

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



عقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات فى ظل
المرسوم التنفيذى 290/90

مذكرة لنيل شهادة الماستر
التخصص: قانون إجتماعى

تحت إشراف الأستاذ:
* بن سليمان عبد النور

من إعداد الطالب:
• عمارى شىخ

لجنة المناقشة

الأستاذ: بوزيان عياشى رئيسا
الأستاذ: بن سليمان عبد النور مشرفا ومقررا
الأستاذ : قميدى محمد فوزى عضوا مناقشا
الأستاذ : سعيدى بن يحيى عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

مقدمة:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية محرك النمو و تتدخل إلى حد بعيد في الجوانب الاجتماعية و المعنوية للمجتمع و تلعب دور كبير في اقتصاديات الدول و لقد انصب الاهتمام خلال السنوات الأخيرة على دور المؤسسة العمومية في الجزائر في المجال الاقتصادي باعتبارها أداة أساسية لعملية التنمية الشاملة .

و لقدت مرت المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر كما هي عليه الآن بعدة مراحل بدأت أولها بالمؤسسة المسيرة ذاتيا فبعد رحيل المعمرين أصبحت أملاكهم شاغرة، أين تمت إدارتها تلقائيا من طرف العمال و كانت تسير من قبل الجمعية العامة للعمال و لجنة التسيير و تقوم بالترتيبات المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة و توزع المسؤوليات و تبت في المسائل الاقتصادية و تعد مخطط التنمية و مديرها الذي يعين من قبل الجهة الوصية يتولى عملية التسيير الإداري و المالي و يطبق القرارات.

ثم بعد سنة 1965 انتقلت إلى نظام المؤسسة المملوكة للدولة و ظهرت هيمنة هذه الأخيرة على الميدان الاقتصادي و تم إنشاء الشركات الوطنية و تدخلت الدولة على أوسع نطاق لتنفيذ السياسة الاقتصادية و الاجتماعية عبر التخطيط و التأمين، و من ناحية التسيير تجسدت هيمنة الدولة من خلال تعيين المدير و تحديد الصلاحيات التي يتمتع بها و هذا ما يدل على التسيير المركزي ووجود لجنة مداولة و مراقبة ممثلة للوزارات و الحزب ونقابة و عمال منتخبين تساعد المدير في التسيير.

و في سنة 1971 تحولت المؤسسة الوطنية إلى مؤسسة اشتراكية بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات و اعتبرت المؤسسة الاشتراكية أداة لتحقيق أهداف التنمية ضمن التخطيط الشامل بسن مشروع المخطط السنوي للمؤسسة و هي مسؤولة عن تنفيذ المهام و الأهداف المخولة لها في إطار المخطط الوطني، و يتم تسيير هذه المؤسسات عن طريق مجلس العمال و مجلس المديرية العامة و اللجان الدائمة و تخضع إلى وصاية حسب اختصاص نشاطها و تتمتع بالاستقلالية المالية و بمجلس المديرية يتكون بالإضافة إلى ممثلي العمال فهو يتكون من ممثلي الإدارة معينين من طرف الجهة الوصية (المدير العام و الإطارات الذين لهم مسؤولية مباشرة في المؤسسة) و ينفرد المدير العام برئاسة

مجلس المديرية و يعتبر المسؤول الأول بخصوص سير المؤسسة طبقا للصلاحيات المخولة له قانونا.

و أهم ما كان يميز هذه المرحلة هو التوجه الذي عرفته الجزائر في تلك الفترة وهو الاقتصاد الموجه و النظام الاشتراكي و إلى تاريخ غير بعيد كانت المؤسسة المملوكة للدولة هي التي تسيطر على الساحة الاقتصادية الجزائرية و هذا ما أدى إلى نشوء نوع خاص من مسيري المؤسسات يختلفون تمام الاختلاف في دورهم و أهدافهم داخل المؤسسة عن نظرائهم في باقي الدول التي انتهجت النظام الاقتصادي الحر و خاصة من حيث النظام القانوني الذي يحكمهم.

فبالرغم من مختلف التغيرات و الإصلاحات التي اعتمدت و مست أشكال وتسميات هذه المؤسسات و طرق سيرها فإن مسيريتها احتفظوا بنفس الخصائص والأهداف و الأدوار التي عرفوها و يرجع ذلك إلى كون المبادئ التي تحكمهم و طريقة تعيينهم و عزلهم و تبعيتهم للسلطة التدريجية بقيت نفسها، فالمسير في البلدان المتطورة والذي يتميز بتكوينه الجيد يهدف إلزاميا إلى تحقيق نتائج إيجابية و إلى فعالية و جني الفائدة و ذلك لأنه يعمل في نظام يكون فيه بقاؤه على رأس المؤسسة يتوقف على النتائج الايجابية التي يحققها.

فإن المسير و بالخصوص في تلك الفترة عبارة عن موظف يطبق ويسهر على تنفيذ التعليمات و التوجيهات التي تصدر من السلطة التدريجية.

إن علاقة العمل لمسيري المؤسسات قبل 1988 حيث كانت المؤسسة العمومية تسير من طرف مدير عام يعين بمرسوم لمدة غير محددة باقتراح من الوزير المشرف على الوصاية، و كان المسير يدير و يشرف على المؤسسة و يمثل رب العمل - الدولة صاحبة الملك- مع العلم أن شؤون المؤسسة كانت تعالج في إطار مجلس المديرية المكون من إدارات سامية مساعدة للمدير العام، بجانب ممثلي العمال و قد سارت المؤسسة على هذه الوضعية منذ المخطط الرباعي 1970 إلى حين صدور قوانين 1988.

فالوضعية التي كان عليها المسير بالنظر إلى الصلاحيات التي كان يتميز بها في ممارسة مهامه تستدعي التساؤل عن طبيعة و تكييف عقد العمل لمسير المؤسسة الذي

يظهر كالمقاول أو الوكيل عن رب العمل رغم الاختلاف الكبير بينهما، فالبحث عن كشف طبيعة و خصوصية تلك العلاقات تجرنا إلى ما جاء به قانون الوظيف العمومي في شأنها و كذا القانون العام للعامل.

إن الأمر 113/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن قانون الوظيف العمومي جاء في عرض أسبابه و بالأخص في مجال التطبيق على أنه: "إذا كان هذا القانون لا يخضع إليه القضاة و الجيش و رجال الدين بصفة عامة للإعتبارات المذكورة أعلاه فلم يكن الأمر كذلك بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و الهيئات العمومية...." غير أن من أجل إجتنا ب الغموض على مستوى التأهيل للمؤسسات كان من الضروري ألا يخضع الجميع لهذا القانون تلقائيا بل يكون الخضوع إليه بموجب مرسوم التمديد بعد أخذ رأى لجنة وزارية مشتركة.

