

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم: 2020/

تخصص: قانون أعمال

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب(ة) : صيلع نورالدين

: بورزق عبد الفتاح

تحت عنوان

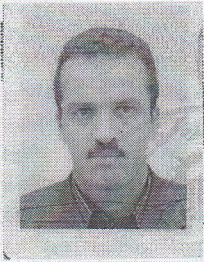
النظام القانوني لمسيري

المؤسسة العمومية الإقتصادية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة المسيلة	حمزة خضري	اسم ولقب الاستاذ :
مشرفا و مقررا	جامعة المسيلة	ياسين مقدم	اسم ولقب الاستاذ :
مناقشا	جامعة المسيلة	فواز لجلط	اسم ولقب الاستاذ :

السنة الجامعية: 2020/2019



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: نور الدين

لقب: صبيح

اسم الاب: احنيف

اسم ولقب الام: صبيح فطيمة

تاريخ التخرج: 23/07/1969

رقم الهاتف: 94-94-87-0668

البريد الإلكتروني: saibam.nordine@gmail.com

العنوان الشخصي: حي مسكن المسيلة

الباكالوريا:

المعدل: 12,31 الشعبة/التخصص: آداب وفلسفة سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2015

التسلسل:

تخصص الليسانس: قانون عام

الدفعة/سنة التخرج: جوان 2018

المستوى:

تخصص الماجستير:

الدفعة/سنة التخرج:

المعمل الترقى للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

عاطل عن العمل

موظف

في حالة موظف:

وظيف عمومي: لا

المنظمة/شركة: شركة الجاهدي/ المؤسسة/ الشركة المتصرف الوطني للمياه

الوظيفة في العمل: مشرف

الصفة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود: مسور

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) صليح بوعزيز

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2010.155.99

الصادرة بتاريخ 2017/02/02 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :
النظام القانوني لمسير المؤسسات الخيرية الاقتصادية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2020 - 06 - 15

إمضاء المعنى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) يوزف عبد الفتاح

الصفة: طالب / أستاذ باحث، باحث دائم طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 094340

الصادرة بتاريخ 13-06-2016 عن دائرة/ بلدية المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق قسم: الحقوق والعلوم السياسية

والمكلف بانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب: النظام القانوني لمسيرى المؤسسة العمومية الاقتصادية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020-06-15

إمضاء المعنى

يوزف



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: عبد الفتاح
اللقب: يوزق
اسم الأب: محمد
اسم ولقب الأم: بوعزيز هبيرة
تاريخ الازدياد: 1974 / 03 / 15
مكان الازدياد: المسيلة
رقم الهاتف: 0772675050

البريد الإلكتروني:

العنوان الشخصي: 1664 القباظبة الرئيسية المسيلة

البكالوريا:

المعدل: مقبول
الشعبة/التخصص: علوم الطبيعة والحياة
سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 1996

التخصص:

تخصص البكالوريا: الحقوق والعلوم السياسية
الدفعة/ سنة التخرج: جوان 2018

المعدل:

تخصص الماستر: الحقوق والعلوم السياسية
الدفعة/ سنة التخرج:

المعدل:

المعدل التربوي للماستر: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

موظف:
عاطل عن العمل:

في حالة موظف:

وظيفة عسومي:
قطاع خاص:

المصلحة المتخمة: مديرية الخدمات الجامعية
اسم المؤسسة / الشركة:

الرتبة في العمل: مشرف

الصفة:

موظف دائم:
موظف في إطار عقود:
نوع العقد:

امضاء الطالب

Cin3

شكر و عرفان:

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد و على آله و صحبه أجمعين.

قال الله تعالى: "ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن اعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين".

نشكر الله الذي لا يطيب العمل إلا بشكره، و لا تطيب اللحظات إلا بذكره، و لا تطيب الآخرة إلا بعفوه، الذي وفقنا لإنجاز هذه المذكرة، فله الحمد أولا و أخيرا.

و يسعدني أن أشكر من كان الشكر أقل ما يمكن أن يقدم له، الأستاذ المشرف: مقدم ياسين الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث، فجزاه الله كل خير، و له منا كل التقدير و الاحترام.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول المناقشة و المشاركة في إثراء المذكرة من خالص نصائحهم و إرشاداتهم.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، و مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة، إلى جميع أساتذة قسم الحقوق و العلوم السياسية .

و كذلك نشكر كل من قام بمساعدتنا على إتمام هذا البحث، و قدم لنا يد العون و المساعدة، و زودنا بالمعلومات اللازمة ليصل هذا البحث إلى ما وصل إليه .

نسأل الله الكريم أن ينال هذا الجهد رضاكم

الطالبان : صيلع نورالدين

بورزق عبد الفتاح

إهداء

يسعدني أن أهدي هذا العمل المتواضع
إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله و إلى أمي
الكريمة حفظها الله

و إلى جميع إخوتي و أخواتي

وإلى زوجتي العزيزة

إلى أبنائي عاصم ، عبد الرزاق ، عبد المالك

إلى ابنتي العزيزة زينب

إلى كل أساتذتي بقسم الحقوق وأخص بالذكر الأستاذ

الفاضل مقدم ياسين الذي عرفته متواضعا

إلى كل طلبة ماستر حقوق بجامعة المسيلة

الطالب: صيلع نورالدين

إهداء

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي والدتي
إلى روح والدي الطاهرة الذي نسأل الله أن يتغمد روحه و يسكنه فسيح
جنانه

إلى زوجتي

و كل أساتذتي بقسم الحقوق
إلى ولدي محمد العيد وإبنتي نور الهدى
إلى كل الإخوة و الأخوات
إلى كل طلبة ماستر قانون أعمال
أهدي هذا العمل المتواضع.

بورزق عبد الفتاح

مقدمة

مقدمة

إن الانتقال من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق بعد صدور القانون التوجيهي للمؤسسات رقم 88-01 بتاريخ 12 جانفي 1988 ، أنتج صعوبة كبيرة في تسيير الموارد البشرية والمادية للمؤسسة العمومية الإقتصادية ، حيث أصبحت هذه الأخيرة تخضع في علاقاتها بالمسيرين لنظام نوعي خاص وفق نص المادة الرابعة 04 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، أين تدخل المشرع الجزائري وأصدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات والذي من خلاله حدد طبيعة العلاقة بين المسير والمؤسسة ، حيث أصبحوا يعينون من قبل أجهزة المؤسسة ولم يعودوا ممثلين للدولة ، وذلك بالتركيز على آليات وكيفيات تعيينهم وطبيعة عقود عملهم التي تجعلهم في إزدواجية وضعيتهم المهنية ، كأجراء من جهة وكممثلين ومشرفين على مصالح المؤسسة من جهة ثانية ، حيث يجتهدون لنجاحها وتحقيق أهدافها، وتكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية :

1. يساهم في إثراء المكتبة لأنه يوضح ويميز الاتجاه الحديث للأعمال الاقتصادية و ذلك من أجل تحقيق التنمية المستدامة و الأمن القومي .

2. تتجلى أهمية هذا البحث في طرح إشكالية مهمة في القطاع الاقتصادي لضمان البقاء و الاستمرار في ظل النظام العالمي المفتوح خاصة ما أفرزته ظاهرة العولمة.

3. يمكن لهذا البحث أن يساهم بتحسيس مسيري المؤسسات الاقتصادية بأهمية الاهتمام بهذا التوجه قصد تحقيق التميز التنافسي.

4. الأهمية العلمية للبحث حيث يساهم في توضيح علاقة العمل بين مسيري المؤسسة والمؤسسة العمومية الاقتصادية المستخدمة والأجهزة الخاصة بها.

ونسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. الإلمام بالمفاهيم النظرية المتعلقة بأطراف التعاقد.
2. إبراز الأحكام القانونية والتنظيمية في علاقة العمل بين الأطراف .
3. تحسيس المؤسسات العمومية الاقتصادية بضرورة الاستعداد للمنافسة العالمية من خلال الاهتمام بوظيفة مسير المؤسسة باعتباره أحد الدعائم الأساسية لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها.

و دوافع إختيارنا للموضوع تتمثل في مايلي :

-الدوافع الذاتية ؛ هي في توافق الموضوع مع تخصصنا العلمي .

-الدوافع الموضوعية ؛ تكمن في أهمية الموضوع من الناحية الاقتصادية العامة

للدولة.

وعليه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية للبحث و المتمثلة في:

ما هو النظام القانوني الذي خص به المشرع الجزائري مسيري المؤسسة العمومية الاقتصادية ؟

ومن خلال الإشكالية الرئيسية سندرج التساؤلات الفرعية التالية:

- أ - ما هي الرابطة القانونية في علاقة عمل المسير بالمؤسسة العمومية ؟
- ب - ما هي الحماية القانونية التي أقرها المشرع لهم ؟
- ج - كيف تتم تسوية النزاعات الناشئة عن علاقة العمل بينهم ؟

الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بوضع الفرضيات التالية:

1. وجود عناصر قانونية وتنظيمية في علاقة العمل بين مسير المؤسسة وأجهزتها، تخضع لقانون العمل والقانون التجاري .
2. وجود عناصر إتفاقية محررة في عقود بين مسير المؤسسة وأجهزتها ، دون مخالفتها للنظام العام .

المنهج المتبع في الدراسة:

لمعالجة هذا البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي و التحليلي، فكان الإستعانة به عبر كامل فصول البحث حسب ما تقتضيه مرحلة المعالجة و ذلك بغرض التعمق في فهم و تبيان العناصر المكونة للموضوع و تحليل مختلف العلاقات بتحديد آثارها و خاصة فيما يتعلق بالجوانب القانونية ، للوصول إلى استنتاجات تمكننا من الإجابة على الإشكالية المطروحة للإمام بالموضوع محل الدراسة، بإعتمادنا على الخطة المتمثلة في هيكل دراسة تنقسم فيه إلى فصلين حيث اعتمدنا في الفصل الأول على البحث في ماهية مسيري المؤسسة العمومية

الإقتصادية و الذي بدوره يحتوي على مبحثين ، الأول متعلق بمفهوم وطبيعة العلاقة القانونية لمسيرى المؤسسة العمومية الإقتصادية أما المبحث الثاني نتناول فيه أحكام وإجراءات إبرام عقد عمل لمسيرى المؤسسات العمومية الإقتصادية وآثاره.

في حين يتمحور الفصل الثاني حول الحماية القانونية لمسيرى المؤسسات العمومية الإقتصادية و تسوية النزاعات حيث يحتوي على مبحثين، الأول متعلق بالحماية القانونية لمسيرى المؤسسة العمومية الإقتصادية و المبحث الثاني يتناول تسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل.

الفصل الأول:

ماهية مسيري المؤسسة العمومية

الإقتصادية

الفصل الأول : ماهية مسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية

بمقتضى القوانين الجديدة لتسيير المؤسسات العمومية الإقتصادية وإقامة أجهزة بديلة لتسيير ممتلكات المؤسسة بإعتبارها شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة ،تخضع في تنظيمها وعملها مع الغير إلى أحكام القانون التجاري والمدني فقد تغيرت أنظمة وكيفيات تعيين مسيري هذه المؤسسات الذين لم يعودوا موظفين لدى الدولة ولو بصورة مباشرة بل مجرد عمال أي إطارات يخضعون لقواعد قانون العمل بصفة متميزة نظرا لطبيعة أعمالهم و المهام الموكلة إليهم والمسؤولية المنوطة بهم كممثلين للشركة من جهة و كمسؤولين على تسييرها من جهة أخرى.¹

المبحث الأول: مفهوم وطبيعة العلاقة القانونية لمسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية

يعد مسير المؤسسة حسب المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات؛ كلا من المسير الأجير الرئيسي (المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) وكذا إطارات المديرية المساعدين له.²

¹ - أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية،الجزء الثاني ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ،1998،ص119.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ،الجريدة الرسمية الجزائرية،عدد42،1990، المادة 02 .

