركات مثل شركة المساهمة ذات مجلس تسيير المديرين، أين تخضع تصرفات المسيرين إلى رقابة من طرف مجلس المراقبة.

وما يمكن أن نقوله أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 جاء، إلا أنه لم يُفكر فيه بصفة دقيقة وموضوعية، ولنقص الصرامة في النظرة القانونية، أدى ذلك إلى خلق تعقيدات كبيرة في تطبيقه على النظام الخاص لمسيري المؤسسات.

مع هذا، تُرى أنه سيكون لهذا المرسوم أهمية ودور كبير مع استقرار الأوضاع الاقتصادية وتحسنها، وإقامة أسس اقتصاد قائم على المنافسة، أي النجاعة في التسيير.

الملاحق

الملحق رقم 01

منشور رقم 2 المؤرخ في 12/11/1994 المتعلق بتحديد أجور الإطارات المسيرة

للمؤسسات العمومية غير المستقلة EPIC, CRD, EPE
(تبعاً لتوصيات الدورة السابعة لصناديق المساهمة) جاء لوضع نظام
مكافأة يمس مجموع الإطارات المسيرة و لا يكفي فقط بتحديد مستويات
الأجور.

هذه الطريقة للمكافأة لتحقيق أكبر فاعلية في هذا المجال، و ذلك بخلق رابطة قوية
مع نجاعة المؤسسة خصوصا نتائجها المالية و الحسابية و الأهداف المحددة.

1- أجر المدير العام: يحدد كمايلي :

1-1: المكونة الثابتة : الإجمالية المدفوعة شهريا مشكلة من الأجر الأساسي و مجموع

العلاوات و التعويضات المدفوعة حاليا، مجموعها يساوي كحد أقصى 08 مرات الأجر
الوطني الأدنى المضمون.

يمكن للمدراء العامون للشركات العمومية الإستراتيجية الاستفادة من مكونة ثابتة
يمكن أن تصل إلى 10 مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

مدته المكونة يحددها الوزير الوصي أخذا بعين الاعتبار :

- صفة المدير العام.

- معايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات بين المؤسسات سواء من حيث

حجمها ، وعدد عمالها ، أو أهدافها، و بهذا مقياس التصنيف المحددة في المرسوم 86-179
يمكن أن تأخذ بعين الاعتبار.

2-1 : مكونة متغيرة تحدد و تعدل من طرف الوزير الوصي تبعا للنجاعة المحققة من

طرف المؤسسة ماديا، يجب أن لا يتجاوز حدها الأقصى المبلغ السنوي للمكونة الثابتة.

هذه المكونة يجب أن تكون :

- في 50% منها كحد أقصى تقاس على أساس الأهداف المحققة و المحددة من

طرف الشركة، و المصادق عليها من طرف الوزير الوصي.

دفعه يكون خلال الثلاثي الأول بعد مراجعة النتائج المحققة و موافقة الوزير

الوصي.

في 50 ٪ منها كحد أدنى على أساس الربح الحسابي للعملية .
دفعه يكون سنويا بعد المصادقة على حسابات العملية و موافقة وزير الوصاية.
فيما يتعلق بالمؤسسات الإستراتيجية ، يترك تحديد مقاييس الجزء المتغير لتقدير
الوزير الوصي.

في حالة المؤسسات التي عرفت تطورا في النتائج المالية و الحسابية رغم بقاء المؤسسة
في حالة عجز يمكن دفع علاوة تشجيعية للمدير العام..
هذه العلاوة لا يمكن أن يتجاوز مبلغها 10 ٪ من المبلغ السنوي للمكونة الثابتة
المدفوعة للمدير العام يحددها الوزير الوصي.

2 أجر الإطارات المكونين للفريق المسير :

1-2 : تشكيلة الفريق يحددها الوزير باقتراح المدير العام.

2-2 : أجر هؤلاء الإطارات تحدد على نفس أسس أجر المدير العام.

المكونة الثابتة يحددها المدير العام.

المكونة المتغيرة تخضع لنفس القواعد لتلك المتعلقة بأجر المدير العام.

3-الأجر كما هو محدد يقصي كل عنصر آخر للأجر ، باستثناء تعويض المصاريف
المدفوعة و تعويض المنطقة.

4 -نظام الأجر المحدد من طرف هذا المنشور يمد إلى EPIC و CRD في انتظار

تتمديد نظامهم.

بالنسبة للهيئات العامة التي يقع على عاتقها التزامات المصلحة العامة يمكن أن
يتناق مبلغ الجزء المتغير عدم التوازن المالي، يحدده و يعدله الوزير الوصي على أساس
مقاييس ملائمة.

5-أحكام خاصة.

يلغى المنشور رقم 10 لسنة 1991.

الملحق رقم 02



REF. :

الرقم : 2014/542

DATE :

التاريخ : 2014/07/20

ACTE DE : عقد تأسيس شركة ذات التفرغ الوحدوي

و ذات المسؤولية المحدودة المسماة "م. ش.ا. و.ذ.م.م" بيات كندستر كسبو

من السيد (ة) : عتافي محمد أحمد بن محمد

الى

السيد (ة) :

نسخة

EXPEDITION

مكتب التوثيق للأستاذ بوزاد أحسن

Etude Notariale de Maître BOUZAD AHCÈNE



NOTAIRE À BORDJ-MENAËL W. BOUMERDES

Tél. / Fax : 024.88.72.50



عقد إنشاء مؤسسة ذات الشخص الوحيد
و ذات المسؤولية المحدودة

المسماة : م.ش.و.ذ.م.م : بات كنستركسيو EURL BAT CONSTRUCTION
اماننا نحن الأستاذ / بوزاد أحسن موثق ببرج منايل- شارع خطاب اعمر
"مدرسة ابن رشد" ولاية بومرداس- الممضي أدناه

حضر-

السيد: عثمانى سيد أحمد بن محمد (OTMANI SIDAHMED) المولود بجنات في الخامس من شهر جويلية ألف و تسعمائة و أربعة و تسعون (1994/07/05) حسب شهادة ميلاده رقم 50 و الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 153264 الصادرة عن دائرة برج منايل في 2014/06/30، الساكن ب: جنات المركزي جنات ولاية بومرداس، بدون مهنة - جزائري الجنسية
و الذي التمس من الموثق الموقع أسفله أن يحرر له في الشكل الرسمي القانون الأساسي للمؤسسة ذات الشخص الوحيد و ذات المسؤولية المحدودة التي قرر إنشائها، واستجابة لطلبه هذا تم إعداد هذا القانون الأساسي للمؤسسة المذكورة كما يلي

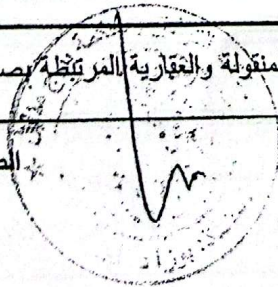
الباب الأول : الشكل / الموضوع / التسمية / المقر / المدة .

المادة الأولى / الشكل :

تم بهذا العقد تأسيس مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة تخضع للأمر رقم 79/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993، وبالأمر رقم 96-27 المؤرخ في : 09 ديسمبر 1996، ولأحكام هذا القانون الأساسي .

المادة الثانية / الموضوع :

يتمثل موضوع المؤسسة في :
109 201 مؤسسة أشغال البناء في كل مراحلها- 109 209 مؤسسة أشغال الري و الأشغال العمومية -
109 213 مؤسسة الأشغال الحضرية و النظافة العمومية- 109 207 مؤسسة تركيب أنظمة التكييف و التبريد- 101.103 مؤسسة الأشغال الغابية و إستغلال الغابات- 109 211 مؤسسة أشغال الطرقات و المطارات- 109 212 مؤسسة أشغال السكة الحديدية- 109 214 مؤسسة تركيب شبكات المراكز الكهربائية و الهاتفية - 606 201 مؤسسة التنظيف و الصيانة و التطهير- 109 203 مؤسسة أشغال المساحة و الترخيص- 106-212 مؤسسة الأشغال الحدادة و النجارة الحديدية- 616 002 تهيئة المساحات الخضراء-
101 101 مؤسسة إستصلاح الأراضي- 109 205 مؤسسة صناعية لإنتاج مجموعات المباني المعدنية-
109 208 مؤسسة الحماية ضد الحرائق و السرقة- 109 225 مؤسسة بناء تجهيز و تركيب المسابح- 226
109 مؤسسة تجهيز و تركيب الصوتة و الحمامات- 109 022 مؤسسة الدراسات و إنجاز كل فروع نشاطات البناء العقاري الري و الأشغال العمومية- 109 116 مؤسسة بناء المباني و الشاليهات الجاهزة الصنع- 109221 مؤسسة الدراسات و إنجاز أشغال الكرياء و الغاز- 109206 مؤسسة أشغال الكهرياء
و بصفة شاملة كافة العمليات التجارية، المالية، الصناعية، المنقولة والعقارية المرتبطة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع المؤسسة أو بموضوع آخر مماثل
الصفحة الأولى (01).



المادة الثالثة / التسمية .

تسمى هذه المؤسسة : م.ش.و.ذ.م.م : بات كُنستركسيو EURL BAT CONSTRUCTION ويتبع اسم المؤسسة بعبارة مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة مع بيان رأسمالها في جميع العقود و السفاتج والمنكرات وبصفة عامة في كل الوثائق الصادرة عن المؤسسة .

المادة الرابعة / المقر .