ثم جاء المرسوم 134/66 المؤرخ في 1966/06/02 كرس هذا المنظور بموجب مادته 02 التى تقتضى تمديد تطبيق قانون الوظيف العمومي على المؤسسات ذات الطابع الصناعي و التجاري.

غير أن المرسوم 95/85 الصادر في 1985/03/23 المتضمن القانون المرجعي لعمال الهيئات الإدارية ألغى بموجب المادة 148 منه المرسوم 134/66 السالف الذكر.

وهكذا يكون في أغلبية الأحيان مسيري المؤسسات العمومية يخضعون للوظيف العمومي مع مراعاة بعض الخصوصيات ومن ثم لا تعتبر علاقات العمل لمسيري المؤسسة عقد عمل خاضع لقانون العمل.

أما القانون العام للعامل لم يعالج بدقة خصوصية علاقة العمل لمسيري المؤسسة فاكتفى بالإشارة إليه في المواد 119 إلى 123 على أنه إطار سامي دون ذكر ما يترتب على هذه الصفة و لا سيما في مجال التأديب.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون 11/90 قد ألغى القانون العام للعامل من المادة الأولى إلى المادة 179 بما فيها المواد 119 إلى 123 السالفة الذكر.

ومن جهة أخرى من الملاحظ أن المرسوم 179/86 الصادر في 1986/08/05 قد خصص تصنيفا للإطارات السامية ثبتته مناشير عديدة منها المنشور رقم 10 المؤرخ في 1991/11/17 والصادر عن وزارة العمل و المنشور رقم 002 المؤرخ في 1994/11/12 والمنشور رقم 18 المؤرخ في 1997/12/07 و أخيرا المنشور الصادر في 2000/12/11، جاءت هذه المناشير كلها تسهر على ضرورة تمكين مسيري المؤسسات من الرواتب المناسبة لهم ذلك بالنظر لمكانتهم و موقعهم بالمؤسسة.

وما يمكن قوله في هذه المرحلة الأولى هو أن علاقات العمل لمسيري المؤسسات كانت تكتسي صورة خاصة تميزها على ما هو قائم بالنسبة لعقد العمل العادي.

و في سنة 1988 صدرت مجموعة قوانين 1988¹ و التي من بينها القانون 01-88 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية ، ظهرت المؤسسة العمومية الاقتصادية و التي جاءت بعد سلسلة من الإصلاحات التي عرفت الجزائر خلال تلك الفترة، هذه المؤسسات جاءت مكان المؤسسة الاشتراكية و بموجب هذا القانون منحت الاستقلالية للمؤسسة العمومية الاقتصادية و التي أصبحت تلعب دور حقيقي هو تحقيق الأرباح و تخضع لقواعد السوق و المنافسة و من أجل ذلك حرص المشرع أن يكون تسييرها يخضع لمتطلبات السوق و من قبل مسيرين أكفاء و لوضع حد لهذه التدخلات التي كانت تجعل من المؤسسة العمومية أداة طبيعية في أيدي الوصايا المتعددة ، فأحدثت هذه القوانين توضيح و تفريق بالغ الأهمية بين الوظائف الأساسية للمؤسسة (وظيفة الملكية، وظيفة الإدارة، وظيفة التسيير).

فوظيفة الملكية أسندت لصناديق المساهمة أما وظيفة الإدارة أسندت لمجلس الإدارة أما وظيفة التسيير و التي نحن بصدها أسندت للمسير أين لا يجوز لصاحب الملكية أو الإدارة التدخل في شؤون التسيير كما كان ذلك سابقا و اعتبر كل مخالفة يترتب عنها تطبيق قواعد المسؤولية المدنية و الجزائية.

ومن أجل ذلك صدر المرسوم التنفيذي 290-90 من أجل إعطاء استقلالية أكبر لتسيير المؤسسات و لتنظيم المركز القانوني للإطارات المسيرة و هذا ما سمح بظهور

¹ - القوانين 01-88، 02-88، 03-88، 04-88 المؤرخة في 13 يناير 1988، الجريدة الرسمية رقم 2 .

نوع خاص من الإطارات المسيرة داخل المؤسسة العمومية أو الخاصة تماشيا و وظيفة التسيير بالمنظور الجديد.

و نظرا لطبيعة الملكية العامة للمؤسسات العمومية كان على المشرع أن يتدخل ليحدد بدقة طبيعة العلاقة بين المسير و المؤسسة، فالمسيرين أصبحوا يعينون من قبل أجهزة المؤسسة ولم يعودوا ممثلين للدولة.

لهذا تدخل المشرع و اعتبر المسيرين مجرد عمال لدى المؤسسة يخضعون لنظام خاص حدد عن طريق المرسوم التنفيذي 290/90 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاص بمسيري المؤسسات، أي إطارات يخضعون لقواعد قانون العمل بصفة متميزة نظرا لطبيعة أعمالهم و المهام الموكلة لهم و المسؤولية المناطة بهم باعتبارهم ممثلين للشركة تجاه الغير و مسؤولين عن تسييرها تجاه المالكين لها تطبيقا للمادة الرابعة من القانون 11/90 و التي تنص صراحة "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 به¹.

بالرجوع إلى أحكام هذه المادة يتبين أن المشرع أتى بنظام عام يشمل كل المؤسسات عامة أو خاصة في ظل توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق.

و بقراءة المرسوم التنفيذي 290/90 وفي مادته الثانية واضح أن النظام الخاص يطبق على مسيري شركات الأموال فقط مما يدخل صعوبة، إذ توجد شركات أموال بحتة مثل شركات المساهمة، شركات أشخاص بحتة مثل: شركات التضامن و بين ذلك شركات ذات طابع مختلط مثل: الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو شركة التوصية بأسهم المحدث بالمرسوم التشريعي 08/93.

إن التمديد لمجال تطبيق قانون العمل على العلاقة بين المؤسسات و مسيريهما، فبقدر ما يوفر الحماية لفئات جديدة تحتاجها فإنه يخلق مشاكل عديدة الآن من بين المسيرين الذين يطبق عليهم المرسوم هم بدون شك في نظر القانون التجاري وكلاء

¹ - أنظر المادة 4 من المرسوم التنفيذي 290-90 المؤرخ في 29-09-1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، جريدة رسمية رقم 42.

اجتماعيين ينظم علاقاتهم بالشركة أحكام القانون التجاري والقوانين التأسيسية لها مما يدعنا نقول أن قانون العمل تدخل لتنظيم مجال منظم مسبقا من طرف القانون التجاري.