المطلب الأول: مفهوم المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية

من أجل إعطاء مفهوم لمسير المؤسسة اعتمدنا على تحليل نص المادة 02 المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات لاعتباره الأساس القانوني المعتمد من طرف المشرع الجزائري في تحديد تعريف مسير المؤسسة، و دراسة موقعه في شركة المساهمة بناء على أحكام القانون التجاري.

الفرع الأول: تعريف المسير الأجير الرئيسي وتحديده في شركات المساهمة

تنص المادة 02 المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على أنه "يعتبر مسير المؤسسة" قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

* المسير الأجير الرئيسي (المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.

* إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة.

من خلال مضمون نص المادة السابقة يتضح لنا أن المشرع ضيق مفهوم المسير' مسير المؤسسة' فطبقا لهذا المرسوم هو المدير العام والوكيل الذي يتولى الإشراف على المؤسسة لتحقيق النتائج و الأهداف المسطرة لها وكذا إطارات المديرية المساعدين له والذي يقوم بتعيينهم .

و عليه نحاول تحديده من خلال شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة و شركة المساهمة ذات مجلس المديرين.

أولاً : شركات المساهمة ذات مجلس الإدارة

في هذه الشركة يتم توزيع الإدارة فيما بين أجهزة متعددة ؛جمعية عامة تتداول حول أمور نشاطها وسيرها و إدارتها ،ومجلس إدارة يتم إنتخابه وهو هيئة محددة العدد تقوم بالتسيير الفعلي للشركة لتعذر ممارسة كل المساهمين لحقهم في الإدارة مباشرة ، يتولى مجلس الإدارة و هو جهاز تنفيذي بتسيير أمور الشركة عن طريق اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق غرضها و يضع قرارات و توصيات الجمعية العامة موضع التنفيذ و هذا ما تبينه المادة 610 من القانون التجاري التي تنص على أنه " يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة يتألف من أعضاء" و المادة 622 من نفس القانون تنص على أنه " يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة".¹ ولأن شركة المساهمة ذات مجلس إدارة تضم عدة فئات من المسيرين والمتمثلة في فئة الإداريين و إدارات المديرية المعينين من قبل المدير العام في إطار المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات المادة الخامسة منه و المدير العام أو المديرين العامين المقترحين من قبل مجلس الإدارة لمساعدة الرئيس و رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضاء المجلس، نجد أنه وطبقا لمفهوم المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات يستثنى الإداريين أو أعضاء مجلس الإدارة من التمتع بصفة مسير المؤسسة و إن كانوا مسيرين طبقا لأحكام القانون التجاري وبعدون حسبه وكلاء اجتماعيين ،هذا ما يجعل مجلس الإدارة مجرد جهاز داخلي في الشركة، غير أنه و وفقا للمادة الثانية

¹ - المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري،الجريدة الرسمية الجزائرية ،العدد 27 المؤرخة في 27 أبريل 1993،المادتين 610،622.

من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سابق الذكر، فإن إطارات المديرية المساعدين للمدير العام فإنهم يعدون مسيري مؤسسات¹، أما بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة الذي هو عضو من مجلس الإدارة ينتخب من بين الأعضاء كرئيس للمجلس طبقاً لأحكام المادة 635 من القانون التجاري الجزائري و يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة و يمثل الشركة في علاقتها مع الغير و يمتنع بالسلطات الواسعة للتصرف باسمها في كل الظروف، طبقاً لأحكام المادة 638 من القانون التجاري الجزائري، كما يجوز لمجلس الإدارة بناء على اقتراح الرئيس أن يكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين، طبقاً لأحكام المادة 639 من القانون التجاري الجزائري².

من خلال نصوص المادتين 635 و 638 من القانون التجاري الجزائري نجد أن لرئيس مجلس الإدارة، صلاحيات لرئاسة المجلس يخولها القانون التجاري بإعتبارها تعد وكالة، و الإشراف على إدارة الشركة ينظمها قانون العمل في إطار عقد عمل؛ ما يجعل رئيس مجلس الإدارة يجمع بين وظيفتين قانونيتين بطبيعتين مختلفتين.

ومن خلال نص المادة 639 من القانون التجاري الجزائري التي تبين بصفة صريحة أن وظيفة الإدارة العامة للشركة و وظيفة لصيقة برئيس مجلس الإدارة.

وعليه فالوظيفتين مرتبطتين لا يمكن الفصل بينهما، و هذا ما تؤكدده المادة 638 من القانون التجاري الجزائري على أنه " يتولى رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير"، كما أن

¹- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، 42، المادة 02.

²- المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27 المؤرخة في 27 أبريل 1993، المادتين 635، 638، 639.

المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 لم تذكر في نصها مصطلح رئيس مجلس الإدارة، ما يبقى رئيس مجلس الإدارة محل عقد وكالة ولا يحتاج إلى عقد آخر لتولى الإدارة العامة، بناء على ذلك فإنه لا يخضع لتطبيق المرسوم التنفيذي 90-290 عليه و لا يمكنه بذلك أن يكتسبه صفة المسير الأجير الرئيسي فهو وفقا للقانون التجاري وكيلا إجتماعيا بحكم القانون.

كما أنه بالنسبة للمدير العام و وفقا لأحكام المادة 639 من القانون التجاري الجزائري التي تنص على أنه " يجوز لمجلس الإدارة، بناء على إقتراح الرئيس، أن يكلف شخصا واحدا أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين " ، فإن تعيين المدير العام يخضع لحرية مجلس الإدارة ورئيسها ما يجعله جهاز من أجهزة الشركة ، أيضا أحكام المادة 641 من القانون التجاري الجزائري والتي تنص على أنه " *يحدد مجلس الإدارة بالإتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة للمديرين العامين ، وإذا كان أحدهما قائما بالإدارة فمدة وظيفته لا تكون أكثر من مدة وكالته * وللمديرين العامين نحو الغير نفس السلطات التي يتمتع بها الرئيس"¹ ؛ هذه الأحكام التي تمنح للمديرين العامين إتجاه الغير نفس السلطات الممنوحة للرئيس غير أن مدى ومدة هذه السلطات محددة بالإتفاق بين مجلس الإدارة ورئيسها ، ما يجعل المدير العام يعد وكيلا إجتماعي بحكم القانون التجاري .

في نفس الوضع يرتبط المدير العام بعقد عمل مع المؤسسة طبقا للمرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الذي لا يخص سوى الإدارة العامة

¹ - المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27 المؤرخة في 27 أبريل 1993، المادة 641.

فهو أول منصب معنى به مباشرة، وعليه فهو يتمتع بصفة المسير الأجير الرئيسي في هذه الشركة.

تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على أنه "يعتبر مسير المؤسسة" قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

* المسير الأجير الرئيسي (المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.

* إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة. من خلال ما سبق نجد أن المدير العام من جهة القانون التجاري يعد وكيل إجتماعي ومن جهة قانون العمل مسير أجير رئيسي.

إن الجمع بين المهمتين أو الوظيفتين يثير العديد من الإشكالات والصعوبات العملية خاصة في حالة قطع علاقة العمل بإعتبار ان كل من عقد الوكالة وعقد العمل مستقلين عن بعضهما البعض مما يجعل المدير العام يحكمه قانونين القانون التجاري كقانون عام وقانون العمل كقانون خاص، إن الفرضية التي يمكن أن نتوقعها هنا، هي ان عقد العمل هو تابع للوكالة، أي أن صفة المدير العام لم تستند أو تؤسس على احكام عقد العمل المبرم، بل على أحكام القانون التجاري لاسيما المادة 639 منه، وعليه بزوال الوكالة أو سحبها ينقضي عقد عمله هذه الوضعيات التي كثيرا ما تطرح إشكاليات عملية لم يعالجها المرسوم التنفيذي 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل

الخاصة بمسيري المؤسسات؛ مما يبرز أحد الثغرات القانونية التي يعاني منها هذا القانون.¹

ثانياً: شركات المساهمة ذات مجلس المديرين

تعد شركات المساهمة ذات مجلس المديرين الشكل الحديث لشركة المساهمة أحدثها المشرع الجزائري وأدخلها في نظامها القانوني بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، حيث يتولى إدارة هذه الشركة ثلاثة أجهزة وهي: الجمعية العامة للمساهمين، مجلس مراقبة و مجلس مديرين يتولى هذا الأخير الإدارة العامة لها طبقاً لنص المادة 643 الفقرة الأولى من القانون التجاري الجزائري التي تنص على أنه " يدير شركة المساهمة مجلس مديرين يتكون من ثلاثة (3) إلى خمسة (5) أعضاء " ، يحدد عدد أعضاء مجلس المديرين القانون الأساسي للشركة ، و يعين أعضاء مجلس المديرين و تسند الرئاسة لأحدهم من طرف مجلس المراقبة طبقاً للمادة 644 الفقرة الأولى القانون التجاري الجزائري ، و يتم تعيينهم من طرف مجلس المراقبة عن طريق عقد التعيين الذي يحدد كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين ومبلغ ذلك طبقاً للمادة 647 من القانون التجاري الجزائري الذي يعتبرهم وكلاء إجتماعيين ، لكن المرسوم التنفيذي 90-290 قد أضاف عليهم صفة المسير الأجير الرئيسي لانهم يتمتعون بسلطات مماثلة في التسيير ما تؤكدته المادة 648 في فقرتها الأولى من القانون التجاري الجزائري على أنه " يتمتع مجلس المديرين بالسلطات الواسعة في التصرف بإسم الشركة في كل

¹ كسال العربي، النظام الخاص بعلاقات عمل الإطارات المسيرة في المؤسسة العمومية الإقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث، العدد التاسع، مارس 2018، ص 1262.

الظروف " و تؤكد ذلك المادة 649 الفقرة الأولى القانون التجاري الجزائري على أنه " تكون الشركة ملزمة في علاقتها مع الغير ،حتى بأعمال مجلس المديرين غير التابعة لموضوع الشركة " ، كما يمكن تحديد لكل واحد منهم الأهداف والنتائج التي يجب تحقيقها ويستفيدون هكذا من أحكام المرسوم التنفيذي 290-90 والحماية المقررة للعمال بمقتضى قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، فهم يرتبطون بعقود عمل وفقا للمادة 645 الفقرة الثانية من القانون التجاري الجزائري التي تنص على أنه " وفي حالة إرتباط المعني بعقد عمل ..."¹.

الفرع الثاني: تعريف إطارات المديرية

برجعنا إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي 290-90 المؤرخ في 29سبتمبر1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات نجد أنه ينص على فريق إطارات المديرية دون تحديد معايير تعريفهم وتمييزهم فقط أنهم يساعدون المسير الأجير الرئيسي ، فهذه الفئة تحدد بالإتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة عند التفاوض حول بنود عقد هذا الأخير ، وهو ما تؤكد المادة 05 من المرسوم التنفيذي 290-90 المؤرخ في 29سبتمبر1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات بنصها على أنه " *يمكن المسير الأجير الرئيسي وفقا للسلطات التي يسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته * ؛ التي تبين من خلالها أنها مساعدة للمسير الأجير الرئيسي وتتحمل معه مسؤولية التسيير فرديا ؛ وعلى أنه * تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات

¹ - المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25أفريل1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري،الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27 المؤرخة في 27أفريل1993،المادة 645.

المديرية وكذلك كيفية دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال *¹.

وقد جعل المشرع من حقوق والتزامات الإطارات المسيرة عنصرا لا يخضع للتفاوض الجماعي²، كما انهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة³، مما يحدد ان الإطارات المعنية بالمرسوم هي 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، والوسائل، والمسؤولية المباشرة، والإستقلال الواسع في التصرف.

حيث تنص الفقرة الثالثة من المادة 8 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على أنه " يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة لشركة رؤوس الأموال ، ويحدد على الخصوص مايلي :

1-.....

2-.....

3- سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادتين 2، 5 أعلاه"

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، المادة 42، المادة 05.

² - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، المادة 42، المادة 09.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، المادة 42، المادة 16.