حدد المقر الاجتماعي للمؤسسة ب: المنطقة الحضرية أم الحجر قطعة رقم 74 جينات- ولاية بومرداس. ويمكن تحويله إلى أي مكان آخر بقرار من الشخص الوحيد .

المادة الخامسة / المدة .

حددت مدة المؤسسة بتسعة وتسعون سنة (99) ابتداء من تاريخ قيدها بالسجل التجاري، ما عدا في حالي الحل المسبق أو التمديد المنصوص عليهما في القانون الأساس .

الباب الثاني

التقديمات - الرأس المال - / رفع وخفض الرأس المال.

المادة السادسة / التقديمات .

قدم السيد / عثمانى سيد أحمد بوصفه الشخص الوحيد بالمؤسسة مبلغا قدره : مائة ألف دينار جزائري (100.000.00 دج) هذا المبلغ تم ايداعه بالصندوق الاجتماعي للمؤسسة بوسائل الوفاء القانوني . التقديمات المحققة للمؤسسة مطابقة للمبلغ الحقيقي للحصص المكونة لرأسمالها ولا يمكن سحب هذا المبلغ إلا من بعد استكمال جميع الإجراءات القانونية للتأسيس .

المادة السابعة / الرأس المال

حدد رأسمال المؤسسة بمبلغ قدره مائة ألف دينار جزائري (100.000.00 دج) قسم إلى مائة (100) حصة اجتماعية بقيمة اسمية ألف دينار جزائري (1000.00 دج) للوحدة مرقمة من 01 إلى 100 مكتبة يكملها للشخص الوحيد المذكور أعلاه . جملة حصص الإشتراك المكونة لرأسمال المؤسسة : مائة (100) حصة اجتماعية .

المادة الثامنة / رفع وخفض رأس المال .

- يمكن رفع رأسمال المؤسسة مرة واحدة أو مرات عديدة بمقرر من الشخص الوحيد بالشكل التالي :
أولا / بإحداث حصص جديدة توزع تمثيلا لتقديمات حصص نقدية أو عينية .
ثانيا / برفع القيم الاسمية للحصص الموزعة .
ثالثا / بإدماج الاحتياطيوات الناتجة عن الأرباح التي لم توزع .
- يمكن أيضا تخفيض رأس المال عن طريق إنقاص عدد الأسهم، أو إنقاص القيمة الاسمية للسهم، وفي كل الأحوال يجب ألا يقل رأسمال المؤسسة عن مائة ألف دينار جزائري (100.000,00 دج) ولا تقل القيمة الاسمية الواحدة عن ألف دينار (1.000,00 دج)، وإذا ما تحتم تخفيضه إلي ما أقل من مائة ألف دينار (100.000,00 دج) يجب أن يكون متبوعا في أجل سنة لإعادته إلي المبلغ المنصوص عليه أعلاه، ما لم تحول هذه المؤسسة ذات الشخص الوحيد في نفس الأجل إلى شكل آخر وفقا للمادة : 566 من القانون التجاري .

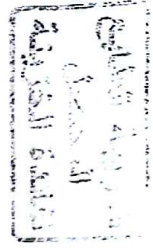
الباب الثالث / تمثيل الحصص / إحالة الحصص / عدم قابلية الحصص للتقسيم / حقوق الشخص الوحيد

المادة التاسعة / تمثيل الحصص :

تعتبر الحصص اسمية ولا يسوغ أبدا تمثيلها بسندات قابلة للتداول مهما كانت طبيعة هذه الحصة، وتثبت ملكية حصص الشخص الوحيد بهذا القانون الأساسي أو بالعقود اللاحقة له، المتضمنة تعديل رأسمال المؤسسة أو المثبتة لتنازلات تمت طبقا للقانون .

المادة العاشرة / إحالة الحصص :

لا يمكن إحالة أسهم المؤسسة إلا بعقد توثيقي طبقا للمادة (572) من القانون التجاري، ولا يمكن الاحتجاج بها على المؤسسة إلا من بعد الموافقة عليها بموجب عقد توثيقي، وللشخص الوحيد الحرية المطلقة في إحالة أسهم حصصه بالمؤسسة للشخص الذي يشاء دون تقييده بالأحكام الواردة بالمادة 571 من القانون التجاري المعدل والمتمم، بشرط أن تكون هذه الإحالة لشخص واحد .



المادة الحادية عشر / عدم قابلية الحصص للتقسام .
تعتبر الحصص غير قابلة للتقسمة في مواجهة المؤسسة، التي لا تعترف إلا بمالك واحد لمجموع الحصص التي تشكل رأسمال المؤسسة .

المادة الثانية عشر / حقوق الشخص الوحيد .
إن ملكية الشخص الوحيد لسائر الحصص المكونة لرأس مال المؤسسة تعطي له الحق في كامل الأرباح الناتجة عن المؤسسة .

الباب الرابع / إدارة المؤسسة / أجر المدير / مهام وصلاحيات المدير
مسؤولية المدير / انتهاء مهام المدير / عزل المدير

المادة الثالثة عشر / إدارة المؤسسة

يتولى إدارة المؤسسة مديرها السيد / عثمانى سيد أحمد، لفترة غير محدودة ولا يسوغ للمدير الواحد ولا لأحد المديرين أن يتعدوا أن يستغلوا إمضاءاتهم لغير مسائل المؤسسة فإذا فعلوا فإن هذه الأعمال وجميع الالتزامات تكون باطلا .

المادة الرابعة عشر / أجر المدير

يكون للمدير أو للمديرين في حالة تعددهم الحق في أجره ثابتة أو متغيرة يحدد مقدارها وطرق دفعها للشخص الوحيد ويكون لهم الحق في التعويض عن مصاريف الإنابة والنقـل

المادة الخامسة عشر / مهام وصلاحيات المدير

يتمتع المدير تجاه الغير بأوسع السلطات لتمثيل المؤسسة والتصرف باسمها والقيام بجميع الأعمال التي تدخل في اتصال بموضوعها وذلك بسائر الوسائل والطرق الشرعية والقانونية دون حصوله على تفويض خاص، ما عدا تلك التي يخولها القانون للشخص الوحيد، وله بالأخص
تسمية عمال المؤسسة وتقدير مكافآتهم وتوقيفهم عن العمل وعزلهم ودفع كل مبلغ مالي وقبضه واكتتاب كل ورقة تجارية أو شيك أو سفتجة أو سند مهما كان نوعه، وتحويلها والتعامل بها وتسديدها وشراء البضائع وبيعها وإبرام سائر العقود والمعاهدات والصفقات نقدا أو مؤجلا كما له تسيير شؤون المؤسسة وإيداع أموالها أو سنداتنا بكل مصرف وبالخزينة العامة وسحبها وتقرير أي تحويل دين وتحقيقه والتنازل في حق المؤسسة عن كافة حقوق الامتيازات و رهون الحيازة، ودعاوى الفسخ وغيرها من الحقوق العينية باختلاف أنواعها والرضا برفع كل قيد حجز وغير ذلك من الموانع العامة ، كل ذلك بإثبات الوفاء أو بدونه وتسلم الرسائل والطرود الواردة باسم المؤسسة من كل مكتب بريدي أو وكالة سفر أو شركة نقل أو مصلحة السكة الحديدية وقبض كل حوالة بريرية أو تلغرافية والقيام بجميع العمليات الجمركية والنيابة عن المؤسسة في كافة عمليات التقلية والتسوية للقضائية والتوقيع على كل صلح أو عقد اتحاد و الوقوف بدلا عن المؤسسة في كل نظام توزيع أو تسوية والرضا بكل تسوية وقبض مبلغ كل ربيحة أو مستحق في توزيع دين وتتبع سائر الدعاوى القضائية وعقد كل تأمين عن سائر الأخطار وتسوية الخسائر والأضرار .

غير أنه في حالة الاقتراض والتصرف في العقارات التي تملكها المؤسسة ، والمقايضة فيها وإنشاء الرهن الرسمي ورهن الحيازة وإنشاء الشركات وتقديم الحصص إلى شركة منشأة أو مستتقا وكذا المساهمة في شركات لها نفس موضوع المؤسسة أو غيرها فلا سبيل إليه إلا بموافقة الشخص الوحيد .

عند تعدد المديرين يتمتع كل واحد منهم منفردا بالسلطات المنصوص عليها في الفقرات المتقدمة ويحق لكل واحد منهم أن يعارض في كل عملية قبل إبرامها .

ولا أثر لمعارضة أحد المديرين لتصرفات مدير آخر تجاه الغير ما لم يقدّم الدليل أن الغير كان على علم بها .

لا احتجاج تجاه الغير بالشروط التي يتضمنها القانون الأساسي والمحدد لسلطات المديرين، وتكون المؤسسة نفسها ملزمة بتصرفات المدير التي لم تدخل في نطاق موضوع المؤسسة ما لم تثبت أن الغير كان عالما أن التصرف يتجاوز ذلك الموضوع أو أنه لم يخف عليه ذلك نظرا لعدة ظروف، وذلك بغض النظر على أن نشر القانون الأساسي كاف لوحده لتكوين هذا الإثبات .

يجوز للمدير أن يعين وكلاء عنه من الموظفين أو من غيرهم تحت مسؤوليته بشرط أن تكون هذه الإنابة مقيدة ومحدودة، كما يجوز له تعيين مدير أو أكثر يتولى تحديد أجورهم وشروط تغليبهم وإنهاء مهامهم .

الصلحة الثالثة (03).

المادة السادسة عشر / مسؤولية المدير .