لكن بالرغم من أن هذا المرسوم جاء في إطار الإصلاحات الاقتصادية القائمة في البلاد لإعطاء محتوى يتطابق مع التغيرات الواقعة خاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسات حيز التطبيق و عملية إعادة النظر في القوانين المعمول بها في ميدان العلاقات الاجتماعية إلا أنه طرح عدة تساؤلات و إشكالات أهمها:

1/ من هو الإطار المسير؟

2/ ماهي الطبيعة القانونية للعقود المنظمة للإطارات المسيرة ؟

3/ ما هي الشروط الواجب توفرها في هذا النوع من العقود الخاصة ؟

فالمشرع أكد أن هذه العقود هي عقود عمل من نوع خاص لكن تطبيقيا نجدها عقود وكالة فمثلا الأجير المسير الرئيسي له صلاحيات واسعة أين تنعدم علاقة التبعية مع مجلس الإدارة من جهة، و من جهة أخرى نجده كمشرف فني في المؤسسة أين تكون علاقة التبعية قائمة و هي ما تسمى حالة الازدواجية بين الإشراف و التسيير، و التداخل القائم بين قانون العمل و القانون التجاري، و متى يجب تطبيق أي القانونيين أم ننتقيد بمبدأ الخاص يقيد العام أو نحاول التوفيق بين القانون التجاري كقانون عام وقانون العمل كقانون خاص و مدى تأثير ذلك على النظام الخاص بالإطارات المسيرة.

و سيتم الإجابة على مختلف التساؤلات و الإشكاليات من خلال هذا البحث ، وفق الأسلوب التحليلي من خلال تحليل المواد القانونية و القضايا الصادرة عن المحكمة العليا وإعطاء صورة عامة لمسير المؤسسة من جانبه القانوني و ذلك بالتطرق إلى طريقة تعيينه و عقد العمل الذي يربط المسير بالمؤسسة و الذي يعتبر عقد عمل من نوع خاص و هذا ما نصت عليه المادة 4 من المرسوم 90-290، و بذلك فإن العقد الذي يربط المسير هو عقد عمل فأصبح المسير أجيروا و يرتبط بعقد عمل بالمؤسسة و أصبح التسيير وظيفة قائمة بذاتها، و لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل و عرفه الفقه بأنه الاتفاق الذي يلتزم بموجبه شخص بوضع نشاط تحت تصرف شخص آخر و أن يكون له تابعا كلما تقتضيه الضرورة إلى ذلك مقابل أجر¹.

1- أ. ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة للنشر، الجزائر، ط2003 ، ص 32.

و مسير المؤسسة يقدم نشاط فكري للمستخدم و يقوم عقد عمل المسير على ركنين أساسيين:

التبعية: و هي أن يضع العامل نفسه تحت سلطة المستخدم الذي يعطيه أوامر فيما يخص عمله و يخضع لها العامل تحت طائلة الجزاءات.

الأجر: و يكون هذا الأجر مقابل العمل المؤدى.

و سنتناول في هذه الدراسة و هذا البحث عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات ذات رؤوس الأموال و ذلك في ظل المرسوم التنفيذي 90-290 و تظهر أهمية هذا الموضوع لأنه عقد عمل من نوع خاص من خلال التطرق إلى هذا العقد الخاص والأحكام الخاصة التي تتعلق به إذ أنه بالرغم من أنه عقد عمل إلا أنه لا يخضع كلية إلى أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هذا ما نصت عليه المادة 04 المذكورة أعلاه بأنه تحدد أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم لتحديد القواعد المطبقة على النظام النوعي لعلاقة عمل المسير و كذلك بالتطرق إلى مختلف الجوانب التي تتعلق بهذا العقد من خلال التطرق إلى نطاق تطبيق هذا المرسوم و من هم الأشخاص الذين يعدون مسيرين و يخضعون للمرسوم التنفيذي 90-290 و كذلك المؤسسات التي يمكن أن تشغل إطارات مسيرة و الخصائص التي تميز عقد عمل المسير و حقوقه و واجباته و كذلك كيفية إنهاء عقد التسيير و الآثار المترتبة على ذلك و نتناول هذه الدراسة من خلال الخطة التالية:

الفصل الأول: إنشاء علاقة العمل لمسيري المؤسسات

المبحث الأول: إبرام عقد عمل المسير

المطلب الأول: تحديد أطراف العقد

الفرع الأول: المسير

الفرع الثاني: المؤسسة

المطلب الثاني: كيفية إبرام عقد عمل المسير و خصائصه

الفرع الأول: كيفية إبرام عقد عمل المسير

الفرع الثاني : خصائص عقد عمل المسير

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على إبرام عقد عمل المسير

المطلب الأول: حقوق و التزامات المسير

الفرع الأول: حقوق المسير

الفرع الثاني: التزامات المسير

المطلب الثاني: حقوق و التزامات المستخدم

الفرع الأول: حقوق المستخدم

الفرع الثاني: التزامات المستخدم

الفصل الثاني: إنهاء عقد العمل و الحماية القانونية لمسيري المؤسسات

المبحث الأول: إنهاء عقد عمل المسير

المطلب الأول: فسخ العقد

الفرع الأول: الفسخ من قبل أحد الطرفين

الفرع الثاني: الحالات المنصوص عليها قانونا

المطلب الثاني: الفصم التعسفي

الفرع الأول: الفصم التعسفي من قبل أحد الطرفين

الفرع الثاني: آثار الفصم التعسفي

المبحث الثاني: الحماية القانونية للإطار المسير

المطلب الأول: الحماية المقررة في عقد عمل الإطار المسير

المطلب الثاني: الحماية المقررة قانونا للإطار المسير

الخاتمة.

الفصل الأول: إنشاء علاقة العمل لمسيرى المؤسسات.

لقد أضفى المشرع على العلاقة القانونية التي تجمع المسير بالمؤسسة طابع عقد العمل من أجل حماية أكبر للمسير وذلك من خلال استفادته من أحكام تشريع العمل نظراً لطبيعة أعمالهم والمهام الموكلة لهم والمسؤولية المناطة بهم، ومن خلال ذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى إبرام عقد عمل المسير في المبحث الأول وفي المبحث الثاني الآثار المترتبة على عقد التسيير.

المبحث الأول : إبرام عقد عمل المسير.

من المسائل القانونية التي أثارت الجدل تلك التي تتعلق بطبيعة العقد الذي يربط المؤسسة بالمسير، ولئن كان العقد الذي يربط المسير الأجير الرئيسي بإطارات المديرية لا يطرح مشكلاً معيناً من هذا الجانب، فإن العقد الذي يربط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة ذات رؤوس الأموال تثير أكثر من تساؤل.

نص المشرع في المادة 04 من قانون العمل 11/90 المؤرخ في 04-1990 21 على أن "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تحدد عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات....."، كما نص في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي¹ 290-90 المؤرخ في 29-09-1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على أنه "يبين هذا المرسوم وفقاً للمادة 04 من القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، النظام الخاص بعلاقات العمل التي تخص مسيري المؤسسات".