طبقا لهذه المادة فالمسير الأجير الرئيسي يمكن أن يحدد وحده المعايير الوحيدة لتحديد الإطارات الحقيقية التي يضعها طبقا للعقد الذي يربطه مع الجهاز الإداري للشركة .

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد عمل مسير المؤسسة العمومية الاقتصادية

لقد وضعت المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي 90-290 قاعدة أساسية مفادها حرية التفاوض في شروط العقد ، ومن ثم يتفق المدير العام مع مجلس الإدارة حول الشروط وطبيعة العقد ، أما الإطارات المساعدة فيتفاوضون ويبرمون عقد عملهم مع المدير العام ، وهاته المناصب تخضع بالأساس إلى إعتبرات إقتصادية هيكلية و مهنية خاصة بكل شركة ،بمعنى ليس من الحتمي أن نجد نفس المناصب للإطارات في كل الشركات بل الوضع يختلف من شركة إلى أخرى¹ ،و إنطلاقا من مبدأ حرية التعاقد والمتاجرة التي تسعى إليها المؤسسة بإمكان كل من المسير والمؤسسة المناقشة والتفاوض قبل إبرام العقد أين أصبحت عقود عمل المسيرين تسمى بعقود النجاعة بموجبه يرتبط المسير الرئيسي بجهاز الإدارة بعقد يتضمن حقوقه وواجباته بما فيها أجرته والتعويضات والأهداف المسطرة له والصلاحيات المخولة له².

إن هذا العقد المبرم بين مسير المؤسسة و جهاز الإدارة التابع للشركة يجعل منه يشغل مركزين قانونيين في آن واحد.

¹-عبابسة مريم، النظام القانوني لعقد عمل الإطارات المسيرة، مذكرة تخرج،تخصص إجتماعي،وزارة العدل،الجزائر،سنة2002، ص13.

²- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29سبتمبر 1990 ،الجريدة الرسمية الجزائرية،عدد1990،42،المادة04.

1- كونه يعتبر مسؤولاً عن إدارة و تسيير أملاك المؤسسة باسمه و لحسابها مقابل أجر معين، و هذا يعني أنه أصبح بمثابة صاحب عمل يتمتع بعدة سلطات و صلاحيات في مواجهة العمال كصلاحية التنظيم و الإدارة و صلاحية التأديب...إلخ ، و مقابل ذلك يخضع لعدة التزامات معينة انطلاقاً من الطابع المزدوج لعلاقة العمل التي تجعل من حقوق أحد الطرفين التزامات على الطرف الآخر

2- كونه عامل أجير يخضع لنفس الأحكام و القوانين و النظم السارية على بقية العمال الأجراء باستثناء ما يتعلق بالأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات العمل.

الفرع الأول: الأحكام القانونية المنظمة لعقد عمل مسير المؤسسة:

إن النص بمقتضى المادة الرابعة من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على أن مسيري المؤسسات العمومية الإقتصادية يخضعون لهذا القانون ، على أن يتم تنظيم علاقات عملهم بالمؤسسات التي يعملون لصالحها بمقتضى أحكام نوعية خاصة¹، وعليه فإن عقد عمل مسير المؤسسة يتميز ببعض الخصوصيات يمكن إجمالها في مايلي :

أولاً: عنصر العمل :

يلتزم مسير المؤسسة بوضع مؤهلاته وخبرته وتجربته وذكائه وقدراته العلمية و المهنية في خدمة المؤسسة التي يتعاقد مع جهازها الإداري المؤهل قانوناً؛ والتفاني في العمل وكل ما تتطلبه عملية التسيير والتنظيم والسهر على بلوغ النتائج المراد تحقيقها مهما كانت طبيعتها نوعية أو كمية ، مادية أو معنوية، لتسييرها كلية أو

¹ - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر، المادة 04.

جزء من مصالحها تبعا للمنصب والمهام التي توكل إليه ،وفق الأصناف والمستويات المشار إليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ،المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ،كما أن طبيعة عمل مسير المؤسسة يتميز عادة ببعض الجوانب القانونية والتنظيمية التي تقتضيها صفته كممثل للمؤسسة في مواجهة الغير وفق الصلاحيات القانونية والإتفاقية المخولة له بمقتضى عقد العمل وأحكام القانون التجاري ، مما يعطي شخص مسير المؤسسة صفتين متلازمتين وهما صفة العامل وصفة الوكيل أو الممثل القانوني للمؤسسة في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى أحكام القانون التجاري والأحكام الإتفاقية المتضمنة في عقد العمل بإعتباره عقد عمل يقوم على حرية التفاوض من جهة ،وعلى أهداف ونتائج من جهة ثانية¹ ، مما يجعل عنصر العمل بالنسبة لهذه الفئة المهنية يتميز ببعض الخصائص التي نادرا ما نجدها في عقود عمل الفئات الأخرى بإستثناء عمل الوكيل والمقاول التي تخض عقودهما لأحكام القانون المدني في غالب الأحيان وليس لقانون العمل.

ثانيا: عنصر الأجر

من خلال نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، في فقرتها الأولى يتبين أنه من بين العناصر التي يجب أن يتضمنها هذا العقد :

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ،الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، 42، المادة 8.

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

بحيث تكون أجور هذه الفئة متناسبة إلى حد كبير مع طبيعة الجهود الفكرية التي يبذلها هؤلاء العمال في توظيف الخبرات والتجارب المهنية التي يتمتعون بها في مجال التسيير، وتحقيق النتائج وفق البرامج والجدول الزمنية المتفق عليها في عقد العمل وتحملهم الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها أثناء أدائهم لمهامهم .

ثالثا: عنصر التبعية والإشراف

إن لمسير المؤسسة يتمتع بصلاحيات قانونية وتنظيمية تجعله في مركز الممثل القانوني للمؤسسة و صاحب العمل من خلال الصلاحيات التي يتمتع بها في مجال التوجيه والإشراف والرقابة التي يمارسها على النشاطات القائمة بالمؤسسة، حيث يظهر في مظهر رب العمل خاصة وأنه يوجه التعليمات للعمال ويقرر ويتخذ الإجراءات التأديبية في حقهم ،

إلا أن هذه الوضعية القانونية لا تعفيه من التقيد بالسياسة أو البرامج العامة التي تسطرها الهيئة المستخدمة، وكذا التقيد بالتوجيهات والتعليمات العامة أو الخاصة التي توجه له من طرف الهيئة السيادية في المؤسسة والتي يستوجب عليه الإمتثال لها وتنفيذها طبقا لأحكام المادة السابعة 07 من القانون 90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹.

¹ - القانون 90-11 المؤرخ في 21أفريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر، المادة 07.

يتمحور هذا العنصر حول مدة العمل موضوع إبرام عقد عمل مسير المؤسسة؛ ما إذا كانت لمدة محددة أو غير محدد، و المشرع الجزائري ومن خلال المادة 11 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص في فقرتها الأولى في جزءها الأول على أنه " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة... " وهي المبدأ العام، غير أن المشرع الجزائري وضع إستثناء من خلال الجزء الثاني من نفس الفقرة للمادة 11 من قانون العمل في نصها "...، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة " أين سمح المشرع بإبرام عقود عمل لمدة محددة باشتراط كتابة العقد، وأن حالاته محددة على سبيل الحصر وفق نص المادة 12 المعدلة من القانون 90-11 بالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 9 جويلية 1996¹.

وحسب المادة السابعة 07 من المرسوم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، التي نص على أنه " يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسات ذات مدة محددة، أو غير محددة" ،فإن الحالات الواردة في المادة 12 من القانون 90-11 لإبرام عقود عمل محددة المدة لا تطبق في حالة عقود عمل مسيري المؤسسات بنص القانون صراحة ، وهذا في حد ذاته يشكل أحد خصوصيات وتميز عقد عمل مسيري المؤسسات مقارنة بعقود عمل الفئات الأخرى من العمال الخاضعين للقواعد العامة لقانون علاقات العمل 90-11، ما يؤكد أن مسيري المؤسسات في علاقاتهم المهنية لا يخضعون فقط لأحكام قانون العمل بل ويخضعون لأحكام القانون

¹ - الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر، المادة 12.

التجاري والقانون المدني، وأن العقد المبرم بين مسيري المؤسسات وجهاز الإدارة التابع للشركة يجعل منهم في مركزين قانونيين في نفس الوقت .

الفرع الثاني: الأحكام الاتفاقية الخاصة لعقد عمل مسير المؤسسة

من بين المسائل التي ترك المرسوم التنفيذي 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات؛ حرية في الإتفاق عليها، ما يتعلق بالحقوق و الالتزامات المتبادلة بين الطرفين، والسلطات المخولة للمسير، حيث تنص المادة الثالثة 3 منه على أنه " يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه و إلتزماته وكذا السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور"؛ كما أن أهم الأحكام الإتفاقية التي يتضمنها عقد عمل المسير الرئيسي، ما نصت عليه المادة الثامنة 8 من نفس المرسوم والتي تتضمن مختلف المسائل والمواضيع الأساسية التي تشكل موضوع تفاوض بين الطرفين ، لا سيما ما يتعلق بالأجر وملحقاته النقدية والعينية والسلطات أو الصلاحيات التي تفوض المسير الأجير الرئيسي وكذا المسيرين الآخرين الذين يخضعون لهذا المرسوم في علاقاتهم المهنية.

حيث نصت هذه المادة الثامنة؛ على أنه "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص ما يلي :

*أسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منه والمتكونة من الاجر الأساسي، والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة .

*المنافع العينية.

*سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادة

الثانية 2 والخامسة اعلاه 19.

*أهداف النتائج والتزاماتها.

*مدة مراجعة العقد ،وتكليفه أثناء التنفيذ ودوريتها وكيفيةها "

بالإضافة إلى ما توضحه وتؤكداه المادة التاسعة 9 من المرسوم التنفيذي 90-290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات؛ التي تنص على أنه " لا تكون حقوق مسيري المؤسسات و إلتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي " ؛ ما يفصل ويبين أن عملية التفاوض المذكورة في المادة الثامنة سابقا ،هو التفاوض الفردي بين المرشح لمنصب المسير الأجير الرئيسي بصفة شخصية ومباشرة أو عن طريق ممثله من جهة ، وبين جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال من جهة ثانية .

المبحث الثاني: أحكام وإجراءات إبرام عقد عمل مسير المؤسسة العمومية الاقتصادية وآثاره

تنشأ علاقة العمل بين المسيرين و المؤسسات المستخدمة بناء على مجموعة من الإجراءات القانونية و التنظيمية تحدد مجموعة العناصر بين الطرفين تتخذ شكل عقود كتكون بنوده ملزمة للطرفين بعناصره المختلفة ندرسه في مطلبين الأول يتمحور حول إجراءات إبرام عقد العمل ومضمونه و مطلب ثاني حول آثار عقد عمل مسير المؤسسة العمومية الاقتصادية

المطلب الأول: إجراءات إبرام عقد العمل ومضمونه

الفرع الأول: إجراءات إبرام العقد

تمر عملية إبرام عقود عمل مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية بعدة مراحل¹؛ فبداية؛ يتم إعلان الجهاز الإداري المسير للمؤسسة المعنية لتوظيف مسيري مؤسسات، بوسائل وطرق الإشهار والإعلان القانونية مع تحديد المواصفات والمؤهلات والتخصصات والخبرات والتجارب المطلوبة، ثم يتم جمع وفرز الترشيحات وإستدعاء من يتم إختيارهم لإطلاعهم على مجموع الأهداف والبرامج التي ترغب المؤسسة المستخدمة في تحقيقها ليبرز كل مترشح مختار قدراته وإمكانياته العلمية والعملية لإقتراح خطط تحقيق الأهداف المسطرة، هذه المقترحات تسجل على وثائق تمنحها الأجهزة الإدارية للمؤسسة، يتم تجميعها لكونها بمثابة مشاريع ثم دراستها وإختيار الأفضل و الأنسب والأكثر فعالية في تحقيق الأهداف المطلوبة، يتم بعدها إستدعاء أصحاب هذه المشاريع المختارة

¹-كسال العربي،النظام الخاص بعلاقات عمل الإطارات المسيرة في المؤسسة العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري،مجلة الأستاذ الباحث،العدد التاسع،مارس2018،ص1246-1247.