على المدير أن يولي عناية تامة لشؤون المؤسسة وليس له أن يستغل إعضائه لغير مسائل المؤسسة أو القيام لصالحه الخاص بأية عملية تدخل في موضوع المؤسسة .
ويكون المدير أو المديرين في حالة تعددهم مسؤولين بمقتضى قواعد القانون العام للمفردين أو بالتضامن حسب الأحوال تجاه المؤسسة أو الغير ، سواء عند مخالفة أحكام هذا القانون الأساسي أو غيره من اللصوص التشريعية أو الأخطاء التي يرتكبوها أثناء إدارتهم سواء نحو المؤسسة أو نحو الغير .

المادة السابعة عشر / انتهاء مهام المدير .

تنتهي مهام المدير بانتهاء المدة المحددة له سلفاً، كما تنتهي أيضاً بوفاته، أو الحكم بالإفلاس، كما تنتهي بعزله أو باستقالته .

للمدير أن يستقيل من مهامه عند نهاية كل سنة مالية بشرط إخبار الشخص الوحيد بديته تلك قبل ستة أشهر على الأقل وبرسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام .
في حالة إذا ما استحال على أحد المديرين القيام بوظيفته بسبب عاهة أو مرض ثابتين لمدة تزيد عن ستة (06) أشهر يواصل المدير الباقي تسيير المؤسسة لوحده .
و نفس الشيء حالة وفاة المدير إذ يواصل المدير المتبقي تسيير المؤسسة لوحده .
في حالة وفاة المدير أو عزله أو تنازله طوعاً عن وظيفته أو إذا أصيب بعاهة أو مرض ثابتين لمدة تزيد عن ثلاثة (03) أشهر للمدير المتبقي مواصلة إدارة المؤسسة إلى حين تعيين الشخص الوحيد مسيراً أو مديرين .

المادة الثامنة عشر / عزل المدير .

للشخص الوحيد إنهاء مهام المدير متى يشاء ، إذا وجد سبب مشروعاً لذلك، وإذا عزل المدير من غير مبرر شرعي يكون ذلك موجبا للتعويض، ويمكن عزل المدير بقرار قضائي كلما وجد سبب يدعو إلى ذلك .

الباب الخامس / قرارات الشخص الوحيد ، تفويض المهام / سجل القرارات / إبطال القرارات الباطلة
الموافقة على الحسابات / الحق في الإطلاع الدائم / نشر القرارات / محافظي الحسابات

المادة التاسعة عشر / قرارات الشخص الوحيد .

يمارس الشخص الوحيد كل السلطات التي يخولها القانون كذلك التي خولها للجمعية العام .
وله الحق في اتخاذ كل ما يراه صالحاً من القرارات، وتكتسي هذه القرارات طابع القرارات الفردية، فله اتخاذ ما يلي:

1. تعيين وعزل محافظي الحسابات .
 2. الترخيص للمديرين للقيام بالتصرفات التي تتجاوز صلاحيتهم المحددة بالقانون الأساس .
 3. رفع أو تخفيض رأسمال المؤسسة .
 4. تمديد أجل المؤسسة أو حلها حلاً مسبقاً .
 5. البت في حل المؤسسة من عدمه عند خسارتها لثلاثة أرباع من رأسمالها .
 6. تغيير التسمية الاجتماعية للمؤسسة .
 7. تحويل مقر المؤسسة .
 8. تغيير الموضوع الاجتماعي للمؤسسة .
 9. تحويل المؤسسة إلى شكل قانوني آخر .
 10. تعديل كل بند من بنود القانون الأساسي مهما كانت طبيعة .
- وبصفة عامة للشخص الوحيد اتخاذ كل قرار لا يدخل في مهام المدير .

المادة العشرون / تفويض المهام .

يجب على الشخص الوحيد اتخاذ القرارات بصفة شخصية ولا يمكنه تفويض حقه في اتخاذ هذه القرارات .

المادة الواحدة والعشرون / سجل القرارات

تسجل وتفهرس في سجل خاص يوقعه رئيس المحكمة ويمسك بمقرها الاجتماعي و يدون فيها جميع القرارات التي يتخذها الشخص الوحيد ، و للمدير تسليم نسخ عنها مطابقة لأصلها .

الصفحة الرابعة (04).

المادة الثانية والعشرون / إبطال القرارات.

لكل من يهيمه الأمر المطالبة بإلغاء جميع القرارات التي يتخذها الشخص الوحيد دون مراعاة الشروط والأوضاع المقررة، ولذا يمكن إلغاء القرارات التي تتخذ عن طريق التفويض، وكذا القرارات التي لا تسجل بالسجل المعد لذلك، كما يمكن إلغاء القرارات التي تتضمن الموافقة على الحسابات الختامية لا سيما في حالة عدم احترام مدة الستة أشهر بعد قفل السنة المالية، أو في حالة عدم وجود تقرير محافظ الحسابات.

المادة الثالثة والعشرون / الموافقة على الحسابات.

يجب على الشخص الوحيد الموافقة على الحسابات السنوية ستة أشهر بعد قفل السنة المالية. وعند نهاية كل سنة مالية يجب على المسير إعداد التقرير السنوي للتسيير، الجرد العام والحسابات السنوية طبقاً للتشريعات السارية المتعلقة بحاسبة الشركات التجارية.

المادة الرابعة والعشرون / الحق في الإطلاع الدائم.

للشخص الوحيد الحق في الإطلاع الدائم على جميع أوضاع المؤسسة، وله في كل وقت يشاء بالأخص: ص: 1) الحصول على نسخة مطابقة من القانون الأساسي الساري المفعول يوم الطلب ويتعين على الإدارة أن تلتحق بها قائمة المسيرين وعند الاقتضاء قائمة مندوبي الحسابات القانمين بمهامهم. م: 2) الإطلاع في أي وقت كان بمقر المؤسسة وبنفسه على الوثائق التالية: حساب الاستغلال العام وحساب الخسائر والأرباح وحساب الميزانية والجرد العام وتقرير مندوب الحسابات.

المادة الخامسة والعشرون / نشر القرارات.

لكي تكون قرارات الشخص الوحيد المتضمنة تعديل القانون الأساسي أو التي تتضمن تعيين أو إنهاء مهلم المسيرين نافذة في حق الغير يجب أن تنشر طبقاً للشكليات التي يتطلبها القانون.

المادة السادسة والعشرون / محافظي الحسابات.

للشخص الوحيد تعيين محافظا للحسابات أو عدة محافظين بقرار بسيط، وفي حالة عدم تعيينه يمكن لكل من يهيمه الأمر أن يطلب من رئيس المحكمة تعيين محافظ للحسابات. إن يعين محافظو الحسابات لثلاثة سنوات مالية وبقون في مهامهم إلى غاية إنعقاد الجمعية السنوية التي تتوافق على الحسابات للسنة الثالثة، يجب على محافظي الحسابات السهر على احترام جميع الترتيبات القانونية وعليهم التبليغ بكل مخالفة يكتشفونها.

الباب السادس / السنة المالية - الجرد و الحسابات المالية - توزيع الأرباح

المادة السابعة والعشرون / السنة المالية.

تبدأ السنة المالية للمؤسسة في أول شهر جانفي وتنتهي في الواحد والثلاثين من شهر ديسمبر من كل سنة، وبصفة استثنائية تشمل السنة المالية الأولى المدة التي تكون بين تاريخ الشروع في العمليات وبين التولد والثلاثين من شهر ديسمبر من نفس السن.

المادة الثامنة والعشرون / الجرد والحسابات المالية.

تثبت كافة عمليات المؤسسة بمحركات حسابية منتظمة المسك طبقاً للقانون التجاري والأعراف التجارية ويكون ذلك تحت مسؤولية المسير وبإشرافه، وعند قفل كل سنة مالية يضع المسير جرداً بمختلف موجودات المؤسسة وديونها في ذلك التاريخ، كما يضع حساباً عاماً للاستغلال وحساباً للأرباح والخسائر كما يعد تقريراً مكتوباً حول وضع المؤسسة وأعمالها.

وفي حالة وجود محافظ للحسابات توضع هذه الحسابات تحت تصرفه على الشخص الوحيد الموافقة على الحسابات المذكورة في أجل ستة أشهر من قفل السنة المالية.

المادة التاسعة والعشرون / توزيع الأرباح.

الأرباح هي الباقي من الناتج السنوي المثبت بالجرد بعد طرح المصروفات العمومية والتكاليف الاجتماعية مع كل استهلاك معتبر لازماً، وتخصم من الأرباح:

1. خمسة في المئة (5%) لتكوين الاحتياطي القانوني ويصير هذا الخصم غير إلزامي عند بلوغ هذا الاحتياطي العشر من رأسمال المؤسسة.

٢. حمسه في اسمه (٧٥٥٥) بسيد
يؤخذ الباقي من الأرباح من طرف الشخص الوحيد بالمؤسسة كما له تأجيل ذلك ، سواء كان الأخذ كلياً أو جزئياً مع إمكانية
إنشاء احتياطي ثانوي يخصص لغرض توسيع المؤسسة وتطويره

الباب السابع / الحل - التصفية - المنازعات - الإعلانات - المصاريف.