فمن خلال هذين النصين نجد أن عقد العمل الخاص بالمسير هو عقد عمل من نوع خاص وذلك نظراً لأطراف العلاقة القانونية وهما الإطار المسير من جهة والمؤسسة من جهة أخرى بالإضافة إلى المهمة المنوطة بالمسير من خلال العقد، وسنتطرق في هذا المبحث إلى نطاق تطبيق هذا المرسوم وذلك بتحديد طبيعة أطراف العلاقة القانونية في المطلب الأول وفي المطلب الثاني إلى كيفية إبرام عقد عمل المسير وخصائصه.

¹ - المرسوم التنفيذي 290-90 المؤرخ في 29-09-1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، جريدة رسمية رقم 42.

المطلب الأول: تحديد أطراف العقد.

نص المشرع في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: **يعتبر مسير مؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم :**

- **المسير الأجر الرئيسي (المدير العام والوكيل 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.**

ويفهم من هذا النص أن العقد يكون بين طرفين وهما المسير من جهة والمؤسسة من جهة أخرى، فيعتبر مسيراً بمفهوم هذا المرسوم المدير العام أو الوكيل أو مسير أجير رئيسي آخر الذي يتولى الإشراف على المؤسسة فهي الكيان الذي يمارس في إطاره المسير مهامه وعمله وقد تأخذ هذه المؤسسة عدة أشكال ونتناول كل طرف على حدى.

الفرع الأول:المسير.

حصر المشرع المسير من خلال نص المادة 02 من المرسوم 90-290 السالف الذكر في فئتين وهما :

- **المسير الأجير الرئيسي.**

- **إطارات المديرية الذين يعينهم المدير العام.**

ويتضح لنا من خلال هاته المادة أن المشرع ضيق مفهوم التسيير، فيقصد بالتسيير السير اليومي للعمل وتنفيذ التعليمات العادية وفق الأهداف والتعليمات المعطاة أي تنفيذ السياسات المختارة¹ فالمسير طبقاً لهذا المرسوم هو الذي يتولى الإشراف على المؤسسة، وهو بذلك الشخص الذي توضع تحت يده الوسائل المادية والبشرية للمؤسسة لتحقيق النتائج والأهداف المسطرة لها.

وأهم ما يميز هذه المادة هو ذكر كلمة وكيل باللغة العربية والتي جاءت بالنص الفرنسي **Gérant** وهما لفظان غير متقابلان، فكلمة وكيل يقابلها -mandataire-، أما

1- الطالب مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم 90-290، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 2006-2009، ص08.

كلمة-Gérant- يقصد بها مسير، وفي هذا النص فإنه وبالرجوع إلى روح المادة وقصد المشرع فيقصد به مسير وليس وكيل الذي هو طرف في عقد الوكالة.

لكن السؤال الذي يطرح، هل يمكن اعتبار أن كل مشرف على مؤسسة إطار مسير أم لا؟ أو ما هو المعيار الذي بواسطته يجعله يتمتع بهذه الصفة؟

يجب أن نعرف أولاً أن تكييف عقد الإطار المسير يخضع لشروط قانونية وموضوعية باعتباره من النظام العام والذي لا يجب أن يخضع لإرادة الأطراف باعتبار أن تحديد الصفة من الشروط الشكلية الجوهرية المنصوص عليها قانوناً والخاضعة لرقابة القضاء الذي يحدد من خلال هذه الرقابة إن كان العقد هو عقد مسير أم لا، دون الاعتماد على التسميات التي يمنحها الأطراف له¹.

أولاً:المسير الأجير الرئيسى.

ويقصد به المدير العام أو أي مسير أجير رئيسي آخر يقوم بإدارة المؤسسة ويختلف هذا المسير حسب النوع أو الشكل الذي تأخذه المؤسسة، فهذه الأخيرة وحسب المادة 05 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية تأخذ عدة أشكال، إما شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة نتناول كل طرف على حدى².

أ. فى المؤسسة التى تأخذ شكل شركة المساهمة:

أ-1. فى شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة:

نص عليها الأمر 75-59 المؤرخ في 26-09-1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم في المواد 592 وما يليها من القانون التجاري وهي شركات تقوم على الاعتبار المالي، ينقسم رأسمالها إلى أسهم.

1- الطالب زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 2003-2006، ص13.

2- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12-01-1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، جريدة رسمية رقم 02.

في هذه الشركة يتم توزيع الإدارة فيما بين أجهزة متعددة، فالجمعية العامة تتداول حول أمور نشاطها وإدارتها تطبيقاً لمبدأ ارتباط الإدارة برأس المال¹، ولتعذر ممارسة كل المساهمين لحقهم في الإدارة مباشرة يتم انتخاب هيئة محددة العدد تقوم بالتسيير الفعلي للشركة ألا وهي مجلس الإدارة، وهو جهاز تنفيذي يتولى تسيير الشركة عن طريق اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق غرضها ويضع قرارات وتوصيات الجمعية العامة موضع التنفيذ وهذا ما تبينه المادة 610 من القانون التجاري: "يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة" والمادة 622 من نفس القانون التي تنص على أنه: "يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة"².

يتكون مجلس الإدارة من 3 إلى 12 عضو يتم انتخابهم من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتحدد مدة عضويتهم دون أن تتجاوز 06 سنوات إذا كان التعيين بموجب القانون الأساسي. وينتخب 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 شخص واحد أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين لمساعدة الرئيس المدير العام ويسمى بالمدير العام وذلك بناءً على اقتراح منه.

يستخلص مما سبق أن إدارة شركة المساهمة تكون من قبل رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضاء المجلس أو ما يعرف بالرئيس المدير العام و المدير العام أو المديرين العامين المقترحين من قبل مجلس الإدارة لمساعدة الرئيس و إدارات المديرية المساعدين للمدير العام المعينين من قبل المدير العام في إطار المرسوم التنفيذي 90-290 المادة الخامسة منه، والذين يعدون مسيرى المؤسسات وفقاً للمادة 02 من المرسوم المشار إليه أعلاه.

باستثناء الإداريين أو أعضاء مجلس الإدارة وإن كانوا مسيرين طبقاً لأحكام القانون التجاري، فإنهم لا يتمتعون بهذه الصفة حسب المرسوم التنفيذي 90-290 للمسير، فهم وكلاء اجتماعيين هذا ما يجعل المجلس مجرد جهاز داخلي في الشركة.

1- أحمد محرز، القانون التجاري، القاهرة، مصر، 1986، ص 486.

2- أنظر المادتين 610 و 622 من الأمر 75-59 المؤرخ في 1975/09/26 المعدل و المتمم و المتضمن القانون التجاري.