للممثل امام لجنة الإختيار للمؤسسة ،والدفاع عن أفكاره و مقترحاته بهدف إختياره وقبوله للوصول إلى مرحلة التفاوض الفردي بينه وبين الهيئة المستخدمة حول الحقوق والواجبات التي يتضمنها العقد، طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي 290/90 ؛يبرم العقد الذي يربط المسير الرئيسي بالمؤسسة على اثر تفاوض حر، معنى ذلك أن بنود العقد من حيث الحقوق و الواجبات و المحل و السبب لا تخضع إلا لسلطات إرادة الطرفين، إذ تنص هذه المادة على أن العقد يحدد بناءا على التفاوض، أسس المرتب ومختلف العناصر التي تشكله و المنافع العينية وسلطات المسير الأجير لتوظيف إطارات المديرية و أهداف و نتائج الإلتزامات ومدة مراجعة العقد و تكييفه أثناء التنفيذ.

بعد تتويج التفاوض بالإتفاق الكامل ،يتم تحرير العقد والتوقيع عليه من طرف الإطار المترشح للمنصب وأحد ممثلي المؤسسة قانونا ،فبالنسبة لعقود المسير الأجير الرئيسي توقع من طرف رئيس مجلس الإدارة (شركة مساهمة ذات مجلس إدارة) ،أو الرئيس المدير العام (شركة مساهمة ذات مجلس المديرين) ، و بالنسبة لعقود إطارات المديرية توقع من طرف المدير العام للمؤسسة .

الفرع الثاني: مضمون عقد عمل مسير المؤسسة

لمسير المؤسسة نفس حقوق العمال إلا ما تعارض منها مع صفته تلك طبقا لنص المادة 06 من المرسوم 290/90 التي تنص على " تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 02 أعلاه نفس الحقوق و الإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به ،ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله" ، كما أن المادة 07 من المرسوم التنفيذي 90-290 ؛التي تنص على " يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذا مدة محددة أو غير محددة " توضح الوضعية القانونية لمدة عمل مسيري المؤسسات مع ترك المشرع

الجزائري حرية تجديد مدة العقد لتقدير الأطراف ، وهذا ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة 07 من نفس المرسوم " إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، يمكن تجديده بتقدير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك " .

أيضا يتضمن عقد مسير المؤسسة الشروط المنصوص عليها في المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 التي تنص على " يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال و يحدد على الخصوص ما يلي:

* أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه و المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.

* المنافع العينية.

* سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادتين 02 و 05 أعلاه.

* الأهداف و النتائج.

* مدة مراجعة العقد و تكييفه أثناء التنفيذ.

إن مجالات التفاوض المحددة في المادة السابقة ليست على سبيل الحصر و لكن يمكن للأطراف التفاوض على كل المجالات التي تهمهم كتحديد المسؤولية الناتجة عن العمل و تحديد الأجر و توابعه.

و لأن مسيري المؤسسات لا يخضعون للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال ، طبقا لنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-290 ، و لا تخضع حقوقهم و التزاماتهم و مرتباتهم للتفاوض الجماعي طبقا لنص المادة 09 من

نفس المرسوم، فإن عقود عملهم يجب أن تكون كاملة و شاملة يتضمن كل الأحكام العامة و الخاصة و الضرورية لنشاطهم في المؤسسة و عليه فإن البنود التي يمكن أن تتم شمولية العقد تتعلق بالمجالات التالية:

* المجالات التي يعود تنظيمها للنظام الداخلي للمؤسسة خاصة ما يتعلق بالمجال التأديبي، والمستثناة بنص المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-290.

* المجالات التي يترك المشرع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية التي أوردتها المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تتناسب مع وضعية مسيري المؤسسات بالإضافة الى كل المجالات التي يحيل القانون تنظيمها لعقود العمل.

وأهم ما يميز بنود عقد عمل مسير المؤسسة عن باقي العمال الأجراء العنصران :

أولاً: إلتزامات النتائج في عقد المسير

إن تنفيذ العمل التزم يرتبط مباشرة بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، و في هذا الإطار يجب على الأجير أداء عمله وفق ما يقدمه صاحب العمل من أوامر و توجيهات طبقاً للمادة 07 فقرة 1 و 3 من قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، التي تنص على " أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

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

¹ - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر، المادة 07.

أخضع المرسوم التنفيذي 90-290 ، مسير المؤسسة ؛ خروجاً عن القواعد العامة لقانون العمل التي تلزم العامل بذل عناية الرجل العادي، إلتزام النتائج، فأصبح ملزماً بالنتائج النهائية فهي لب و أساس الإلتزام ، فلم يعد تقييم المسير يتم على أساس كيفية القيام بالعمل و لكن على أساس النتائج، وعند قراءتنا للمادة 8 من المرسوم التنفيذي 90-290 في فقرتها الرابعة نجدتها تنص أن المسير الأجير الرئيسي يتفاوض بكل حرية مع الجهاز الإداري للمؤسسة خاصة فيما يخص أهداف النتائج و إلتزاماتها التي يمكن نقلها و تطبيقها بسهولة على العلاقة بين المسير الأجير الرئيسي و مساعديه الذين تختلف الأهداف المطلوبة من كل واحد منهم تبعاً لطبيعة نشاطه حتى و إن كانت تصب كلها في تحقيق الأهداف المحددة في عقد المسير الأجير الرئيسي أي أهداف الشركة، و عليه أن يحدد شرط النتائج في العقد بشكل دقيق وواضح، فالمرجع الأساسي لمعالجة الدعوى القضائية يتجسد في عقد العمل المحدد لإلتزامات المسير.

ثانياً : الأجر

يعتبر الإلتزام الحقيقي الذي يقع على عاتق المستخدم هو دفع مقابل العمل المقدم من طرف العامل، باعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة، فلا وجود لعقد عمل في غياب الأجر، هذا ما نصت عليه المادة 80 من قانون العمل 90-11 " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل".

إن تحديد الأجر يخضع مبدئياً للحرية التعاقدية أثناء إبرام العقد لكن هذه الحرية تعرف حدوداً، و تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 في فقرتها الأولى و الثانية "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص ما يلي:

أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه و المتكونة من الأجر الأساسى و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة

المنافع العينية

كما تنص المادة 05 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 90-290 على " تحدد قائمة المناصب المعينة لإطارات المديرية و كذلك كفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي و جهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال ".
فالمشرع من خلال المواد السابقة من المرسوم التنفيذي 90-290 ، أخضع تحديد أجر المسير الأجير الرئيسي لمعيار المردودية و الأهداف المحققة ، كما أخذ أيضا بمعيار الوقت ضمانا لحد أدنى من المدخول للمسير لتمتعه بالحماية المقدمة لباقي العمال، و تبقى الوسيلة الأساسية لتحديد أجر المسير هو عقد العمل باعتبار الأجر أحد أهم عناصره فيتم تحديده بالتفاوض الذي يتطلب قدرة كبيرة ؛ بين الطرفين بكل حرية فيحددان الأجر الأساسي و مختلف الملاحقات التابعة له مثل: التعويضات، المكافآت و العلاوات مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية كالحد الأدنى للأجر.

المطلب الثاني: آثار عقد عمل مسير المؤسسة العمومية الإقتصادية

ينتج عقد عمل مسيري المؤسسات بإعتباره من عقود العمل الملزمة للجانبين آثارا مختلفة تتمثل في جملة من الحقوق والواجبات المقررة للطرفين ، تتميز في العديد من جوانبها ببعض الخصوصيات التي قل ما نجدها في عقود العمل الأخرى .

الفرع الأول: آثاره بالنسبة لمسير المؤسسة

طبقا للفقرة الأولى من المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-290 و التي تنص على "لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال" فإنه يتم إستبعاد تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة على المسير ، كما أن المادة 09 منه والتي تنص "لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي " ، إستبعدت حقوق و إلتزامات المسيرين من التفاوض الجماعي، ما يجعل عقد عمل مسري المؤسسات هو المصدر الأساسي لعلاقته بالمؤسسة لشموله مختلف عناصر تلك العلاقة ، من ضمنها الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل عامل أجير و التي تعتبر حدودا دنيا لا يمكن التفاوض حولها ما عدا تلك المستبعدة من طرف المشرع أو تلك التي تتناقض مع صفته كمسير وذلك طبقا لنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90-290 التي تنص على "تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 02 أعلاه نفس الحقوق و الإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ما عدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله".

ما يجعلهم يخضعون لقانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ويتمتعون بمجموع حقوق العمال باعتبارهم أجراء ، بإستثناء بعض منها حيث أن المادة 05 من قانون العمل 90-11 المعدل والمتمم المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 والمتعلق بعلاقات العمل تنص على حقوق العمال بأنه " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

* ممارسة الحق النقابي، *التفاوض الجماعي، *المشاركة في الهيئة المستخدمة، *الضمان الإجتماعي و التقاعد، *الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، *الراحة ، *المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها، *اللجوء إلى الإضراب.

أيضا المادة 6 من قانون العمل 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل تنص كذلك على أنه " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي :

*التشغيل الفعلي، *إحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، *الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و إستحقاقهم،* التكوين المهني و الترقية في العمل، *الدفع المنتظم للأجر المستحق ، *الخدمات الإجتماعية ، * كل المنافع المرتبطة بعقد العمل إرتباط نوعيا.

و الإستثناء كما ذكرنا سابقا بالنسبة لمسيري المؤسسات نص عليه المشرع الجزائري في المادة 17 من المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات والتي تنص على " 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 " ،وهذه المادة تؤكد الفقرة الثانية من المادة 97 من القانون 90-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9جويلية 1996 التي تنص على " ويعتبر غير قابل للإنتخاب عليهم ؛ الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة ، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه وأقاربه بالنسب من الدرجة الأولى ، والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية ،والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية " ، وعليه فقانون العمل يمنع على المسيرين المستفيدين من عقود العمل طبقا للمرسوم التنفيذي 90-290 من المشاركة في انتخابات لجنة المشاركة، ذلك أنهم يمارسون صلاحياتهم عن طريق تفويض السلطات تسمح لمساواتهم بالمستخدمين (الهيئة المستخدمة)، فالمسير الأجير الرئيسي يعتبر رئيسا للمؤسسة و مستخدما تجاه العمال، حيث موقعهم و

صلاحياتهم تجاههم يمثلون مصلحة متناقضة مع مصلحة الأجراء و مصلحة المستخدم ، من خلال ممارسة صلاحياتهم تجاه العمال.

كما تعين لجنة المشاركة قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في مجلس إدارة أو مراقبة، طبقا للمادة 95 من القانون 90-11 التي تنص على " تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مئة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في المجلس طبقا للتشريع المعمول به" ، حيث يجتمع مكتبها تحت رئاسة المستخدم أو ممثله بنص المادة 104 من القانون 90-11 السابق الذكر على " يجتمع مكتب لجنة المشاركة ،أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر" بالإضافة إلى نص المادة 103 من القانون 90-11 في فقرتها الثانية على " ويمكن المستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات " ، هذه النصوص جعلت من الأجراء مشاركين فعليين في صنع القرارات وعملية الإشراف الفعلي على التسيير المالي والتنظيمي والإنتاجي من خلال هؤلاء الممثلين العاملين بإستثناء المسير الذي لا يكون واحدا منهم.