المادة الثلاثون / الحل :

لا تتحل المؤسسة بالحظر على الشخص الوحيد ولا بإفلاسه أو إعساره، وبالمقابل للشخص الوحيد حل المؤسسة
حلا مسبقاً

في حالة خسارة المؤسسة ثلاثة أرباع ($\frac{3}{4}$) رأسمالها على إدارة المؤسسة استشارة الشخص الوحيد للنظر فيما
إذا كان يتعين إصدار قرار بحل المؤسسة وذلك في أجل أربعة أشهر من تاريخ الموافقة على الحسابات التي
أظهرت هذا العجز، ويكون للشخص الوحيد إما حل المؤسسة أو تخفيض رأسمالها بمبلغ مساوي للخسارة
المحققة، ويلزم في جميع الحالات إشهار قرار الشخص الوحيد في صحيفة معتمدة لتلقي الإعلانات القانونية
وإيداعه بكتابة الضبط للمحكمة التي يكون مقر المؤسسة تابعاً لها كما يجب تقييده بالسجل التجاري المحلي
المختص

المادة الواحدة والثلاثون / التصفية:

عندما تنتهي المؤسسة أو تحل لأي سبب كان تعتبر في حالة تصفية، في هذه الحالة يجب أن تتبع تسمية المؤسسة
بعبارة " مؤسسة قيد التصفية " مع ذكر أسماء المصنفين ، و يجب أن يظهر ذلك في كل الوثائق الصادرة عن
المؤسسة ، في فترة التصفية يحتفظ الشخص الوحيد بنفس الصلاحيات المخولة له قانوناً أثناء حياة المؤسسة ،
ويمكنه بقرار عادي إنهاء مهام المصفي وتعيين مصفئين آخرين، المصادقة على الحسابات للمدة المالية
الاجتماعية الأخيرة وحسابات التصفية وإعطاء مخالصة للمسير الجديد

يتولى الشخص الوحيد تعيين مصف واحد أو عدة مصفئين لمدة لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة سنوات كما يمكن
تعيينهم بأمر من رئيس المحكمة بناء على طلب من يهمه الأمر

على المصنفين إعداد تقرير عن وضع المؤسسة في أجل ستة أشهر من تاريخ تنصيبه
ويكون للمصنفين السلطة المطلقة لتصفية موجودات المؤسسة وبيع أصولها وأداء ما عليها من ديون وذلك في
التضامن فيما بينهم بعد موافقة الشخص الوحيد، وفي هذا الشأن للمصنفين البيع والمعاملة والتصلح والتحكيم
والمرافعة لدى القضاء عن المؤسسة طالبة كانت أو مطلوبة والرضا عن التنازل ورفع اليد ومحو قيد الرهن
العقاري مع الأداء أو بدونه، كما لهم مواصلة أعمال المؤسسة بالقدر الذي تتطلبه أعمال التصفية، والنقح
الصافي بعد التصفية يسدد به للشخص الوحيد مبلغ حصص

المادة الثانية والثلاثون / المنازعات:

تعرض جميع المنازعات التي يمكن أن تطرأ أثناء مدة حياة المؤسسة أو خلال تصفيتها سواء كانت هذه
المنازعات بين الشخص الوحيد و المسير أو بين المؤسسة و مؤسسة أخرى على الجهة القضائية الواقع في دائرة
اختصاصها مقر المؤسسة

المادة الثالثة والثلاثون / الإعلانات:

يخول لحامل نسخة هذا العقد كل الصلاحيات لإجراء الإعلانات القانونية بالجراند المعدة لهذا الغرض

المادة الرابعة والثلاثون / المصاريف :

تتحمل المؤسسة جميع المصاريف اللازمة لهذا العقد وتوابعه القانونية طبقاً لما هو جاري به العمل وتدرج في
المصاريف العامة للمؤسسة

- الحالة المدنية -

صرح الطرف الحاضر السيد / عثمانى سيد أحمد المذكور أعلاه تحت طائلة العقوبات القانونية جازماً ،
أنه من جنسية جزائرية يتمتع بكامل أهليته المدنية و أنه ليس في حالة خطر أو إفلاس أو تسوية قضائية أو
توقف عن الأداء و أنه غير متزوج أو محتمل أن تمسه النصوص القانونية المتعلقة بتهمة التعدي على التراث
الوطني

- الموطن -

لأجل تنفيذ هذا العقد وتوابعه العادية و القانونية إختار الطرف الحاضر موطنه القانوني : محل سكناه المذكور أعلاه الذي يمكن مخاطبته فيه عند الإقتضاء

أ. _____

- التأشير -

يرتضي تأشير هذا العقد لحامل نسخة منه متى إقتضى الأمر ذلك

ب. _____

- التسجيل -

تؤدى حقوق التسجيل طبقا لمحتويات قانون التسجيل المعدل و المتمم

ج. _____

- إثباتا لما ذكر -

حرر و إنعقد بمكتب التوثيق للأستاذ/ بوزاد أحسن ببرج منايل- ولاية بومرداس

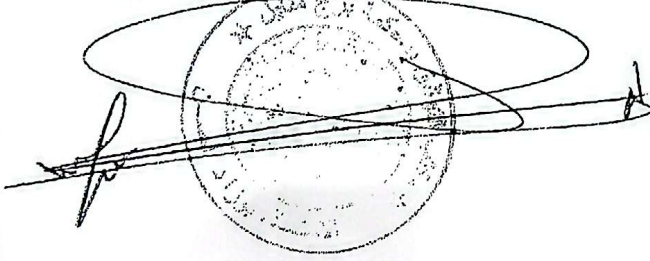
- في سنة: الفين و أربعة عشر _____ ر (2014).

- و في يوم : العشرون من شهر جويلية _____

و بعد التلاوة و قبل التوقيع أكد الموثق للطرف الحاضر عن محتويات العقد و عليه أبصم و

وقع مع الموثق _____

الصفحة السابعة (07) و الأخيرة



الملحق رقم 03

شركة تسيير المساهمات
'منطقة الوسط'
مؤسسة الأجر والقرميد بفريجة
شركة ذات أسهم
ذات رأسمال يقدر بـ 480.200.000 دج

مؤسسة صومالية

شركة الإطارات المساهمة

مؤسسة صومالية/اقتصادية/شركة ذات أسهم/ "مؤسسة الأجر والقرميد بفريجة"



المادة 1: موضوع العقد

يهدف هذا العقد إلى تحديد كفاءات سير علاقة العمل بين مجلس الإدارة والسيد مسير رئيسي، كي يضمن على هذا الأساس مهام المدير العام للمؤسسة العمومية الاقتصادية مؤسسة الأجر والقرميد بقرية. يحدد المسؤوليات والسلطات الممنوحة في إطار مهامه والواجبات والحقوق التي تربط الطرفين أيضا.

المادة 2: التأطير القانوني والتنظيمي للعقد

أبرم هذا العقد طبقا لمقتضيات:

- * الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم
- * القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم لاسيما المادة 4 منه.
- * المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بالإطارات المسيرة للمؤسسات.
- * اللائحة السادسة من الجمعية العامة لصناديق المساهمة السابقة المؤرخة في 15 أوت 1995.
- * القانون الأساسي المتضمن تحويل م.ع.إ.ش.ذ.أ.م.أ.ق.ف بتاريخ 1996/09/22.

أبرز مقتضىات المؤسسة

المادة 3: الحقوق والواجبات

للسيد نفس الحقوق والواجبات التي يعترف بها كل من التشريع والتنظيم المعمول بهما للعمال الأجراء، إلا للمقتضيات الخاصة التي تحكم إطارات المؤسسات وتلك التي ينص عليها هذا العقد.

المادة 4: الواجبات الخاصة

على أساس واجباته المهنية وكذا الأخلاق والسلوكات التي يفرضها القانون الأساسي للإطار المسير، فإن المدير العام:
* يتعهد بالتكسر كليا وحصرها لمؤسسته ويمتنع عن ممارسة كل نشاط مربح خارج عن إنتاج المنجزات الفنية والأدبية والعلمية.
* يتمتع عن الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو هيئة منافسة، زبونة أو متعاملة من الباطن.
* يتمتع عن استلام أو قبول هدايا، تبرعات أو مزايا أخرى من شأنها أن تهدد استقلاليته وعرقلة حريته في التقرير.

المادة 5: مسؤوليات المدير العام

يتولى السيد تحت مسؤوليته الكاملة، تسيير المؤسسة، قيمتها في علاقاتها مع الغير، ينشط، يسير، ينسق ويراقب كافة هياكل المؤسسة بغية تجسيد أهداف تنص عليها مخططات الإنتاج والتنمية وكذا الميزانيات، في هذا الإطار:
* يستدعي ويترأس اجتماعات مجلس الإدارة.
* يحرص على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
* يضمن في حدود القانون الأساسي، سير وإدارة العمليات المرتبطة بموضوع المؤسسة.
* يحدد أهداف المؤسسة ذات المدى القصير والمتوسط والطويل، ويعرضها على مصادقة مجلس الإدارة.
* يعد مخططات وبرامج إنجاز الأهداف المصادق عليها ويضمن تنفيذها.
* يضمن إدارة كافة وظائف المؤسسة والإشراف عليها.
* يضع الدفاتر والسجلات القانونية والتنظيمية وكذا إجراءات التسيير.
* يمسك السجلات والبيانات والملفات الخ...، التي تسمح بمعرفة وضعية المؤسسة في جميع الميادين (الذمة، المانية والمحاسبة، الموظفين، الخ...) وفي أي وقت.
* يقدم لمجلس الإدارة في الأجل وحسب التصاميم المحددة، جدول يسمح بمتابعة تطور النشاط والنتائج المنجزة.
* يقوم بكافة الواجبات ويمارس الحقوق القانونية والتنظيمية للمستخدم الذي يمثل بمقتضى مهامه.