وبالنسبة لكل من رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، فهاتين الوضعيتين تطرحان عدة تساؤلات حول مكانتهما القانونية في المؤسسة، أين سنحاول دراسة كل واحدة على حدى:

أ-1-1- رئيس مجلس الإدارة:

تعود الإشكالية القانونية المطروحة إلى ازدواجية المركز القانوني الذي يتمتع به رئيس مجلس الإدارة، أو حسب التسمية المعتمدة الرئيس المدير العام.

فحسب ما هو معمول به حالياً في المؤسسات فهو في آن واحد رئيس مجلس الإدارة أي أنه منتخب من قبل أعضاء مجلس الإدارة عملاً بالمادة 635 من القانون التجاري "ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً شريطة أن يكون شخصاً طبيعياً وذلك تحت طائلة بطلان التعيين كما يحدد مجلس الإدارة أجره". أي لا بد أن يكون شخصاً طبيعياً، وتعيين الرئيس يكون لمدة محددة لا تتعدى مدة عضويته في الإدارة¹، وبمعنى آخر فإنه يؤدي مهامه بموجب عقد وكالة من مجلس الإدارة، وهو كذلك أجيراً عملاً بالمادة 635 السابقة الذكر وكذا بالمادة 638 من القانون التجاري التي تنص على أنه: "يتولى رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة..." ومعنى ذلك أن رئيس مجلس الإدارة يتولى تسيير المؤسسة بصفة مباشرة، ووظيفة التسيير هذه عالقة بصفة رئيس مجلس الإدارة².

من خلال المادتين المذكورتين أعلاه نجد أن لرئيس مجلس الإدارة صلاحيات لرئاسة مجلس الإدارة و إدارة الشركة، وعملياً يفهم من أن الأولى يحكمها القانون التجاري باعتبارها تعد وكالة، والثانية ينظمها قانون العمل باعتبارها منظمة بعقد عمل وأنه يجمع بين وظيفتين قانونيتين بطبيعتين مختلفتين.

كما سبق بيانه فإن رئيس مجلس الإدارة يتم انتخابه من قبل أعضاء مجلس الإدارة وذلك من أجل رئاسة المجلس وإدارة الشركة وتمثيلها في علاقتها مع الغير ويتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف باسمها، أي أنه يتصرف باسمها و لحسابها اتجاه الغير، فهو يمثل الشركة وينوب عن أعضاء مجلس الإدارة، فالقرارات التي يتخذها الأعضاء ينفذها اتجاه الغير الرئيس المدير العام، فهو الوسيط الضروري داخل الشركة، فكل عضو منفرد

1- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 249.

2- أ. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 140.

من المجلس لا يمكنه أن يلزم الشركة بتعهداته و تصرفاته، تصرفات المجلس ككل هي التي تلزمه وبذلك فإن أعضاء مجلس الإدارة هم وكلاء اجتماعيين والرئيس المدير العام هو أحد أعضاء مجلس الإدارة والذي يتم انتخابه من قبل هؤلاء الأعضاء طبقاً لأحكام المادة 635 من القانون التجاري وبذلك فهو يؤدي مهامه بموجب عقد وكالة من مجلس الإدارة أساسها الانتخاب.

فالوكالة هي عقد يرد على العمل وهو عقد بمقتضاه يفوض شخص يسمى الموكل شخص آخر يسمى الوكيل للقيام بعمل، بينما عقد العمل هو اتفاق يلتزم بموجبه شخص بوضع نشاط تحت تصرف شخص آخر وأن يكون تابعاً له مقابل أجر.

ويمكن الفرق بين عقد الوكالة و عقد العمل في أن الوكالة تكون إما بأجر أو بدون أجر أما عقد العمل فيكون دائماً بأجر، وفي عقد العمل تكون هناك التبعية بينما لا توجد في عقد الوكالة، بالإضافة إلى إمكانية عزل الموكل لوكيله في أي مرحلة كانت عليه على العكس ما هو في عقد العمل، فكل مميزات عقد الوكالة تنطبق على رئيس مجلس الإدارة فهو وكيل اجتماعي فقط .

ورجوعاً إلى القانون التجاري وبالتحديد المادة 639 منه والتي تنص على أنه: "يجوز لمجلس الإدارة بناءً على اقتراح الرئيس أن يكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين لمساعد الرئيس كمديرين عامين"¹. والتي تبين صراحة أن وظيفة الإدارة العامة للشركة وظيفية لصيقة برئيس مجلس الإدارة، فالوظيفتين مرتبطتين لا يمكن الفصل بينهما، ولا يوجد أي نص صريح يفصل بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة وتولي المديرية العامة، والاستحالة التي تؤكدتها المادة 638 المذكورة آنفاً والتي أتت في طابع الوجوب و الإلزام على أن رئيس مجلس الإدارة يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة.

وأدى الخلط الذي وقع بين رئاسة مجلس الإدارة ذات الطابع النيابي وتسييرها الذي يسند بقوة القانون كما ذكرناه سابقاً لرئيس مجلس الإدارة إلى إعتبار وجود ازدواجية في تسيير العلاقة التي تربط بين مجلس الإدارة ورئيسه، بينما الأمر غير ذلك، لأن علاقة رئيس مجلس الإدارة بمجلس الإدارة تبقى قائمة على وكالة أساسها

1- أنظر المادة 638 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل و المتمم و المتضمن القانون التجاري.

الانتخاب بغض النظر عن الأجرة التي تحدد له مقابل خاصيات المهمة التي يقوم بها، فهذه العلاقة لا يمكن أن يحكمها إلا القانون التجاري¹.

بالإضافة إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 لم تذكر رئيس مجلس الإدارة وإنما ذكرت فقط المدير العام وإطارات المديرية².

وبذلك يبقى رئيس مجلس الإدارة محل عقد وكالة ولا يحتاج إلى عقد عمل لتولي الإدارة العامة للمؤسسة وبذلك فهو لا يخضع للمرسوم التنفيذي 90-290 ولا يمكنه بذلك أن يكتسب صفة المسير الأجير الرئيسي فهو وفقاً للقانون التجاري وكيلاً اجتماعياً فقط.

أ-1-2. المدير العام :

نصت المادة 639 من القانون التجاري على أنه: "يجوز لمجلس الإدارة وبناءً على اقتراح الرئيس المدير العام أن يكلف شخص واحد أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين لمساعد الرئيس كمديرين عامين". فالرئيس المدير العام يتولى مهام كثيرة في سبيل إدارة الشركة يمكن أن يقترح مدير أو مديرين لمساعدته للقيام بوظائفه تحت مسؤوليته الشخصية بصفته مديراً عاماً. وفي هذه الحالة يحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة أو المفوضة للمدير العام (المادة 1/644 من القانون التجاري) رغم أن له كل السلطات للتصرف باسم الشركة وله اتجاه الغير نفس سلطات رئيس مجلس الإدارة وفقاً لأحكام المادة 2/641 من القانون التجاري، وهذا ما يطرح ازدواج مركزه القانوني فهو يخضع لقانون العمل (المرسوم التنفيذي 90-290) من جهة ومن جهة ثانية إلى القانون التجاري.