الفرع الثاني: آثاره بالنسبة للمؤسسة المستخدمة

إنطلاقا من مبدأ علاقة التبعية القانونية والتنظيمية وكذا الاقتصادية التي تفرضها طبيعة علاقة العمل القائمة بين المؤسسة المستخدمة بإعتبارها صاحبة العمل وذلك من خلال الهيئة المسيرة لها (مجلس الإدارة ،مجلس المراقبة) و مسيري المؤسسات سواء كان مسير أجير رئيسي أو إدارات المديرية ؛تمارس المؤسسة كافة الصلاحيات التي يمنحها قانون علاقات العمل تجاه المسيرين، بناء على

ذلك تتمتع المؤسسة المستخدمة تجاه الإطار المسير بالسلطة التنظيمية أي سلطة الإشراف والتوجيه والرقابة، إلى جانب السلطة التأديبية في حالة مخالفة الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو التعاقدية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة، ذلك أن التزامات الإطار المسير لاسيما المهنية منها المقررة بمقتضى عقد العمل¹، لا ينفي عدم خضوع المسير للالتزامات العامة التي يفرضها القانون على مختلف الفئات العمالية²، والمبينة في المادة 7 من قانون العمل 90-11

بأن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يعده المستخدم، رغم أن المشرع الجزائري لم يخضع هذه الفئة إلى النظام الداخلي الخاص بالشركة بنص الفقرة الأولى من المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-290 إلا أنه وفي الفقرة الثانية من نفس المادة تنص صراحة على أنه " غير أن مسيري المؤسسات الذين لا يراعون الواجبات المتصلة بعلاقات عملهم يمكن أن يتلقوا إنذارات أو تنبيهات كتابيا من الأجهزة التي أبرمت عقد العمل معهم " .

بأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، و ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة، وأن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة، بان

¹- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، 1990، المادة 03.

²- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42، 1990، المادة 06.

يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن؛ وأن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، وعدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية، وأن يراعوا الإلتزامات الناجمة عن عقد العمل¹.

هذه الإلتزامات العامة التي تشكل الحدود الدنيا التي لا يجوز للمسير تجاوزها تحت طائلة الجزاءات التأديبية التي قد تصل حد التسريح أو الفصل وفق الأحكام القانونية (ما سوف نعالجه في الفصل الثاني)، حيث يمارس الجهاز المسير للمؤسسة من حيث المبدأ كافة الصلاحيات والسلطات التي خولها القانون للسلطة السلمية في المؤسسة تجاه العامل المرتبط معها بعقد عمل، رغم ان هذا العامل لا يخضع من حيث المبدأ لنظام الداخلي للمؤسسة، إذ يرجع أساس هذه السلطة إلى علاقة التبعية الناتجة عن شروط وأحكام عقد العمل، والتي تولد علاقة العمل التي تقوم بين الإطار المسري والهيئة المستخدمة، رغم بعض مظاهر علاقة الوكالة التي تظهر من خلال المهام والصلاحيات والسلطات التي تمنحها الهيئة المستخدمة للإطار المسير باعتبارها من الضروريات والحتميات والوسائل القانونية والتنظيمية التي لا يمكن للإطار المسير القيام بالمهام والعمال الأعمال التي كلف

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 1990، 42، المادة 08، فقرة 4.

بها إلا إذا توفرت له هذه الصلاحيات والسلطات التي تحكم آثارها القانونية والتنظيمية أحكام القانون التجاري.

الفصل الثاني

الحماية القانونية لمسيري
المؤسسة العمومية الإقتصادية
وتسوية النزاعات الناشئة عن
عقد العمل

الفصل الثاني: الحماية القانونية لمسيرى المؤسسات العمومية

الإقتصادية و تسوية النزاعات

أقر دستور سنة 1989 والتعديلات التي طرأت عليه ابتداء من دستور 1996 إلى غاية 2016 جملة من المبادئ الخاصة بحماية حقوق العمال ، حيث تلتزم الدولة في هذا الخصوص بوضع القواعد القانونية التي تضمن الحد الأدنى من الحماية للعمال من أجل ممارسة العمل في ظروف تحفظ له كرامته الجسدية و المعنوية و الاقتصادية، و ما يميز هذه القواعد و الغرض الذي أنشئت من أجله أنها تتصف بكونها أمرة و تتعلق في معظمها بالنظام العام ، بحيث لا يجوز بأي حال من الأحوال مخالفتها أو الإتفاق على مخالفتها و إلا تعرض منتهكوها إلى جزاءات تتناسب مع القاعدة القانونية التي تم انتهاكها كما يطلق عليها أيضا " بالنظام العام المطلق".

و من المجالات التي تفرض على الدولة التدخل هو مجال رقابة علاقات العمل¹.

و تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد المادة 69 منه ،والمنظمة بالقوانين العامة والخاصة التي من خلالها تم تكيف علاقات العمل بإعطاء حرية أكبر لأطراف العلاقة في تحديد بنود العقد و تحديد شروط العمل ، و هو ما أعطى حماية أكبر للعامل في العقد بالإضافة إلى الحماية التي أقرها القانون ، و هو ما سنتناوله بالدراسة و التحليل في الفصل الثاني في مبحثين ، المبحث الأول

¹ - الطالب مزبود بصيقي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة للحصول على دكتوراه في العلوم، تخصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي، جامعة وهران 02 ،س.ج 2017-2018،ص5.

يتعلق بالحماية المقررة لمسيري المؤسسة و المبحث الثاني نتناول فيه كيفية تسوية المنازعات التي تنشأ عن عقد العمل .

المبحث الأول: الحماية القانونية لمسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية

تثار مسألة الحماية القانونية عندما نكون أمام إنهاء علاقة العمل بين العامل و المستخدم سواء كانت حسب التشريعات المعمول بها الواردة في القانون 90-11 المتعلق بقانون علاقة العمل أو القانون التجاري أو بإرادة الأطراف، أو إذا أخل أحد الأطراف ببند العقد أو كان التسريح تعسفياً، لذلك نجد أن المشرع ومن أجل حماية المسير من أي تعسف في استعمال حق التسريح أكد على وجود الخطأ أو نقص النتائج بالنسبة للمسير، وألزم المستخدم من خلال ذلك إتباع إجراءات محددة و بصفة إلزامية بحيث لا يقوم التسريح بدونها و لو وجد خطأ ، ليسمح له بالدفاع عن نفسه.

فألزم المشرع المستخدم بتبليغ الأجير بقرار التسريح و استدعائه للاستماع إليه مع إمكانية استعانتة بزميل له في المؤسسة للدفاع عنه، و تبليغ قرار التسريح بعد موافقة اللجنة المتساوية الأعضاء و لأن اللجنة دورها استشاري فقط ؛ فالكلمة الأخيرة تعود إلى المدير العام بشأن التسريح مع توضيح الأسباب التي دفعته لذلك في حدود القانون و أحكام العقد، و هذا طبقاً لنص المادة 73 - 2 التي تنص على أنه "يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ، ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ، و يجب ان تنص هذه

الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة، أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه¹ وفي بعض المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين عاملا و التي ليس لها نظام داخلي ملزمة بتكليف الخطأ الجسيم حسب ما هو منصوص عليه في المادة 73 من القانون 90-11 المذكور أعلاه².

والسؤال الذي يمكن أن يطرح بهذا الخصوص هو: ماهي الحماية التي أقرها المشرع الجزائري للمسير في هذه الحالة ؟ هذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول ؛ حول الحماية المقررة في العقد و في المطلب الثاني ؛ نخصه للحماية التي أقرها القانون.

المطلب الأول: الحماية المقررة في العقد

من أجل إعطاء حماية أكبر للمسير و استفادته من أحكام تشريع العمل و نظرا للطبيعة الخاصة للمهام الموكلة له و الأعمال و المسؤوليات الملقاة على عاتقه، فإن المشرع أضفى للعقد المبرم بين المسير و الجهاز المؤهل قانونا صفة عقد العمل.

فالمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات أعطت للمسير نفس الحقوق و الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء و ذلك طبقا للقانون 90-11 المتعلق

¹ أنظر القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل و المتمم لقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بعلاقات العمل.

² - أ.عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ،"النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية ، الجزائر، سنة 2005، ص 210.

بعلاقات العمل و يستثنى من ذلك بعض الالتزامات لأنها خاصة بالنظام النوعي لطبيعة عمل مسير المؤسسة.

وللمسير الحق في التفاوض مع الجهاز المؤهل فيما يخص بعض بنود العقد كتحديد مبلغ الأجر و سلطاته في اختيار اطارات مديريته، وأهداف النتائج و الالتزامات ، وكذا مدة العقد ومراجعته و تكييفه أثناء تنفيذه طبقا لما جاء في نص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه بنصها على أنه "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال و يحدد على الخصوص ما يلي:

• أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة

• المنافع العينية،

• سلطات المسير الأجير الرئيسي في توظيف إطارات المديرية المذكورة

في المادتين 2 و 5 أعلاه

• أهداف النتائج و التزاماتها،

• مدة مراجعة العقد و تكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها و كفاءتها ".

ولضمان أكبر حماية لهذا العقد، وخاصة للطرف الضعيف فيه ، فإن

المشرع الجزائري وعلى غرار المشرع الفرنسي يقرر ببطان كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل أو يقع مخالفا للقواعد العامة¹.

¹ - بن عودة ليلي ، الجمع بين وظيفة المدير و الأجير في شركة المساهمة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص قانون أعمال ، السنة الجامعية 2011/2012 ، ص 16.

إن العقد هو المصدر الوحيد لعلاقات عمل مسيرى المؤسسة مع مؤسساتهم المستخدمة، فيجب أن يتضمن عقد عمل المسير كل الإجراءات الواجب احترامها عند إلغاء العقد و ذلك تطبيقاً للمادة 73-2 من القانون 90-11 ، إذ يجب أن تكون أكثر تفصيلاً ومحددة بدقة حيث تنص على أنه " يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي و يجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح و استماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة ، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه "

و استناداً إلى نص المادة 12 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات بنصها على أنه " إذا كان انضمام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال ، فإن هذا الجهاز يخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابياً. يخول وقف عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذى لم يرتكب خطأ جسيماً حقاً في عطلة تحدد مدتها في العقد"¹.

فإخبار المسير كتابة واحترام مدة الإخطار المحدد في العقد هي إجراءات ضرورية ماعدا في حالة الخطأ الجسيم ، ولكن يمكن أن يتلقى مسيرى المؤسسات إنذاراً أو تنبيهاً كتابياً في حالة عدم مراعاتهم للواجبات المتصلة بعلاقة

1-أنظر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 ،المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات ،ج.ر عدد 42 ،المؤرخة في 03 أكتوبر 1991 .

عملهم من الأجهزة التي أبرمت معهم عقد العمل و هذا طبقا للمادة 16 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي 90-290 المذكور أعلاه¹.

لكن الملاحظ أن هذا المرسوم لا ينص صراحة على التسريح التأديبي ولا على صور الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها المسير بالرغم من الإشارة إلى مصطلح الخطأ الجسيم في هذه المادة ، و يقع في هذه الحالة عبء إثبات شرعية الإجراءات المتخذة على الجهاز المؤهل كما يقع عليه عبء إثبات الخطأ ، ومنه فإن تسريح مسير المؤسسة يكون إما لنقص النتائج أو عند الإخلال ببند العقد الناتجة عن سوء تسييره ، أو نتيجة لأخطاء جسيمة ارتكبها المسير حسب القواعد العامة لقانون العمل باعتباره أجيرا².

و بالنظر إلى نصوص مواد المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكورة أعلاه نجد أن المشرع خرج عن القاعدة العامة في عقود العمل، و أعطى للمسير بعض الحرية في التعاقد سواء المسير الأجير الرئيسي أو إطارات المديرية و ذلك نظرا لطبيعة العقد، فالمسير إلزامه الأساسي هو تحقيق نتائج و التزامات التي تم الاتفاق بشأنها مع المؤسسة المستخدمة أو الجهاز المؤهل، و بالتالي فكل إخلال بهذا الالتزام يؤدي إلى فسخ العقد.

وأما البنود الأخرى فهي بمثابة التزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة فهي القاعدة التي يركز عليها المسير و هي التي توفر له الظروف الجيدة للعمل و تمنحه الحماية ليتمكن من تحقيق النتائج المتفق عليها في العقد .