المادة 6: سلطات المدير العام

تحت تحفظ السلطات التي يمنحها القانون لمجلس الإدارة وفي حدود موضوع المؤسسة، التسيير والتنظيم المعمول بهما، تمنح المدير العام أوسع السلطات للتصرف في جميع الظروف باسم المؤسسة. لذلك:



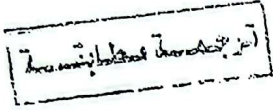
المادة 1: موضوع العقد

يهدف هذا العقد إلى تحديد كفاءات سير علاقة العمل بين مجلس الإدارة والسيد مسير رئيسي، كي يضمن على هذا الأساس مهام المدير العام للمؤسسة العمومية الاقتصادية مؤسسة الأجر والقرميد بفرحة. يحدد المسؤوليات والسلطات الممنوحة في إطار مهامه والواجبات والحقوق التي تربط الطرفين أيضا.

المادة 2: التأطير القانوني والتنظيمي للعقد

أبرم هذا العقد طبقا لمقتضيات:

- * الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم
- * القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم لاسيما المادة 4 منه.
- * المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بالإطارات المسيرة للمؤسسات.
- * اللائحة السادسة من الجمعية العامة لصناديق المساهمة السابقة المؤرخة في 15 أوت 1995.
- * القانون الأساسي المتضمن تحويل م.ع.إ.ش.ذ.م.أ.ق.ف بتاريخ 1996/09/22.



المادة 3: الحقوق والواجبات

للسيد مسير نفس الحقوق والواجبات التي يعترف بها كل من التشريع والتنظيم المعمول بهما للعمال الأجراء، إلا للمقتضيات الخاصة التي تحكم إطارات المؤسسات وتلك التي ينص عليها هذا العقد.

المادة 4: الواجبات الخاصة

على أساس واجباته المهنية وكذا الأخلاق والسلوكات التي يفرضها القانون الأساسي للإطار المسير، فإن المدير العام:
* يتعهد بالتكسر كليا وحصريا لمؤسسته ويمتنع عن ممارسة كل نشاط مربح خارج عن إنتاج المنجزات الفنية والأدبية والعلمية.
* يمتنع عن الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو هيئة منافسة، زبونة أو متعاملة من الباطن.
* يمتنع عن استلام أو قبول هدايا، تبرعات أو مزايا أخرى من شأنها أن تهدد استقلاله وعرقله حريته في التقرير.

المادة 5: مسؤوليات المدير العام

يتولى السيد مسير تحت مسؤوليته الكاملة، تسيير المؤسسة. فيمثلها في علاقاتها مع الغير، ينشط، يسير، ينسق ويراقب كافة هياكل المؤسسة بغية تجسيد أهداف تنص عليها مخططات الإنتاج والتنمية وكذا الميزانيات، في هذا الإطار:
* يستدعي ويترأس اجتماعات مجلس الإدارة.
* يحرص على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
* يضمن في حدود القانون الأساسي، سير وإدارة العمليات المرتبطة بموضوع المؤسسة.
* يحدد أهداف المؤسسة ذات المدى القصير والمتوسط والطويل، ويعرضها على مصادقة مجلس الإدارة.
* يعد مخططات وبرامج إنجاز الأهداف المصادق عليها ويضمن تنفيذها.
* يضمن إدارة كافة وظائف المؤسسة والإشراف عليها.
* يضع الدفاتر والسجلات القانونية والتنظيمية وكذا إجراءات التسيير.
* يمسك السجلات والبيانات والملفات إلخ..، التي تسمح بمعرفة وضعية المؤسسة في جميع الميادين (الذمة، المالية والمحاسبية، الموظفين، إلخ...) وفي أي وقت.
* يقدم لمجلس الإدارة في الأجل وحسب التصاميم المحددة، جدول يسمح بمتابعة تطور النشاط والنتائج المنجزة.
* يقوم بكافة الواجبات ويمارس الحقوق القانونية والتنظيمية للمستخدم الذي يمثله بمقتضى مهامه.

المادة 6: سلطات المدير العام

تحت تحفظ السلطات التي يمنحها القانون لمجلس الإدارة وفي حدود موضوع المؤسسة، التسيير والتنظيم المعمول بهما، تمنح للمدير العام أوسع السلطات للتصرف في جميع الظروف باسم المؤسسة. لذلك:



1. يبرم العقود والصفقات وينجز الإجراءات التابعة لها.
 2. يفتح ويشغل كل حساب (جاري، تسبيق أو إيداع) لدى الهيئات المالية.
 3. يوقع ويقبل ويقبض كل الأوراق، الشيكات، السفتجات وغيرها من المستندات التجارية.
 4. يدفع كفالات و ضمانات ضمن الشروط التي يحددها القانون.
 5. يقبض كل المبالغ المستحقة للمؤسسة، يقوم بسحب كل الكفالات نقدا أو بطريقة أخرى في الحدود المرخص بها ويعطي مخالصة وإبراء.
 6. يمنح على أموال الشركة المرهونة، رهونا، رهون امتياز، وكالات وعموما كل الضمانات العقارية.
 7. يرضى بكل رفع اليد الخاصة بالاعتراضات على تسجيلات الامتياز الرهنى، حجز الرهن الحيازي مع التنازل عن كل الحقوق العينية أو غيرها الكل مع أو بدون معاينة الدفع.
 8. يحدد وضع الأموال المتوفرة من صندوق الاحتياطات القانونية وصندوق الاحتياطات غير العادية إلا في حالة ما إذا قررت الجمعية العامة استخداما خاصا لها.
 9. يقوم بكل المعاملات والاتفاقات، يعين كل حكام وحكام أجنب.
 10. يقدم لكل إفلاس أو تسوية قضائية أو تصفية ودية، يشارك في كل الجمعيات، يؤكد كل الديون ويقوم بكل مصالحه.
 11. يقاضي ويلجأ إلى التحكيم.
 12. يمارس السلطة السلمية على كل موظفي المؤسسة.
 13. يعين في وظائف متعلقة بالمؤسسة في حدود المخططات والميزانيات المرتبطة بذلك.
 14. ينهي المهام.
 15. يمثل المؤسسة أمام المنشآت والإدارات والهيئات العمومية أو الخاصة وكذا الغير في جميع الظروف.
 16. يضمن طعنه تحت سلطة ومراقبة مجلس الإدارة.
- بالنسبة للسلطات غير المخولة، يلزم المدير العام بالرجوع مسبقا إلى مجلس الإدارة.

أخر تمسكها مخططات خاصة

المادة 7: الواجبات الخاصة بالنتائج

- يلزم المدير العام بواجب النتائج.
- على هذا الأساس، يتعهد بتشغيل كافة الإجراءات التي تساعد في تحقيق الأهداف الكمية والنوعية التي يقرها مخطط الإنتاج وميزانية كل سنة مالية وكذا النشاطات المقبولة في إطار تنمية المؤسسة وإعادة تطوير النشاطات أو التجديد عند الاقتضاء.
- عليه في جميع الحالات، أن يحرص على:
- * الاستعمال الحسن للموارد.
 - * رفع نسبة استعمال امكانيات الإنتاج.
 - * التحكم في تطوير التكاليف والهوامش التجارية.
 - * التأطير المناسب للكتلة الأجيبة.
 - * تحسين النتائج المالية.

المادة 8: أجر المدير العام

- لا يخضع أجر المدير العام إلى اتفاقية جماعية. يحدده حصريا هذا العقد حسب القواعد والكيفيات التي تنص عليها لائحة العضو المؤهل. يتم تعديله بموجب ملحق كتابي لهذا العقد. تطبيقا للقواعد المعمول بها، يشتمل أجر المدير العام على جزأين:
- * جزء ثابت يشمل إجمالا راتبا قاعديا ومجمل التعويضات.
 - * جزء متغير حسب الأداء المنجز.



8.1. الجزء الثابت من الأجر: حدد الجزء الثابت من الأجر الشهري الخام بـ 100.000,00 دج.

8.2. الجزء المتغير من الأجر: يتفرع الجزء المتغير من الأجر إلى جزأين:

- الجزء المرتبط بتحقيق الأهداف الاقتصادية.

- الجزء المرتبط بنتائج السنة المحاسبية

- 8.2.1. الجزء المرتبط بتحقيق الأهداف الاقتصادية: يدفع هذا الجزء الذي يكون مبلغه الأقصى 40% من الجزء المشار إليه في 8.1 أعلاه، كأجر عن مستوى بلوغ الأهداف. تمنح بتقدير من الجمعية العامة حسب الجود المحققة لإبقاء المؤسسة خلال الفصل المعتبر. يمكن أن تدفع فصليا بعد موافقة مجلس الإدارة.
- 8.2.2. الجزء المرتبط بنتائج السنة المحاسبية: يدفع هذا الجزء الذي يكون مبلغه الأقصى 60% من الجزء المشار إليه في 8.1، كأجر عن مستوى بلوغ أهداف المسؤولية. تمنح بتقدير من الجمعية العامة حسب الجود المحققة خلال السنة المالية، على شكل علاوة تشجيع. تحدد بعد المصادقة على حسابات السنة المالية من قبل العضو المؤهل للمؤسسة.