وأن الجمع بين الوظيفتين آثار عدة صعوبات عملياً خاصة في حالة قطع علاقة العمل باعتبار أن كل من عقد الوكالة وعقد العمل مستقلين عن بعضهما البعض مما يجعل المدير العام يحكمه قانونين، القانون التجاري كقانون عام وقانون العمل كقانون خاص.

1- أ. عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 140.

2 - M'Hamed Naser-Eddine koriche, les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique-revue Algérienne du travail numéro 29/99, p105.

ما يجب أن نلاحظ أن عقد العمل هو تابع للوكالة عكس ما يعتقده البعض أن صفة المدير العام جاءت وفق عقد العمل المبرمبل وفقاً للقانون التجاري(المادة 639) ،وعليه بزوالالوكالة أو سحبها ينقضي عقد عمله.

لكن بالنظر إلى عقد العمل والذي من طابعه الخاص الحماية التي تفرض نفسها في كل مرة،أين المرسوم التنفيذي 90-290 لم يأخذ بعين الاعتبار كل هذه الإشكالات بعدم التطرق إليها نتيجة الثغرات القانونية الواردة به¹.

ويرى الفقه أن العلاقة التي تجمع المدير العام بالمؤسسة لايمكن أن يحكمها سوى المرسوم 90-290 دون القانون التجاري.

فالمدير العام هو المسير الأجير الرئيسي،الذي يجوز لمجلس الإدارة منحه وكالة لمساعدة مجلس الإدارة عملاً بالمادة 639 المذكورة آنفاً من القانون التجاري.غير أن علاقته بالمؤسسة يضبطها عقد عمل،فهو إذن في آن واحد وكيلاً عن مجلس الإدارة عملاً بالقانون التجاري و أجيراً عملاً بقانون العمل،غير أن المنازعة التي تقع بشأن هذه العلاقة الأخيرة يسيرها عقد العمل دون القانون التجاري².

أ. 2 - فى شركة المساهمة ذات مجلس المديرين :

استحدث هذا النوع من شركات المساهمة فى القانون التجاري بموجب المرسوم التشريعي 93-08 المؤرخ فى 25-04-1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري المؤرخ فى 26-09-1975.

ويتولى إدارة هذه الشركة ثلاثة أجهزة ألا وهي : الجمعية العامة للمساهمين،مجلس المراقبة، ومجلس مديرين يتولى الإدارة العامة طبقاً للمادة 1/643 من القانون التجاري التي تنص عل ما يلي : "يدير شركة المساهمة مجلس مديرين يتكون من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء على الأكثر".

ويمارس مجلس المديرين وظائفه تحت رقابة مجلس مراقبة "المادة 2/643.

1 -M'HamedNaser-Eddine Koriche,op.cit,p105.

2- أ.عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص140.

ويعين أعضاء مجلس المديرين من قبل مجلس المراقبة ويسند الرئاسة لأحد هؤلاء الأعضاء¹.

وعدد أعضاء مجلس المديرين يحدده القانون الأساسي، ويتم تعيينهم من طرف مجلس المراقبة عن طريق عقد التعيين الذي يحدد كيفية دفع الأجر طبقاً للمادة 647 من القانون التجاري.

و يتمتع مجلس المديرين بجميع الصلاحيات للتصرف في شؤون الشركة ويتخذ قراراته حسب الشروط المحددة في القانون الأساسي² وهو يتصرف باسم الشركة فيجمع بين صلاحيات الإدارة العامة التي يتمتع بها رئيس مجلس الإدارة العامة وبعض صلاحيات مجلس الإدارة.

ونفس الإشكال الذي يطرح بالنسبة لهذا النوع من الشركات، أي هل يعد أعضاء مجلس المديرين خاضعين لأحكام المرسوم التنفيذي 90-290 وتضفى عليهم صفة المسير؟

بالإطلاع على أحكام القانون التجاري والمواد السالفة الذكر فيعد هؤلاء وكلاء اجتماعيين، لكن المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 أضفت عليهم صفة المسيرين، وذلك أن المشرع نص فيها أنه يعد مسير مؤسسة المسير الأجير الرئيسي لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة، وذكر من بين أجهزة الإدارة مجلس الإدارة، فأعضاء مجلس المديرين تربطهم بمجلس المراقبة عقود عمل لأن هذا الأخير (مجلس المراقبة) هو الذي يعينهم وهذا ما نصت عليه المادة 644 من القانون التجاري قصد إدارة شؤونها³، فهم يتمتعون بسلطات في التسيير ويمكن تحديد لكل واحد منهم الأهداف والنتائج التي يجب تحقيقها، وبالتالي فهم يخضعون لتشريع العمل ولأحكام المرسوم التنفيذي 90-290 ويتمتعون بصفة المسير.

1- أنظر المواد 643 ، 644 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.

2- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 262.

3- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 257.

ب- فى المؤسسة التى تأخذ شكل شركة ذات مسؤولية محدودة :

فى هذا النوع من الشركات التى تقوم كذلك على الاعتبار المالى وفىها تكون مسؤولية كل شريك محدودة على قدر حصته ولا يمتد إلى ذمته الشخصية ولا يتجاوز فيها عدد الشركاء (20) عشرون شريكاً.

يدير هذا النوع من الشركات شخص أو عدة أشخاص طبيعيين يعينون من قبل الجمعية العامة للشركاء، يجوز اختيارهم من أحد الشركاء أو من خارجهم للقيام بأعمال الإدارة اليومية للشركة فهم الجهاز التنفيذى لها، ويعينون إما فى العقد الأساسى أو فى عقد لاحق وذلك لمدة محدودة أو غير محدودة¹. فهل يخضع مسيرو هذا النوع من الشركات للمرسوم التنفيذى 90-290 ؟

بالرجوع إلى أحكام القانون التجارى، فإن مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة هو شخص طبيعى منوط به إدارة وتسيير الشركة وبالتالي تجمع به هذه الشركة عقد وكالة فهو وكيل اجتماعى كباقي الشركاء وعلاقته بها لا يحكمها سوى القانون التجارى، وهو لا تربطه علاقة عمل بالجمعية العامة وبالتالي يستبعد مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة الشريك فيها من نطاق المرسوم التنفيذى 90-290.

أما إذا تم تعيين شخص من الغير أى خارج الشركاء للقيام بتسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة وإدارتها فإن هذا الشخص يخضع لأحكام المرسوم التنفيذى 90-290 ويعتبر مسير مؤسسة طبقاً لأحكامه ويستفيد منه.

ثانياً: إدارات المديرية.