¹-أنظر المادة 16 من المرسوم 90-290.

²-كسال العربي ، النظام الخاص بعلاقات عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الإقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، جامعة الجزائر ، في 02/02/2018 ، ص 1251.

و بالرجوع إلى أحكام القانون التجاري فإنه يمكن لأطراف عقد عمل المسير (المسير ، جهاز الإدارة ذات رؤوس الأموال) أن يضعوا حدا لعقد التسيير ، حيث تنص المادة 640 من القانون التجاري على أنه : " يجوز لمجلس الإدارة عزل المديرين العاملين في أي وقت بناء على اقتراح الرئيس المدير العام " ؛ ومنه فإن إنهاء عقد التسيير للمديرين العاملين بيد مجلس الإدارة و يكون العزل بناء على اقتراح من الرئيس المدير العام ، مع حق المسير في حصول على التعويضات.

وبالتالي فإن فسخ عقد عمل المسير الأجير يكون بالإرادة المنفردة لجهاز التسيير ومعنى ذلك أن نهاية مدة الوكالة يترتب عنها حتما نهاية عقد العمل غير محدد المدة.

كما أن عقود العمل لمختلف مسيرى المؤسسات تتضمن بنودا تعطي الحماية لهؤلاء المسيرين من المتابعة القضائية المتعلقة بالأعمال و التصرفات بمناسبة قيامهم بمهامهم كمسيرين خاصة ما تعلق بمخالفة القوانين و النظام المعمول به في المجالات المالية و التجارية و المحاسبية ، أو من كل ضغط أو تهديد قد يتعرضون له من الغير أو من الجهات المختصة في إطار التحقيقات القضائية الأولية أثناء ممارستهم لمهامهم و ذلك في إطار الأحكام القانونية المعمول بها¹.

ومن خلال ما سبق ذكره فإن العقد المبرم بين الطرفين هو المرجع الأساسي في حالة قيام نزاع و هو الإطار الذي يحمي حقوق الطرفين من كل تعسف قد يقع من أحدهما، و منه فإن الحماية التي يتمتع بها المسير تجد مكانها

¹- د. كسالي العربي، المرجع السابق ، ص 1255.

في بنود العقد نفسه أو في القواعد العامة المعمول بها وهو ما سنوضحه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: الحماية التي أقرها القانون

يعتبر موضوع الحماية القانونية للعامل من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من طرف الدولة؛ و التي تكون عادة في حالات التسريح الإقتصادي أو التسريح التعسفي لما يسببه هذا الإجراء من آثار إجتماعية للعامل ، على أساس أن المستخدم أو صاحب المؤسسة همه الوحيد هو تحقيق الأهداف و النتائج المرجوة من التسيير للمؤسسة ، لذلك نجد أن المشرع الجزائري تدخل ليضع نصوص وأحكام قانونية لتحقيق التوازن بين المصالح الإقتصادية و الضرورات الإجتماعية .

ومن أجل تحقيق هذا التوازن منح المشرع الحق للمستخدم بتسريح عماله و إنهاء عقودهم لأسباب ومبررات إقتصادية ووفق شروط و إجراءات معينة باعتبار أن هذا التوازن من شأنه تكريس الحماية القانونية للعمال و باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، وأي مساس بحقوقهم يقع مخالفا للنظام العام¹.

غير أن المشرع وتحت مسمى النظام العام قيد من حق المستخدم من إنهاء عقد العمل و ذلك لاعتبارات إجتماعية و حمائية.

1-د.بقة عبد الحفيظ ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة و التسريح الإقتصادي ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون ، تخصص قانون أعمال ، جامعة الحاج لخضر ، سنة الجامعية 2012-2013، ص 131.

ومن جهة أخرى يمكن أن يقع إنهاء العقد من أحد الطرفين المستخدم أو مسير المؤسسة دون مبرر، بحيث يلزم بالتعويض من كان سببا في ذلك وهو ما نصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-290 بنصها "يمكن أن يترتب على الفصم التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقا للتشريع المعمول به فضلا عن مهلة الاشعار المسبق أو العطلة المذكورتين في المادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي 90-290 أعلاه"، وقد حدد المشرع لهذا الإنهاء التعسفي تعويضا ماليا، كما أنه وطبقا للفقرة الثانية من نص المادة 73-4 من القانون 90-11 في حالة رفض الإدماج يعوض العامل ماليا بحد أدنى و هو ستة أشهر مثل الأجر الذي كان يتقاضاه، ولم يضع له حدا أقصى و إنما تركه للسلطة التقديرية للقاضي.

أما بالنسبة لفسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي فتتص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه " تقرر فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي الأجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال، وفقا لأحكام الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري".

و يقتضى هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري كان يقصد من عقد عمل المسير الأجير الرئيسي على أنه عقد ملحق بالوكالة من حيث الإنهاء ، فطبيعة العلاقة المزدوجة التي تربط المسير الأجير الرئيسي بالشركة، و الذي يعتبر في نظر القانون التجاري وكيلا، جعلت المرسوم التنفيذي 90-290 ملزم بتنظيم إنهاء هذا العقد طبقا لأحكام وشروط القواعد المحددة في القانون التجاري، و لكن أثرها على علاقة العمل تحدد و تنظم طبقا لقواعد قانون العمل، ورغم إخضاع المرسوم التنفيذي 90-290 إنهاء عقد المسير الأجير الرئيسي للإجراءات المنصوص عليها في القانون التجاري ، فهذا لا يعنى أبدا حرمانه من الحقوق و الحماية المقررة للأجراء في هذا المجال ، فأخضع هذا الإنهاء من حيث النتائج لقانون

العمل و بالتالي ضرورة تعويض المسير في حالة إنعدام سبب العزل في إستعمال هذا الحق طبقا لنص المواد 10-11-12 من المرسوم التنفيذي 90-290، ما يجعل عقد عمل المسير تطبق عليه في الأساس أحكام قانون العمل.

غير أنه و نظرا لطبيعة هذا النوع من العقود ، فلا يمكن لأطراف العلاقة التعاقدية أن يستندا على فكرة الفسخ أو الإنهاء في هذا النوع من العقود لأن هذه النتيجة لا تتحقق إلا بحلول أجلها.

المبحث الثاني: تسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل

جاء في نص المادة 02 الثانية من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية ، تعريف النزاعات في العمل على أنه " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل بين الأجير و المستخدم ، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي ترتبط بالطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة " .

و بمراجعتنا لبعض النصوص السابقة التي أصدرها المشرع الجزائري بداية من الأمر 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل ، إلى غاية صدور هذا القانون نجد أنه جاء مغايرا لمختلف التعاريف السابقة ، لأن هذه المادة السالفة الذكر أثارت جدلا فقهيya لأنهم يرون أنه لا فائدة من التفرقة بين الخلاف الذي يتم تسويته داخل المؤسسة أو الذي يحل خارجها عن طريق القضاء، و الحقيقة أن المنازعة هي

خلاف يحدث في أي مرحلة كانت يجب إيجاد حل لها داخل المؤسسة أو عن طريق مفتشية العمل أو مكتب المصالحة أو القضاء¹.

ومنه فإن التعريف المناسب للمنازعة الفردية في العمل هو "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم ، حول تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين، و الذي لم تتم تسويته داخل الهيئة المستخدمة " ، و يمكن إستخلاص من هذا التعريف ثلاثة شروط أساسية حول النزاع الفردي² و هي :

- أن يكون الخلاف قائما بين الأجير و المستخدم
- أن يكون الخلاف بشأن تنفيذ علاقة العمل
- ألا يكون الخلاف قد تم حله داخل المؤسسة المستخدمة

وبذكر هذه الشروط تكون التسوية في حالة النزاع الفردي في العمل إما عن طريق تسوية ودية و هو ما سنراه في المطلب الأول ، أو أن يسلك النزاع طريق التسوية القضائية في حال فشل التسوية الودية للنزاع و ذلك من خلال المطلب الثاني.

¹- الطلبتان : أمزيان إبتسام و خليفاتي ليلي ، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية ، تخصص قانون أعمال، جامعة البويرة ، سنة 2017، ص37.

²- الطلبتان ، أمزيان إبتسام و خليفاتي ليلي ، الرجوع السابق، ص37.

المطلب الأول: التسوية الودية

إن استمرار علاقة العمل بين العامل و المستخدم أو صاحب المؤسسة لهو من الضرورة بالمكان من أجل المحافظة على العلاقة الودية بينهما ، إذ في غالب الأحيان ينشأ النزاع عن سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو بمناسبة تفسير مسألة قانونية أو تنظيمية فيكفي أن يتبادل فيه الطرفان الآراء بشكل جدي للوصول إلى إتفاق بشأنه ، فالحوار و التشاور المباشر يبعد عن الأطراف هذه الخلافات التي قد تنجر عنها مضاعفات تؤدي بالضرورة إلى الإضرار بمصالح الطرفين، لذلك وضع المشرع الجزائري إجراءات التسوية الودية حسب المادة 73-2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، لأن خصوصية النزاع الفردي بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل ، إلا أنه يستوجب المرور على الإجراءات الهادفة إلى تسويته بطريقة ودية لأنها تعتبر جوهرية لقبول الدعوى شكلا حسب المواد 19 و 37 من القانون 90-04 ، و حسب نص المادة 73-2 من القانون 90-11، ترك المشرع للمستخدم تحديد إجراءات التسريح في حالة ارتكاب العامل خطأ يؤدي إلى انتهاء العقد ضمن إحترام إجراءات النظام الداخلي للمؤسسة.

غير أن مسيرى المؤسسة لا يخضعون للنظام الداخلي لها وذلك طبقا لنص المادة 16 الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 التي تنص

على أنه : " لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال"¹

ونظرا لخصوصية عقد العمل الخاص بمسيرو المؤسسات و غياب النصوص القانونية المتعلقة بتسوية النزاعات الناشئة بين الطرفين بالمرسوم التنفيذي الخاص بهم ، مكنت لنا المادة 04 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و التي تنص على أنه " في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون ، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار؛ * في حالة عدم الرد، أو عدم رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة * ؛ * يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار *"².

و يستشف من ذلك أن هذه المادة وضعت آلية تسمى بالتظلم كإجراء أولى في تسوية النزاع بالطريقة الودية و التي تعمل بها الكثير من الأنظمة.

فإذا تقاعس أو تأخر المستخدم في الرد على التظلم الكتابي لأنه و حسب رأي السيد : رشيد واضح ؛ على أنه لا يوجد في القانون ما يجبر القائم

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقة العمل الخاصة بمسيرو المؤسسات، المؤرخ في 29/09/1990، ج.ر ع 42 .

² - قانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، ج.ر ع 06، المادة 4.

بتسيير المستخدمين أو المستخدم نفسه على الرد كتابيا أو تسبيب رده¹ ، فإذا فشلت هذه الآلية في تسوية الخلاف داخل المؤسسة ، يتطلب الأمر في هذه الحالة تدخل طرف ثالث خارج عن المؤسسة و المتمثل في مفتشية العمل لتقريب وجهات النظر بينهما و تسوية الخلاف إن أمكن أو مكتب المصالحة المستحدث بصدور القانون 90-04 و تحرير محضر لذلك .

ويختلف الإجراء في هذه حالة من يحملون صفة مسير المؤسسة حيث تختلف مستوياتهم حسب الجهة التي عينتهم ؛ فالإطارات التي تم تعيينها من طرف المسير الأجير الرئيسي فالإخطار بالنسبة لهم يكون للمسير الرئيسي وفي حالة عدم الرد يكون رفع التظلم إلى مجلس الإدارة ليرد عليه خلال 15 يوما من تاريخ إخطاره.

أما في حالة ما إذا كان المعني بالنزاع هو المسير الأجير الرئيسي فإن هذا الأخير يرفع الإخطار إلى مجلس الإدارة مباشرة و هي ملزمة بالرد عليه خلال 08 أيام ابتداء من تاريخ الإخطار حسب المادة 04 من القانون 90-04 المذكور أعلاه².