المادة 9: المزايا العينية

- 9.1 السيارة: لحاجيات تنقلاته الخاصة بالمصلحة والموظفين، يستفيد المدير العام من سيارة وظيفية.
- 9.2 الإطعام: يستفيد من تعويض عن الإطعام يحدد مبلغه بـ500 دج عن كل يوم عمل.
- 9.3 الهاتف: ينمح للمدير العام تعويضا جزائيا قدره 1.500,00 دج على أساس استعمال خطه الهاتفي الخاص لإجراء مكالمات المصلحة. يحدد تعويض المصاريف الشهرية للهاتف النقال بـ10.000,00 دج.
- 9.4 المسكن: يوضع تحت تصرف المدير العام سكنا وظيفيا تتكفل المؤسسة بأعبائه الإيجارية.
- 9.5 مصاريف المهمة: تتكفل المؤسسة بمصاريف الإطعام والإيواء والنقل الخاصة بالمدير العام أثناء تنقلات الخدمة داخل التراب الوطني. في حالة مهمة إلى الخارج، يستفيد من التعويضات الذي يقرها التنظيم المعمول به.

المادة 10: الحماية

تضمن المؤسسة حماية المدير العام من التهديدات والاعتداءات الخ...، التي قد يتعرض لها في ممارسة مهامه أو بسببها. لا يكون مسؤولا إلا إذا تجاوزت تصرفاته أو سلوكياته إطار المبادرات والأخطار التي عليه اتخاذها في ممارسته الطبيعية لوظائفه.

المادة 11: مدة العقد

أبرم هذا العقد لمدة 03 سنوات، إلا في حالة عدول كتابي من أحد الطرفين، قبل 03 أشهر من تاريخ نهايته.

المادة 12: فسخ العقد

رغم مقتضيات المادتين 10 و11 أعلاه، يمكن أن يفسخ هذا العقد في أي وقت باستقالة المدير العام أو بإرادة من مجلس الإدارة.

12.1 الاستقالة: في حالة الاستقالة، يلزم المدير العام بمراعاة فترة إشعار مسبق بثلاثة أشهر. يبدأ سريان فترة الإشعار المسبق انطلاقا من تاريخ تسليم رسالة الاستقالة لمجلس الإدارة ويمكن للمدير العام أن يتحرر من التزاماته المهنية قبل نهاية أجل الإشعار المسبق.

12.2 فسخ العقد بإرادة مجلس الإدارة: عندما يحدث الفسخ بإرادة من مجلس الإدارة، يعلم المدير العام كتابيا أو بلانحة تعلن نهاية العقد. إذا لم يكن هذا الفسخ ناتجا عن خطأ جسيم أو عن حل المؤسسة، يحق للمدير العام أجل 3 أشهر وتعويضا مساوية 12 مرة للجزء الثابت من الأجر.

خلال مدة الإنذار بالفصل، يحق للمدير العام أن يتغيب نصف يوم يوميا. يمكن لمجلس الإدارة أن ينهي من التزامه بالإنذار بالفصل وذلك بأن يدفع للمدير العام تعويضا مساويا للأجر الموافق لمدة الإنذار بالفصل.

12.3 حل المؤسسة: عندما يكون الفسخ ناتجا عن حل المؤسسة، يستفيد المدير العام من تعويض يساوي 12 مرة الجزء الثابت من أجره، دون المساس بالحقوق الأخرى التي يمنحها التشريع المتعلق بالتأمين عن البطالة أو بالتقاعد للمصنف حسب الحالة.

12.4. حالة أخرى لفسخ العقد: يفسخ العقد أيضا في حالة:

* العجز الكلي عن العمل أو الوفاة.

* إخطاء جسيمة من المدير العام.



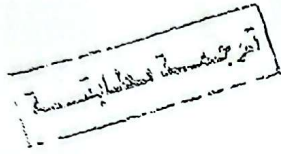
المادة 13: عجز المدير العام الكلي عن العمل أو وفاته
13.1. في حالة العجز الكلي عن العمل، يتقاضى المدير العام تعويضاً موافقاً لمبلغ الجزء الثابت من الأجر 12 مرة، دون المساس بالحقوق الأخرى التي يمنحها التشريع.

13.2. في حالة وفاة المدير العام، يتقاضى ذوي حقوقه تعويضاً موافقاً لمبلغ الجزء الثابت من الأجر 12 مرة، دون المساس بالحقوق الأخرى التي يمنحها التشريع.

المادة 14: الأخطاء الحسيمة

فضلاً عن الأخطاء التي يعاقب عنها التشريع الجزائي والمرتكبة خلال العمل وتلك التي ينص عليها القانون، تعتبر أخطاء حسيمة وقابلة لأن تؤدي إلى فسخ هذا العقد دون إنذار بالفصل ولا تعويض، الأفعال والتصرفات التي يقوم من خلالها المدير العام :

- * بإلحاق الضرر بأمالك الدولة، بسيرها أو بصورتها.
- * لا يقوم بالواجبات أو لا يمارس الحقوق القانونية والتنظيمية الملزم بها بموجب مهامه.
- * يدفع بغير حق وعمداً لفائدته أو لفائدة الغير راتب أو ملحق راتب.
- * يكرر خطأ أو أخطاء التي وجه له بسببها إنذاراً أو إنذارات أو تذكير كتابي.



المادة 15: الفسخ التعسفي للعقد

يمكن أن يؤدي الفسخ التعسفي للعقد من الطرف الآخر إلى تعويض مدني طبقاً للقانون، في حالة تعذر تسوية ودية.

المادة 16: السلوك

لا يخضع المدير العام إلى النظام الداخلي للمؤسسة، مع ذلك يمكن أن يكون موضوع إنذار أو تذكير كتابي في حالة التقصير في واجباته، تحت تحفظ مقتضيات المادة 14 أعلاه.

المادة 17: تعديل العقد

يمكن أن تعدل بنود وتدابير هذا العقد بموجب عقد ملحق كتابي وموقع من الطرفين. تعدل قانوناً عندما تعدل المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

المادة 18: تسوية النزاعات

تعرض النزاعات أو الاعتراضات التي قد تنتج عن تنفيذ هذا العقد، على المحكمة التي لها مؤسسة الأجر والقرميد بفرجة، وذلك في حالة عدم التسوية الودية.

المادة 19 : سرية المفعول

يسري مفعول هذا العقد ابتداءً من تاريخ 01 أوت 2011.

حرر بفرجة، في ---/---/---

الإطار المسير الرئيسي
(إمضاء غير مقروء)

عن/ مجلس الإدارة
(إمضاء غير مقروء)



تنويه المترجم : لا تحمل هذه الوثيقة أي ختم.

الملحق رقمه 04

تعليق على القرار / رقم 283600

للوقوف على أهمية هذا الاجتهاد الجديد للمحكمة العليا - حسب ما جاء به القرار المذكور أعلاه فإنه من المفيد الرجوع إلى المراحل التشريعية للمادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ 1990/04/21 المتعلق بملاحظات العمل التي جاء فيها قبل تعديلها. إن الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل و المؤدية إلى العزل مجددا النظام الداخلي - حسب الشروط والآليات التي يضبطها بناء على بخصوصيات الأنشطة الممارسة وطبيعتها، ودرجات العقوبات، و إجراءات التنفيذ كما جاء في المواد من 75 إلى 79 من القانون، غير أن هذه المادة لم تمر طويلا وتم تعديلها بالمادة (2) من القانون 29/91 المؤرخ في 91/12/21 التي جاءت بقاعدة عامة مؤداها أن كل خطأ جسيم يرتكبه العامل يؤدي إلى تسريحه تأديبيا هذا حسب الفقرة الأولى ثم أضيفت إلى هذه القاعدة العامة حالتين :

الحالة الأولى هي الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء العمل ويكون فعلها جرما يعاقب عليه القانون الجزائي و مرتبطا بعلاقة العمل مثل تحويل أموال عمومية أو السرقة أو التزوير في محركات ...

والحالة الثانية هي أفعال ذكرتها المادة على وجه الخصوص إذا ارتكبها العامل تكون خطأ جسيما يترتب عنه التسريح دون مهلة عطلة و بدون علاوات وحصرهما المادة على سبيل المثال فيما يلي :

مجلس المحكمة العليا - العدد الثاني 2004 X

بوعبيد بن عمار رئيس الفرقة

مصوري محمد رئيس القسم

بوثليط رابح رئيس القسم

السعد زهية مستشارة

بوعلام بوعلام مستشار

بوحلاس سعيد مستشار

علوي مدني مستشار

عداسي عمار مستشار

كيجل عبد الكرم مستشار

رحابسي احمد منشار مقرر

توافيق مليكة مستشارة

تشنشان حميد مستشار

نعمان السعيد مستشار

بلقرينات حسين مستشار

وبخضور السيدة/ بارة عقيلة الخامية العامة، وبمساعدة السيدة / قاضي لمياء
رئيسة أمانة ضبط القسم

وتنوع عالم الشغل وخصوصية كل نشاط صناعي أو اقتصادي أو تجاري، والتجربة الميدانية أثبتت أنه لا يمكن حصر الأخطاء الجسيمة في الحالات المذكورة بالمادة (73) المعدلة لأن هناك أخطاء جسيمة للغاية تسبب مرتكبوها تحت طائلة عقوبة التسريح ويستفيدون بأحكام الرجوع والتعويضات طالما أن هذه الأفعال غير مصنفة من الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة (73) وعليه كان هذا الاجتهاد الجديد في القرار رقم 283600 المؤرخ 2004/12/15 عن الفرقة الاجتماعية بمثابة وثبة مكملة للاجتهاد السابق الذي استقر في هذه المرحلة على الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة (73) والمؤدية إلى التسريح وروضع هذا الاجتهاد الجديد المادة 2/77 حيز الممارسة والتطبيق تجسيدا لإرادة طرفي علاقة العمل من مستخدمين ومثلي العمال في إطار ما تم تصنيفه من أخطاء مهنية جسيمة مؤدية إلى التسريح حسب خصوصية ونشاط كل عمل وطبيعته بكل مكوناته وميزاته على أن يكون هذا النظام الداخلي وثيقة يقدمها الأطراف أمام القضاء الذي يعاين صحة التسريح من عدمه تماشيا مع التطبيق السليم للقانون نصا وروحا.