تنص المادة 02/02 من المرسوم التنفيذى 90-290 على أنه يأخذ صفة مسير المؤسسة:

- إدارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسى للشركة المذكورة.

كما نصت المادة 05 من نفس المرسوم على أنه: "يمكن للمسير الأجير الرئيسى، وفقاً للسلطات التى يسند لها جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال، أن

1- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 53.

يوظف إطارات المديرية لمساعدته. تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية وكذلك كيفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال".

إن قائمة هاته الإطارات ومستوى رواتبهم يحددها إتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وهيئة الإدارة للشركة، مما يعني أن نفس الوظيفة يمكن أن تعطي صفة الإطار السامي لصاحبها في شركة ولا تعطيها له في شركة أخرى¹.

وإذا رجعنا للمرسوم التنفيذي 290-90 نلاحظ أنه ينص على فئة الإطارات المسيرة دون تحديد معايير تعريفهم، وعليه أصبح تحديدهم لا يخضع لنفس المبادئ المحددة في المرسوم 129/86 المؤرخ في 1986/08/05، فالتصنيف الفعلي لهذه الفئة أصبح بالضرورة تعاقدية يحدد بالاتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة عند التفاوض حول بنود عقد هذا الأخير، وهذا ما تؤكد المادة 05 من المرسوم 290-90 التي تبين من خلالها أن إطارات المديرية مساعدة للمسير الأجير الرئيسي وتحمل معه مسؤولية التسيير فردياً والنتائج الاقتصادية والمالية للمؤسسة، فأسس تحديدهم تختلف من مؤسسة إلى أخرى وإن كان الاتفاق على أن تعيينهم يكون في كل المؤسسات من طرف المسير الأجير الرئيسي للمؤسسة، ويخضع ذلك لعدة عوامل نخص بالذكر منها:

- اتساع وطبيعة نشاط المؤسسة.
- تنظيم الوظائف والهيكل.
- تقسيم سلطات الإدارة والتسيير على مستوى الجهاز المركزي ومراكز النشاطات.
- أهداف العقد المحدد من طرف الجهاز الإداري للشركة واتساع الالتزامات والنتائج².

فالمرسوم 290-90 أعطى الحرية التامة في تفسير مفهوم التسيير، نفس المنصب يمكن أن يكون مسيراً في شركة وليس كذلك في شركة أخرى، حتى ولو كانت الأعمال والمسؤوليات متماثلة، ذلك أن الهدف الرئيسي لوجود هذا المرسوم هو الوصول إلى

1- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 18.

2- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 19.

تجنيد أكبر للإطارات المسيرة للوصول إلى الأهداف المحددة مسبقاً من طرف الإدارة العامة.

نتيجة لهذا التجنيد جعل المشرع من حقوق والتزامات الإطارات المسيرة لا يخضع للتفاوض الجماعي كما أنهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة¹، مما يجعلنا نقول أن الإطارات المعنية بالمرسوم هي تلك التي تتمتع بسلطة إدارية قادرة على التأثير إما إيجابياً أو سلبياً على المردود العام والنتائج النهائية.

هذه السلطة ناتجة عن تفويض من المسير الأجير الرئيسي الذي يضع تحت تصرف الإطار المسير (السلطة، الوسائل، المسؤولية المباشرة، والاستقلال النسبي في التصرف).

حيث تنص المادة 08 في فقرتها الثالثة من المرسوم 90-290 على مايلي: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص مايلي :- سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادتين 02 و 05 أعلاه".

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 جهاز الإدارة للشركة وهو يعتمد في هذا على الكفاءة والقدرة على التسيير والتوجيه وعلى أساسها يمنح ويكلف الإطارات بالأعمال التي تتناسب مع صفاتهم وهذا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم 90-290، أين تصبح هذه المادة مهمة جداً في تكييف الوضعية القانونية للإطار إذا كان يحكمه هذا المرسوم أم لا؟ لأن تسمية الوظيفة لا تكفي فقد يوظف عامل كمدير لكنه ليس من الإطارات المسيرة التي يحكمها المرسوم لأن منصب المدير الذي عين من أجله لم يكن وفق الاتفاق الوارد مع مجلس الإدارة².

وتبعاً لذلك فالاتفاق الذي يتم بين مجلس الإدارة والمسير الأجير الرئيسي يكون حول المناصب وليس الأشخاص، فهؤلاء يختارهم المدير العام (المسير الأجير

1- أنظر المواد 9 و 16 من المرسوم التنفيذي 90-290.

2- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 20.

الرئيسي) وهو الذي يتفاوض معهم ويضع عقود عملهم وليس مجلس الإدارة هو الذي يعينهم أو ينتخبهم، وبالتالي يمكن أن نقول أن المسير الأجير الرئيسي له مسؤولية وسلطة في هذا المجال محددة مسبقاً من طرف جهاز الإدارة مما يعني أنه لا يلتزم تجاه الإطارات باسمه ولكن باسم جهاز الإدارة في الحدود المرسومة له سابقاً. وعليه فإن إطارات المديرية تربطهم بالمؤسسة عقود عمل ويخضعون للمرسوم 90-290 فحسب ويتمتعون بصفة المسير طبقاً للمادة 02 من المرسوم المذكور.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للمسير الأجير الرئيسي سحب صفة المسير من إطار المديرية وذلك حسب ما تمليه عليه سلطته التقديرية وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 182212 المؤرخ في 14-09-1999 الذي جاء في حيثياته أن صفة الإطار المسير تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام الذي له سلطة منحها وكذا سحبها بنفس الكيفية، كما أنه يمكن لأحد الطرفين أن يضع حداً لهذا المنصب وعلى الطرف الآخر المطالبة بالتعويض¹، كما سنتطرق إليه لاحقاً.

وما يمكن أن نقوله في الأخير أن المشرع الجزائري قد خفض كثيراً من فئة المسيرين وذلك من خلال حصرهم في المادة الثانية من المرسوم 90-290 مع بقاء الإشكالية المفروضة ألا وهي أن هؤلاء المسيرين ماعدا إطارات المديرية يعدون في نظر القانون التجاري وكلاء اجتماعيين، بعد صدور المرسوم 90-290 أين أصبحوا أيضاً فينظر قانون العمل رغم نظامهم الخاص أجراء يرتبطون مع المؤسسة بعقود عمل مما يجعل وظيفتهم تحكمها عدة قوانين عامة منها وخاصة. والسؤال المطروح: هل يمكن الجمع بين عقد الوكالة وعقد العمل؟

إن فكرة الجمع بين العقدين غير ممنوعة مبدئياً (حالة الازدواجية)، تخضع فقط لبعض الشروط، فالقانون التجاري لم ينظم سوى الجمع بالنسبة للقائمين بالإدارة، هذه الشروط لا تطبق على ممثلي العمال المنتخبين في أجهزة الإدارة للشركة طبقاً لنص المادة 95 من القانون 11/90: "تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملاً وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تُعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به".