بعد أن يستنفذ مسير المؤسسة آلية التظلم داخل الهيئة المستخدمة لوضع حد للخلاف القائم بالطريقة الودية التي تعمل بها بعض الأنظمة ، يمكن لمسير المؤسسة إخطار مفتش العمل المختص إقليميا في حل النزاع وفق الإجراءات التي يحددها القانون ، و ذلك وفقا لنص المادة 05 من القانون 90-

¹-رشيد واضح ،منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ،ط الرابعة ،سنة 2007، ص 25.

²-د.كسالي العربي، المرجع السابق، ص 1256

04 المذكور أعلاه ، و ذلك بتقديم عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا ، فيقوم مفتش العمل على إثرها بتحرير محضر و يقوم بتقديم الإخطار خلال ثلاثة أيام من تاريخ تبليغه إلى مكتب المصالحة ، ثم استدعاء الأطراف للمصالحة في حدود ثمانية أيام بحضورهم شخصيا أو من يمثلهم قانونا حتى تتم التسوية و الاتفاق على نقاط الخلاف التي بينهما، وقد يحدث و أن يتخلف أحد الأطراف عن حضور جلسات المصالحة بتكليف ممثلين عنهم أو مستشارين قانونيين لتمثيلهم وذلك عملا بالمادة 29 من القانون 04-90 المذكور أعلاه بنصها على أنه " عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد لإجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه (08) أيام من تاريخ الإستدعاء".

و إذا غاب المدعي عليه أو من يمثله في إجتماعين متتاليين لغرض المصالحة يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بعدم الصلح حسب نص المادة 30 من القانون 04-90.

ونظرا لما يتطلبه في مثل هذه القضايا و الخلافات المطروحة على مكتب المصالحة الإسراع و التعجيل فيها ،كان من المستحسن حسب رأي السيد رشيد واضح تعديل المادة 29 من القانون 04-90 و إلزام مكتب المصالحة بانعقاد¹، الاجتماع وجوبا في جلسته الثانية حتى و لو تخلف أحد الطرفين المتنازعين عن الحضور، ليأخذ بذلك التصريحات الكتابية ، أو تمكين المكتب من توقيع غرامة مالية جزاء عدم الحضور بدون عذر حتى يسهل عليه عملية التسوية على مستواه.

¹ - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 41.

و في حالة حضور الأطراف المتنازعة إلى مكتب المصالحة الذي يجتمع تحت رئاسة مفتش العمل حيث يقوم بعرض محتوى الشكوى المقدمة أمامه على مكتب المصالحة ، بعدها يستمع المفتش إلى رأي الطرفين حول القضية المعروضة أمامه في الشكوى حتى يتسنى لأعضاء مكتب المصالحة الإلمام بجوانب موضوع القضية و أخذ تصور شامل لها و تقديم اقتراحات و حلول لها للأطراف المتنازعة وتمكينهم بقبولها أو رفضها.

وحسب المادة 31 من القانون 90-04، إذا اتفق الأطراف المتنازعة على تسوية النزاع بصفة جزئية أو كلية يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بالمصالحة مع عدم إحتواء المحضر على شروط تتنافى مع النصوص و التنظيمات المعمول بها الخاصة بعلاقات العمل.¹

وبنص الفقرة الثانية من نفس المادة و في حالة عدم اتفاق الطرفين ، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم الصلح ، ليتم به وضع حد للقضية المطروحة أمامه ، و تمكين المدعي أي الطرف المضرور من مباشرة الدعوى أمام المحكمة المختصة .

وفي بعض التشريعات تعتبر إجراءات المصالحة جزءا من الدعوى القضائية التي تدخل ضمن اختصاص المحاكم الاجتماعية بحيث لا تقبل الدعوى بدون المرور على مكتب المصالحة و يترتب عن تخلف هذا الإجراء بطلان الدعوى .

¹ - الطالبتان، أمزيان إبتسام و خليفاتي ليلي ، المرجع السابق، ص89.

المطلب الثاني : التسوية القضائية

لم يكن اللجوء إلى القضاء كحل أخير أمام الطرف الضعيف في العلاقة إلا بعد إستنفاد جميع طرق التسوية الودية، ذلك لأن المشرع أراد من خلال هذا الإجراء ولعدة أسباب نذكر منها :

1. لأن المنازعة بطبيعتها تحتاج في البداية إلى حل ودي .
2. تجنب إرهاق العامل بالتكاليف و المصاريف القضائية¹.

فإذا استنفدت جميع الطرق في تسوية النزاع بالطريقة الودية سواء داخل الهيئة المستخدمة كإجراء أولي أو بمكتب المصالحة عن طريق مفتشية العمل كإجراء آخر ضروري و جوهري، يحق للطرف المتضرر أن يلجأ إلى المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية صاحبة الإختصاص النوعي في هذا النزاع، أملا في التوصل إلى تسوية قضائية لذات النزاع كآخر إجراء و آخر مرحلة للحصول على حقوقه، بعد حصوله على محضر عدم المصالحة من مفتشية العمل المختصة إقليميا، وقبول الدعوى القضائية أمام المحاكم الإجتماعية في هذه الحالة يبقى مرهونا و مرتبطا بتحقيق شرط عدم المصالحة .

ويرفع الطرف الذي له مصلحة حسب المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية دعوى أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية مرفقا بمحضر عدم المصالحة المسلم له من طرف مكتب المصالحة طبقا لنص المادة 37 من القانون 90-04 بنصها : "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبين المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون"

¹-أ.عجة الجيلالي ، المرجع السابق ،ص 205.

و على قاضي المحكمة أن يحدد أول جلسة خلال مدة أقصاها (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى¹ ، طبقا للمادة 505 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية والمادة 38 الفقرة الأولى من القانون 90-04 حيث تنص هذه الأخيرة بأنه " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها (15) يوما التي تلي توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى" و ما يميز القضاء الإجتماعي هو البساطة و سهولة إجراءات التقاضي إذ لا تتطلب الشكليات كالتى تتطلبها الغرف و المحاكم الأخرى ، ويكون دور القاضي أساسا في الرقابة على السلطة التأديبية للهيئة المستخدمة ومدى مطابقتها للإجراءات القانونية المتبعة في ذلك وهي كالتالي :

1. مراعاة الظروف المحيطة بالعامل مرتكب الخطأ التأديبي
2. الإطلاع على السيرة المهنية للعامل
3. أن تكون العقوبة مبنية على أحكام و إجراءات وفق التنظيم المعمول به قانونا أو التي تضمنها النظام الداخلي
4. أن يبلغ المعني كتابيا بالقرار

و تأخذ أحكامه الصادرة بشأنها:

• أحكام ابتدائية ونهائية لا تقبل الطعن بالإستئناف و لا بالنقض أساسا في دعوى إلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية و/أو الإتفاقيات الإجبارية و تسليم شهادات العمل و كشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي حسب المادة 21 من القانون 90-04 المذكور أعلاه².

¹ - رحمانى إسحاق، النزاعات العمالية و أثرها على علاقات العمل ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الإجتماع تنظيم و عمل ،تخصص تنظيم و عمل، جامعة البويرة، س.ج 2012-2013 ،ص 31.

² -أنظر المادة 21 من القانون 90-04، السالف الذكر.

- أحكام إبتدائية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون في المسائل المتعلقة بدفع أجور العمال أو ما يتعلق بالحقوق المادية و المهنية للعمال رغم أنها تقبل الإستئناف، وهو ما نصت عليه المادة 22 من القانون 90-04 على أنه " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون"
 - تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.
 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في اطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة .

- دفع الرواتب و التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة

*أحكام إبتدائية محل تنفيذ معجل حسب نص المادة 34 من نفس القانون على أنه : " في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط و الأجل المحددة في المادة 33 من هذا القانون ، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و الملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة و مع إستدعاء المدعي عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول به" ، و وفقا للمادة المذكورة أعلاه يكون التنفيذ معجلا حتى و إن سلك طريق الطعن العادية أو غير العادية فيه ، و بتحليلنا لهذه المادة يكون حسب رأينا أن هذه الأحكام قابلة للطعن و المراجعة بحيث لا يمكن تنفيذها إلا بعد أن يكون الحكم ممهورا بالصيغة التنفيذية ، أي أن يحوز على قوة الشيء المقضي فيه ¹.

¹- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 68.

الفرع الأول : طرق الطعن

تكون الأحكام الإبتدائية القابلة للتنفيذ المعجل، قابلة للمراجعة بطرق الطعن العادية و غير العادية

أولا : طرق الطعن العادية

تكون طرق الطعن العادية في المعارضة و الاستئناف، فإذا صدر حكم ابتدائي في غياب أحد المتخاصمين و هو المحكوم له، أن يطلب المعارضة لمراجعة الأحكام أمام نفس الجهة التي أصدرته لإعادة نشر النزاع من جديد ، طبقا للمادة 328 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري و ذلك خلال مدة شهر من تاريخ التبليغ الحاصل، بنفس الطرق و الإجراءات المقررة لافتتاح الدعوى، طبقا للمادتين 329 و 330 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري ، و به يتم وقف تنفيذ الحكم المعارض ، مع عدم جواز الطعن بمعارضة جديدة إذا تخلف الخصم المعارض مرة أخرى طبقا للمادة 331 من نفس القانون .

و يجوز للخصم المتغيب عن جلسة المعارضة أو إذا انقضت مواعيد المعارضة المقررة قانونا أن يلجأ إلى الدرجة الثانية للتقاضي على مستوى المجالس القضائية بمقتضى المادة 333 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تنص على أنه " تكون الأحكام الصادرة في جميع المواد قابلة للاستئناف

، عندما تفصل في موضوع النزاع أو في دفع شكلي أو في دفع بعدم القبول أو أي دفع عارض آخر ينهي الخصومة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك¹

ثانياً : طرق الطعن غير العادية

يمكن أن يلجأ الطاعن إلى طرق الطعن غير العادية و هي:النقض، إلتماس إعادة النظر وتدخل الغير خارج عن الخصومة بالمحكمة العليا باعتبارها محكمة قانون.

فيكون الطعن بالنقض في الحكم الصادر عن المحاكم و المجالس القضائية إلا إذا كان مؤسساً على أحد الأوجه التي ذكرتها المادة 358 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وفي الآجال المحددة في القانون السالف الذكر.

ويفترض في إعتراض الغير خارج عن الخصومة طرفاً ثالثاً في النزاع بشرط تضرره من الحكم الفاصل في القضية ، و الأصل أن القضية لا تهم إلا طرفي علاقة العمل في غالب الأحيان ما داماً يتمتعان بالأهلية القانونية و المصلحة وفق الشروط المذكورة في المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ،السالف الذكر بحيث يمكن لكل شخص ذي مصلحة أن يطعن في حكم لم يكن طرفاً فيه بموجب عريضة إذا رأى أن الحكم الصادر يمس بمركزه القانوني، أو بمصلحة مرتبطة بمنصب عمله في المؤسسة حتى و إن كان هذا الحكم لا يعنيه بصفة مباشرة.

¹ - رشيد واضح، المرجع السابق ، ص 69 و70.

أما في حالة الوفاة أو تغير أهلية أحد الخصوم في الدعوى حسب الأوضاع القانونية يمكن للوارث متابعة سير الدعوى حسب مضمون المواد من 380 إلى 389¹ ، دون أن يكون تدخلا من الغير خارج عن الخصومة ، إلا في حالة واحدة يجوز لشخص آخر له مصلحة و ذلك بشرط أن يثبت تضرره ، و هو جائز في الأوامر الاستعجالية طبقا ل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما في الحالات التي لا يجوز فيها اللجوء إلى المعارضة أو الإستئناف يمكن للطاعن إذا كان طرفا في الحكم أن يرفع طلب إلتماس إعادة النظر أمام الجهة التي أصدرت الحكم النهائي الحائز لقوة الشيء المقضي فيه، لإعادة النظر في القضية من جديد بقصد إلغاء الحكم الصادر بشأنها و ذلك طبقا للمادة 390 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، و يبدأ سريانه خلال شهرين من تبليغ الحكم المطعون فيه من تاريخ ثبوت تزوير شهادة الشاهد ، أو ثبوت التزوير، أو تاريخ إكتشاف الوثيقة المحتجزة².