المستشار رحابي أحمد

رفض تنفيذ التعليمات بدون عذر مقبول تسرب معلومات مهنية تتعلق بالهوية المستخدمة... المشاركة في توقف جماعي خرقا للقانون... القيام بأعمال عنف... التسبب عمدا في أضرار مادية. رفض تنفيذ التسخيرة .. تناول الكحول أو المخدرات في أماكن العمل .
وبما يلاحظ في تعديل هذه المادة كما سبق ذكره أن المواد المتعلقة بالنظام الداخلي من 75 إلى 79 لم يطرأ عليها أي تعديل الشيء الذي يفسر أن المشرع أبقى على النظام الداخلي الذي يستمد مفعوله من الفقرة الأولى في المادة المعدلة وترك لعالم الشغل المتكون أساسا من المستخدم ومثلي العمال لإعداده وتحديد الأخطاء المهنية بصفة عامة، و درجات العقوبات المطابقة لها، وإجراءات تنفيذها والذي يخضع إلى مصادقة منش العمل الذي يعاين مدى انسجامه مع تشريع العمل و تحت مراقبة العمل القضائي.

- ذلك لأن الخطأ الجسيم عند تحديد معاملة في النظام الداخلي يراعى فيه

وصف الخطأ.

والظروف التي أرتكب فيها و مدى اتساعه، و درجة خطورته والضرر الذي يلحقه بالمؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل نشاط تماشيا مع نص المادة (73) المعدلة والتسمة بالقانون 29/91 التي أضافت إليها الأفعال التي تكون جرما جزائيا و الأفعال المذكورة على سبيل المثال لا الحصر كما سبق ذكره لأنه من غير المقبول أو المنطق أن يحصر المشرع في مادة واحدة كل الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح بالنظر إلى تطور

قائمة المراجع

I/ باللغة العربية:

أولاً : الكتب:

- 1-أحمد محرز، القانون التجاري الجزائري - الشركات التجارية - الأحكام العامة - شركة التضامن - الشركات ذات المسؤولية المحدودة - شركة المساهمة -، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، الجزائر، 1985.
- 2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 1998، الجزائر.
- 3-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ب.ن، 2012.
- 4-أكمون عبد الحليم، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007.
- 5-الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.
- 6-القاضي حسين وعبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ب.ن، 2007.
- 7-أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، بيرتي للنشر، الجزائر، 2010.
- 8-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القبة، الجزائر، 2003.
- 9-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر، 2010.

- 10- ثروة حبيب، دروس في القانون التجاري، مطبعة جامعة القاهرة للكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 1978.
- 11- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1984.
- 12- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 13- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1991.
- 14- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003.
- 15- عبد الحليم أكمون، تحديد العقود الإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، البلدة، 2007.
- 16- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على العمل: المقالة، الوكالة، الوديعة، الحراسة، المجلد الأول، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، د.س.ن.
- 17- عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري - الأعمال التجارية - التاجر - الشركات التجارية، دار المعرفة، بولوغين، الجزائر، 2000.
- 18- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د.ب.ن.
- 19- محمد رفيق الطيب، مدخل لتسيير وظائف المسير وتقنيات التسيير، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

- 20- محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير - التسيير والتنظيم والمنشأة - الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 21- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2011.
- 22- مصطفى كمال طه، القانون التجاري، شركات الأموال، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 1982.
- 23-نادية فضيل، أحكام الشركات طبقاً للقانون التجاري الجزائري "شركات الأشخاص"، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- ثانياً: المذكرات الجامعية.
- أ- مذكرات الماجستير:
- 1-أمال بن رجال، حماية العامل عند إنهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2007-2008.
- 2-بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1988.
- 3-بوزاهر علاوة، علاقة العمل الفردية وموقعها في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2000.
- 4-بوضياف عمار، عنصر التبعية في علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون، 1988.

- 5-حركاتي جميلة، المسؤولية الجنائية لمسييري المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع التنظيم الاقتصادي، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2012-2013.
- 6-سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2012-2013.
- 7-عبد الحفيظ بلخيضر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل - دراسة مقارنة -، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، د.س.ن.
- 8-مكي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2001-2002.
- ب- مذكرات المدرسة العليا للقضاء:**
- 1-الحمزة جهاد، عقد العمل محدد المدة - دراسة نظرية وتطبيقية -، مذكرة التخرج لنيل إجازة المعهد الوطني للقضاء، الدفعة الثانية عشر، 2001-2004.
- 2-بن عيش نجود، دراسة المادة 73 من قانون العمل على ضوء قرارات المحكمة العليا، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر، 2005-2006.
- 3-بوحلالة فارس، تطور عقد العمل في التشريع الجزائري، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.
- 4-بوشليط مولود، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-290، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السابعة عشر، 2006-2009.

5-زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسييري المؤسسات، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر، 2003-2004.

ج- مذكرات المعهد الوطني للعمل:

1-مبروكي صفية، النظام القانوني لمسييري المؤسسات بين عقد العمل وعقد الوكالة، مذكرة نهاية التبرص، المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثالثة، 2002-2003.

ثالثا: المقالات:

1-ذيب عبد السلام، "علاقة العمل في التشريع الجديد"، المجلة القضائية للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، لسنة 1998، من ص 21 إلى ص 42.

2-عابد يحيوي، "علاقة العمل لمسييري المؤسسات"، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 106، الثاني، لسنة 2002، من ص 97 إلى ص 106.

3-محمد شرفي، "سريان علاقات العمل ونشأتها ونهايتها"، المجلة القضائية للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا المتعلقة بمنازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، لسنة 1998، من ص 43 إلى ص 96.

رابعا: النصوص القانونية:

أ- دساتير:

1-دستور 23 فيفري 1989، تمت المصادقة عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، وصدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989، ج ر عدد 09، صادرة في 01 مارس 1989.

2-دستور 28 نوفمبر 1996، تمت المصادقة عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق

بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر عدد 76، صادرة في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتمم.

ب- النصوص التشريعية:

- 1- أمر رقم 66-156 مؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، صادرة في 11 جوان 1966، معدل ومتمم.
- 2- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16-11-1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، صادرة في 13-09-1971.
- 3- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39 لسنة 1975، صادرة في 26 ماي 1975.
- 4- أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78، صادرة في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.
- 5- أمر رقم 75-259 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون التجاري، معدل ومتمم.
- 6- قانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر عدد 09 لسنة 1982، صادرة في 02 مارس 1982.
- 7- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28 لسنة 1983، معدل ومتمم.
- 8- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جوان 1983، يتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 37 لسنة 1983، معدل ومتمم.

- 9- قانون رقم 01-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.
- 10- قانون رقم 02-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتعلق بالتخطيط، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.
- 11- قانون رقم 03-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتعلق بصناديق المساهمة، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.
- 12- قانون رقم 04-88 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، صادرة في 13 جانفي 1988.
- 13- قانون رقم 02-90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06، صادرة في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم.
- 14- قانون رقم 04-90 مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، صادرة في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم.
- 15- قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، صادرة في 25 أفريل 1990، معدل ومتمم.
- 16- قانون رقم 14-90 مؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23، صادرة في 06 جوان 1990، معدل ومتمم.
- 17- قانون رقم 27-91 مؤرخ في 21-12-1991، ج.ر عدد 68، صادرة في 21-12-1991، يعدل ويتمم القانون رقم 02-90.
- 18- قانون رقم 28-91 مؤرخ في 21-12-1991، ج.ر عدد 68، صادرة في 25-12-1991، يعدل ويتمم القانون رقم 04-90.

- 19-قانون رقم 91-30 مؤرخ في 21-12-1991، ج.ر عدد 68، صادرة في 21-12-1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90-14.
- 20-مرسوم تشريعي رقم 93-08 مؤرخ في 25-04-1993، ج.ر عدد 27، صادرة في 27-04-1993، يعدل ويتمم القانون التجاري.
- 21-مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 20-05-1994، يحدث التقاعد المسبق، ج.ر عدد 34 لسنة 1994.
- 22-أمر رقم 96-21 مؤرخ في 09-07-1996، ج.ر عدد 43، صادرة في 09-07-1996، يعدل ويتمم القانون رقم 90-11.
- 23-أمر رقم 96-17 مؤرخ في 06-07-1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-11.
- 24-أمر رقم 96-18 مؤرخ في 06-07-1996، ج.ر عدد 42 لسنة 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12.
- 25-أمر رقم 97-03 مؤرخ في 01-01-1997، يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر عدد 03 لسنة 1997.
- 26-قانون رقم 99-03 مؤرخ في 22-03-1999، ج.ر عدد 20 لسنة 1999، يعدل ويتمم القانون رقم 96-03.
- ج- النصوص التنظيمية:**
- 1-مرسوم رقم 86-179 مؤرخ في 05-08-1986، يتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا في بعض الهيئات المستخدمة، ج.ر عدد 32، صادرة في 06-08-1986.
- 2-مرسوم تنفيذي رقم 90-290 مؤرخ في 29-09-1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر عدد 42، صادرة في 03-10-1990.

3-مرسوم تنفيذي رقم 91-481 مؤرخ في 14-12-1991، يحدد كفيات ضبط التوقيت اليومي للعمل والترخيص بالغيابات الخاصة المدفوعة الأجر للرياضي الطليعة والنخبة والمستخدمين المؤطرين الذين يعملون حسب التوقيت، ج.ر عدد 66، صادرة في 22-12-1991.

4-مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08-12-1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج.ر عدد 02، صادرة في 03-01-1998.
5-منشور رقم 002 مؤرخ في 12-11-1994، يتعلق بتحديد الوضع القانوني للمؤسسات العمومية غير المستقلة، APICC، EPE،CRD .

خامسا: الاجتهادات القضائية:

- 1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 155985، مؤرخ في 01-12-1997، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2000.
- 2-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 180000، صادر بتاريخ 15-02-2000، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2001.
- 3-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 259982، مؤرخ في 10-09-2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2003.
- 4-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 418952، مؤرخ في 16-01-2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2008.
- 5-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 620102، مؤرخ في 06-01-2011، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2012.

II / المراجع باللغة الفرنسية

A-Ouvrages:

1-Alain COEURET et Elisabeth FORTIS, Droit' pénal du travail, édition Litec (librairie de la Cour de 'assation), Paris, France, 1993.

2-G.H. Camerlynck, Droit du travail, 2^e édition, Dalloz, 1984.

3-Gérard COUTURIER, Droit du travail » les relations individuelles du travail, 2^e édition, Presses universitaires de France, Paris, s.d.e.

4-Jean Maurice NERDIER, Droit du travail, 10^e édition, édition DALLOZ, Paris, France, 1996.

5-Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 12^e édition, Presses universitaires de France, Paris, France, 1991.

6-Koriche Mohamed Nasser Eddine, Droit du travail - Les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat – Tome 01, Office des publications universitaires, Alger, 20 09.

7-Paul De Bruyne, Équipe d'une théorie de l'administration, éditions Dalloz, Paris, France, 1975.

B-Articles:

1-Koriche Mohamed Nasser-Eddine, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise, un régime spécifique et problématique, Revue algérienne du travail, N° 24, Institut national du travail, Algérie, 1999, "pp. 27-99."

2-M. Lanani, Flexibilité ou précarité de 'emploi ? Problématique du contrat de travail à durée déterminée, Revue algérienne du travail, N° 23, Institut national du travail, Algérie, 1998, "pp. 61-76."

3-ZerguineRamdane, « La responsabilité pénale des dirigeants des entreprises », RASJEP, volume XXXI, N° 4/1993.

C-Document

1-Nasri HANFAOUI, Titulaire d'un diplôme d'études approfondies en droit social à l'université de Strasbourg III (France), bref regard sur le régime spécifique des relations de travail des cadres dirigeants, Le Temps d'Algérie, 25 mai 2014.

D-Sites internet:

1-www.djelfa.info ©2006-2015

2-www.exarab.com ماهية عقد العمل

3-www.exarab.com

4-www.editions-tissot.fr > droit-travail > di...

فهرس الموضوعات

مقدمة.....01

الفصل الأول

المقارنة القانونية لعقد عمل إطار مسير المؤسسة....05

01	المبحث الأول: مفهوم عقد عمل إطار مسير المؤسسة.....
05	المطلب الأول: تعريف عقد عمل إطار مسير المؤسسة.....
06	الفرع الأول: تعريف عقد العمل.....
08	أولاً: المحاولات التشريعية.....
09	ثانياً: المحاولات الفقهية.....
09	الفرع الثاني: تعريف الإطار المسير.....
10	أولاً: تعريف الإطار المسير بصفة عامة.....
12	ثانياً: تعريف الإطار المسير حسب المرسوم التنفيذي رقم 90-290.....
16	الفرع الثالث: تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن العقود المشابهة به.....
18	أولاً: تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن عقد المقاوله.....
20	ثانياً: تمييز عقد عمل إطار مسير المؤسسة عن عقد الوكالة.....
22	المطلب الثاني: أطراف عقد عمل إطار مسير المؤسسة.....
24	الفرع الأول: المسير.....
24	أولاً: المسير الأجير الرئيسي.....
34	ثانياً: إطارات المديرية.....
37	الفرع الثاني: المؤسسة.....
38	أولاً: شركة المساهمة.....

- ثانيا: شركة الأشخاص..... 39
- ثالثا: شركات ذات طابع مختلط..... 41
- المبحث الثاني: خصائص عقد عمل إطار مسير المؤسسة..... 43
- المطلب الأول: شكل عقد عمل إطار مسير المؤسسة..... 44
- الفرع الأول: حالات اللجوء إلى عقد العمل المحدد المدة..... 45
- أولا: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة..... 45
- ثانيا: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا..... 46
- ثالثا: عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع..... 49
- رابعا: عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية..... 49
- خامسا: عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها..... 49
- الفرع الثاني: عقد عمل إطار مسير المؤسسة عقد محدد المدة بحكم القانون..... 52
- أولا: شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة..... 53
- ثانيا: شركة المساهمة ذات مجلس المديرين..... 55
- المطلب الثاني: شروط عقد عمل إطار مسير المؤسسة..... 57
- الفرع الأول: الشروط الواردة في نص المادتين 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290..... 57
- أولا: السلطات..... 58
- ثانيا: النشر القانوني..... 59

الفرع الثاني: الشروط الواردة في نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-	290
أولاً: أهداف النتائج والتزاماتها.....	59
ثانياً: أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منها والمنافع	60
العينية.....	64
ثالثاً: سلطات المسير الأجير الرئيسي في توظيف إطارات المديرية.....	64
رابعاً: مدة مراجعة العقد ودوريتها.....	65

الفصل الثاني

آثار عقد عمل إطار مسير المؤسسة

75	
المبحث الأول: الحقوق والواجبات المترتبة عن عقد عمل إطار مسير	
المؤسسة.....	75
المطلب الأول: حقوق وواجبات الإطار المسير.....	76
الفرع الأول: حقوق الإطار المسير.....	76
أولاً: حقوق الإطار المسير المستمدة من القانون.....	77
ثانياً: حقوق الإطار المسير المستمدة من العقد.....	78
الفرع الثاني: واجبات الإطار المسير.....	82
أولاً: واجبات الإطار المسير المستمدة من القانون.....	83
ثانياً: واجبات الإطار المسير المستمدة من العقد.....	86
المطلب الثاني: حقوق وواجبات المستخدم.....	88
الفرع الأول: حقوق المستخدم.....	88
أولاً: حقوق المستخدم المستمدة من القانون.....	88

88	ثانيا: حقوق المستخدم المستمدة من العقد
90	الفرع الثاني: واجبات المستخدم
90	أولا: واجبات المستخدم المستمدة من القانون
92	ثانيا: واجبات المستخدم المستمدة من العقد
95	المبحث الثاني: إنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة
95	المطلب الأول: الأسباب العادية لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة
96	الفرع الأول: الأسباب العامة لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة
98	الفرع الثاني: الأسباب الخاصة لإنهاء عقد عمل إطار مسير المؤسسة
100	المطلب الثاني: الإنهاء غير العادي لعقد عمل إطار مسير المؤسسة
100	الفرع الأول: الإنهاء بسبب خطأ المسير الجسيم
105	الفرع الثاني: الفصل التعسفي
110	المطلب الثالث: المسؤولية المدنية والجزائية للإطار المسير
112	الفرع الأول: المسؤولية المدنية للإطار المسير
130	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للإطار المسير
137	خاتمة
140	الملاحق
143	قائمة المراجع
151	الفهرس

ملخص

يُعد عقد عمل الإطار المسير من العقود ذات الطبيعة القانونية الخاصة، نظراً للمكانة التي يشغلها هذا الأخير داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة. فالإطار المسير يجمع في مهامه بين صفات العامل الأجير وصلاحيات المدير، مما يطرح إشكالات حول الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربطه بالمؤسسة، هذا العقد لا يخضع دوماً لأحكام قانون العمل بالمعنى التقليدي، بل يتسم بنوع من الاستقلالية والمرونة، وهو ما يؤدي إلى تداخله أحياناً مع مفاهيم من القانون التجاري أو قانون الشركات وتترتب عن هذه الطبيعة الخاصة آثار قانونية تتعلق بالحقوق والالتزامات المتبادلة، وكذا بشروط إنهاء العلاقة التعاقدية، حيث تختلف عن تلك التي تحكم علاقات العمل العادية ويُظهر هذا الوضع الحاجة إلى تأطير قانوني أكثر دقة يراعي خصوصية المهام الموكلة للإطار المسير، ويضمن توازناً بين مصلحة المؤسسة وحقوق هذا الفاعل الحيوي في تسييرها.

الكلمات المفتاحية :

تسيير المؤسسة العامة الاقتصادية، عملية التنمية، المسير، إطارات عقد عمل من نوع خاص،

المقاربة القانونية،

علاقة عمل، الإطار المسير، المفوض و المفوض عليه، الكفاءة، الوسائل، عقد المقاول، عقد الوكالة، أعضاء مجلس الإدارة، القانون الأساسي، مجلس المديرين، عقد عمل محدد المدة، عقد عمل غير محدد المدة، ممثلي العمال، التعاقد المسبق، التعاقد النسبي، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، المنافسة بين الأطراف.