¹ - أنظر المواد من 380 إلى 389 ، قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري.

² -رشيد واضح نفس المرجع ص 72 و73

الخطبة

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع النظام القانوني لمسيرى المؤسسات، رأينا أن المشرع الجزائري أضاف على هذه الفئة صفة الخصوصية من خلال إصداره للمرسوم التنفيذي 90-290 ذلك لأن هذا المرسوم جاء ليتمشى مع التحولات الاقتصادية والإصلاحات التي جاء بها القانون التوجيهي رقم 88-01 وما تلاه من قوانين أخرى حيث يمثل هذا القانون الخصوصية بإعتباره نظام قانوني يعنى بالعلاقة الناشئة بين المسيرين و المؤسسة المستخدمة وبإعطاء إستقلالية أكبر للمؤسسة من أجل تحقيق النتائج و أخذ مكانة في السوق خاصة و أن الجزائر تبنت في هذا الخصوص نظام إقتصاد السوق، كما أن هذا النظام الخاص بمسيرى المؤسسات أعطى حرية أكبر للمسيرين في التعاقد من حيث التفاوض وإخضاع ذلك للإرادة المنفردة للأطراف، دون الإخلال بالقواعد القانونية المتعلقة بالنظام العام، و التنظيم المعمول به في إبرام عقود العمل، وهذا لتمكينه من الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل فحصله على صفة الأجير بإحالاته إلى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هو في نظر المختصين يعتبر إمتياز حسب نص المادة 06 من المرسوم السالف الذكر بقولها : "يكون لمسيرى المؤسسات المذكورة في المادة 02 من المرسوم 290/90 نفس الحقوق و الإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ما عدا الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله"، و في المقابل حملته لصفة المسير هو بمثابة ترقية للأجير بل هو تتويجا لمساره المهني و فائدة مميزة منحها له المرسوم التنفيذي 90-290

فالمشرع استحدث بهذا المرسوم نوع آخر من العقود الخاصة وهو العقد الخاص بالإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية، كما حدد في هذا

المرسوم الأشخاص الذين يحملون هذه الصفة على سبيل الحصر و أخرج من هذا النظام القانوني الإطار المدير العام لشركة رؤوس الأموال حتى و إن كان يحمل هذه الصفة بمقتضى القانون التجاري فهو في نظر هذا الأخير وكيل إجتماعي ، وهو ما جعل العقد المبرم بين المسير و المؤسسة يحتوي على بنود غير مألوفة مما خلق ازدواجية في طبيعة وظائفهم و إشكالية في الجمع بين عقد الوكالة و عقد العمل كما أن هذا النظام استبعد المسيرين من مجال تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة من خلال المواد: 07-08-09-16 المذكورين في المرسوم 90-290 ومن مجال الإتفاقيات الجماعية خاصة ما تعلق بحقوقهم و إلتزاماتهم بما فيها أجورهم و تعويضاتهم المختلفة كما أنهم لا يتقيدون بالمدة القانونية للعمل الواردة في قانون العمل ، بحيث يمكنهم العمل خارج أوقات العمل القانونية بشكل دائم بالإضافة إلى القيود الواردة على عقود العمل .

كما أن هذا النظام الخاص بمسيري المؤسسات المتمثل خصوصا في المرسوم التنفيذي لم يجيز لهؤلاء الإلتخاب أو أن يكونوا متخبين ضمن أجهزة مشاركة العمال ضبقا لنص المواد من 90 إلى 93 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

كما أن هذا المرسوم رتب قواعد و أحكام تخص إنهاء العقد أو فسخه بإرادة أحد الطرفين في حلة إخلال أحدهما ببند العقد خاصة إذا أخل المسير بتحقيق النتائج و الإلتزامات أو التسريح التعسفي في حالة إرتكاب المسير للخطأ و عبء إثبات الخطأ لم يتم النص عليه في هذا المرسوم بل إحالته إلى القواعد العامة التي يكون فيها عاتق المستخدم أو الجهاز المؤهل قانونا أو الجهة التي أصدرته كما يتلأب على هذا التسريح تعويضات مدنية ، وحسب قانون

الإجراءات المدنية فالقضاء المختص في النزاعات هو القضاء العادي بالقسم الإجتماعي

أما من حيث الحماية المقررة لهم فإن المصدر الأساسي الخاص بعلاقات المسيرين بمؤسستهم فالعقد هو الذي ينظم في بنوده كل الإجراءات التي تضمن حماية له

وما لفت إنتباهنا أن المشرع أصدر هذا المرسوم في ظروف تميزت بالصعوبة الإقتصادية التي كانت تمر بها البلاد بصفة خاصة و المنظومة السياسية بصفة عامة ، خاصة و أن هذا المرسوم جاء في فترة تحول جديد في النظام السياسي من النظام الإشتراكي الذي أساسه الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج إلى انتهاج نظام مغاير تماما في الإيديولوجية ألا وهو النظام الرأسمالي و الذي أساسه الملكية الفردية لوسائل الإنتاج و هذا بصدور دستور سنة 1989 و دستور سنة 1996 .

لذلك نجد أن المشرع بإصداره لهذا المرسوم لم يحدث عليه أي تعديل إلى غاية يومنا هذا .

و من النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذا البحث خصوصا ما تعلق بصفة و طبيعة عقد التسيير فهو من العقود الخاصة و أن المسير يقع عليه إلترام أساسي هو تحقيق النتائج التي تعهد بها في بنود العقد طبقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290

و أن التعويضات الخاصة بالإنتهاء التعسفي لعقد العمل الخاص بالمسير حسب المرسوم التنفيذي 90-290 هي تعويضات مدنية عكس التي ذكرتها القانون 90-11.

وفي آخر بحثنا هذا و بناء على النتائج التي توصلنا إليها يحق لنا أن نعطي إقتراحات أو توصيات حول هذا النظام القانوني المتمثل على الخصوص المرسوم التنفيذي رقم 90-290 و هي كالتالي :

ضرورة مراجعة المرسوم بما يتماشى مع القوانين السارية المفعول سواء القوانين الإقتصادية أو المتعلقة بالشركات وخاصة شركة الأشخاص و يحفض التوازن بين مصالح الطرفين المسيرين و المستخدم على حد سواء.

و في الأخير يمكن أن نثمن ما جاء في هذا المرسوم ونشجع المواصلة في تطبيقه، بالرغم من وجود بعض الثغرات إلا أنه يبقى ثمرة إجتهد المشرع الجزائري، الذي أراد من خلال هذا المرسوم حسب إعتقادنا أن يعطي تميزا لهذه الفئة التي تمتاز بالتكوين العالي بالإضافة إلى ما تقدمه من مجهودات فكرية و تقنية للمؤسسة الجزائرية في سبيل تنمية إقتصاد بلادنا وتطويره و أخذ مكانة لها في السوق الوطنية أو الدولية .

ملخص

يتميز النظام القانوني لمسيري المؤسسات العمومية الإقتصادية ، و المتمثل خصوصا في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 ، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، في بعض قواعده القانونية كونها غير مألوفة في نظام علاقات العمل العادية ، لأنه يركز بالأساس على إجراءات التوظيف وكذا إلى طبيعة العقود التي تتميز بها عن غيرها من عقود العمل العادية بالإضافة إلى الصفة المزدوجة التي يحملها هؤلاء المسيرين ، فهي صفة الأجراء من جهة و من جهة أخرى صفة الوكلاء عن المؤسسات التي يعملون لحسابها، كذلك الطبيعة الخاصة التي تتعلق بمضمون العقد و إجراءات إبرامه و أخيرا في الأحكام و القواعد القانونية التي تحكم علاقات عملهم مع المؤسسة و المتمثلة في قانون العمل 90-11 و القانون التجاري.

Abstract :

The légal system for the managers of public economic institutions, which is particularly represented in Executive Decree No. 90-290, which is contracted with the system of labor relations for enterprise managers, is distinguished in some of its legal rules unfamiliar with the system of regular labor relations, because it is based mainly on recruitment procedures as well as the nature of contracts It is distinguished from other regular work contracts, in addition to the dual quality that these managers carry, as it is the characteristic of the employees on the one hand, and on the other hand the characteristic of agents for the institutions they work for, as well as the special nature that relates to the content of the contract and the procedures for its conclusion and finally in

أولا :المصادر الرسمية

❖ الدستور : دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل بالقانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016

❖ القوانين

- القانون 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل جريد رسمية رقم 06 معدل و متمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر. بالقانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية

- القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل و المتمم لقانون رقم 91-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991 المتعلق بعلاقات العمل.

❖ الأوامر

- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم، الجزائر.

❖ المراسيم التشريعية

- المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية الجزائرية ،العدد 27 المؤرخة في 27 أبريل 1993،المادتين 610،622 القانون التجاري.

❖ المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 ،الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 42.

ثانيا : المؤلفات

أ- باللغة العربية

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة 4، سنة 2007

- أ.عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية ،"النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية ، الجزائر، سنة 2005

ثالثا: الرسائل الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

-بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة و التسريح الإقتصادي ، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون ، تخصص قانون أعمال ، جامعة الحاج لخضر ،سنة الجامعية 2012-2013

- مزبود بصيفي،الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة للحصول على دكتوراه في العلوم، تخصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي ن جامعة وهران 02 س.ج 2017-2018.

ب- رسائل الماجستير

-بن عودة ليلي ، الجمع بين وظيفة المدير و الاجير في شركة المساهمة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص قانون أعمال ، السنة الجامعية 2012/2011
-رحماني إسحاق، النزاعات العمالية و أثرها على علاقات العمل ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الإجتماع تنظيم و عمل تخصص تنظيم و عمل، جامعة البويرة، س.ج. 2012-2013.

ج- مذكرة الماستر

- أمزيان إبتسام و خليفاتي ليلي ، الصلح كوسيلة لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري
مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم القانونية ، تخصص قانون أعمال، جامعة البويرة
سنة 2017

د- مذكرة تخصص

-عباسة مريم، النظام القانوني لعقد عمل الإطارات المسيرة، مذكرة تخرج،تخصص إجتماعي،وزارة العدل،الجزائر،سنة2002.

رابعاً : المقالات المتخصصة

أ- باللغة العربية

كسال العربي،النظام الخاص بعلاقات عمل الإطارات المسيرة في المؤسسة العمومية الإقتصادية في التشريع الجزائري،مجلة الأستاذ الباحث،العدد التاسع،مارس2018.

الفهرس

فهرس المحتويات:

الصفحة	الفهرس
	الشكر
	إهداء
1	مقدمة
5	الفصل الأول: ماهية مسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية
5	المبحث الأول: مفهوم وطبيعة العلاقة القانونية لمسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية
6	المطلب الأول: مفهوم المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية
14	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد عمل مسير المؤسسة العمومية الإقتصادية
21	المبحث الثاني: أحكام وإجراءات إبرام عقد عمل مسير المؤسسة العمومية الإقتصادية وآثاره
21	المطلب الأول: إجراءات إبرام عقد العمل ومضمونه
26	المطلب الثاني: آثار عقد عمل مسير المؤسسة العمومية الإقتصادية
33	الفصل الثاني: الحماية القانونية لمسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية وتسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل
34	المبحث الأول: الحماية القانونية لمسيري المؤسسة العمومية الإقتصادية
35	المطلب الأول: الحماية المقررة في العقد
40	المطلب الثاني: الحماية المقررة قانونا
42	المبحث الثاني: تسوية النزاعات الناشئة عن عقد العمل
44	المطلب الأول: التسوية الودية
49	المطلب الثاني: التسوية القضائية
55	الخاتمة
59	قائمة المراجع
	الفهرس