1- أ. ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 141.

ومن خلال الفقرة الأولى من المادة 615 من القانون التجاري التي تنص على أنه: "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يُعَيَّن 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 التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعني بصورة مخالفة للقانون".

عند تحليلنا لهذه المادة نجد أن الشرط الأساسي الذي يوقف عليه المشرع الجمع هو وجود عقد عمل فعلي، هذا ما يجعل مسير المؤسسة يجمع بين الوكالة وعقد العمل مادام أن المشرع لا يمنعه، وعليه يمكن لأعضاء مجلس المديرين لشركة المساهمة والمدير العام الجمع بين العقدين بتوافر الشروط الآتية:

- يجب أن يكون عقد العمل مطابقاً لعمل فعلي وهو شرط عام.
- شرط أقدمية سنة بالنسبة للمدير العام القائم بالإدارة.
- شرط الإذن المسبق والرقابة اللاحقة في بعض الحالات.

وبهذا يكون في آن واحد عاملاً وقائماً بالإدارة مع أن العقدين يبقيان مستقلان بعضهما عن بعض، ويبقى عقد العمل سارياً بعد إنهاء الوكالة. أما المادة 616 من نفس القانون فتمنع القائم بالإدارة أن يستفيد بعقد عمل¹.

إن المرسوم التنفيذي 90-290 الخاص بعلاقات العمل لمسيرى المؤسسات يصف العلاقة بين المسير والشركة أنها علاقة عمل، جعله يثير نوع آخر من الجمع أو الازدواجية خاصة في منظور قانون العمل هو جمع عقد عمل عادي وعقد عمل مسير خاصة إذا عين أجير لشغل منصب مسير. فإذا كان إطار المديرية يشغل منصب عمل قبل أن يكتسب صفة المسير ويصبح له عقد عمل جديد (مسير)، فهل عقد العمل الجديد يلغي العقد الأول وبعد ذلك إذا سحبت منه صفة المسير فهل يحتفظ بعقده الأصلي؟

في هذه الحالة فإن عقد عمل مسير المؤسسة والذي تم قبوله من الطرفين لا يؤدي إلى إلغاء عقد العمل الأول الذي يخضع للقانون 11/90 وإنما يؤدي إلى وقف سريانه

1- أ. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 143.

مؤقتاً إلى غاية انتهاء عقد التسيير، وبالتالي إذا انتهى عقد التسيير فيرجع العامل إلى منصب عمله الأصلي¹.

الفرع الثانى :المؤسسة.

نص المشرع في المادة الأولى من المرسوم 90-290 بأنه: "يبيّن النظام القانوني الخاص بعلاقات العمل التي تخص مسيرى المؤسسات" ونص في المادة الثانية منه على أنه: "يعتبر مسير مؤسسة...." فما المقصود بالمؤسسة؟ هل ينحصر الأمر في المؤسسة العمومية أو الخاصة أم كلاهما معني بالمرسوم، وهل يتعلق الأمر فقط بالشركات ذات رؤوس الأموال دون الأشخاص؟

كما سبق بيانه في مقدمة هذا البحث فإن المرسوم التنفيذي 90-290 صدر بعد القانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، وجاء هذا المرسوم لكي يبين كيفية تعيين مسيرى 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 محدودة، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون 88-01 السالف الذكر. كما أنه يمكنها أن تكون مستقلة أو غير مستقلة، أما المؤسسة العمومية المستقلة مثل المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات الطابع الصناعي والتجاري و مراكز البحث و التنمية فيخضع فيها المسير إلى المنشور الوزاري رقم 02 الصادر عن وزارة العمل بتاريخ 12-11-1994.

غير أن ذلك لا يؤدي إلى استثناء المؤسسات الخاصة من مجال تطبيق أحكام المرسوم 90-290، فيمكن لشركات الأموال الخاضعة للقانون الخاص (شركة المساهمة، شركة ذات المسؤولية المحدودة) أن تلجأ إلى عقد التسيير طبقاً لما تمليه أحكام المرسوم المذكور وذلك إذا نص أطراف العقد على ذلك، أي يشترط مسير الشركة أن يطبق عليه أحكام المرسوم التنفيذي 90-290.

ويمتد التساؤل إلى إمكانية تطبيق أحكام المرسوم على شركات الأشخاص، فهذه الأخيرة حسب القانون التجاري هي:

شركة التضامن: تتكون من شركاء متضامنين مسؤولين بصفة غير محدودة وشخصية ومتضامنة عن تعهدات الشركة وديونها ويتمتعون كلهم بصفة التاجر وتعود إدارة الشركة إلى كافة الشركاء ويجوز أن يتفقوا في العقد التأسيسي أو في عقد لاحق على تعيين شخص لإدارة الشركة و تسيرها¹.

وفي هذه الحالة هل يمكن لهذا الأخير الاستفادة من أحكام المرسوم 90-290 ؟

الإجابة تكون بنعم بشرط الاتفاق على ذلك في عقد تعيينه (أي أن يتفق المسير مع الشركاء على ذلك)، وأن يكون شخص أجنبي على الشركاء (أي ليس أحد الشركاء لأنه لو كان كذلك لأصبح يتمتع بصفة التاجر والشريك ويصبح وكيل وليس صاحب عقد عمل)، وفي هذه الحالة يصبح العقد شريعة المتعاقدين ويستفيد هذا المسير من أحكام المرسوم 90-290.

شركة التوصية البسيطة : تنص المادة 563 مكرر من القانون التجاري بشأنها "تطبق الأحكام المتعلقة بشركات التضامن على شركات التوصية البسيطة مع مراعاة القواعد المنصوص عليها في هذا الفصل". وبذلك فإن الشخص الذي يتم تعيينه كذلك لتسيير هذه الشركة يستفيد من أحكام المرسوم السالف الذكر إذا تم الاتفاق على ذلك بينه وبين المالك.

وخلاصة لهذا المطلب فإن أحكام المرسوم التنفيذي 90-290 تطبق على:

الشركات العمومية المستقلة ذات رؤوس الأموال والشركات الخاصة ذات رؤوس الأموال وشركات الأشخاص².

1- د. عزيز العكيلي، الوجيز في شرح القانون التجاري، مكتب روعة للطباعة، عمان الأردن، ط 2000، ص 164.
2 - M'Hamed Naser- Eddine koriche, op.cit, p100.

المطلب الثانى :كيفية إبرام عقد عمل المسير و خصائصه.

بعدما تطرقنا في المطلب الأول من هذا المبحث إلى أطراف عقد التسيير وطبيعته القانونية، نتطرق في هذا المطلب إلى كيفية إبرام عقد التسيير وخصائصه وذلك من خلال التعرف على مضمون العقد وشروطه الخاصة.

الفرع الأول :كيفية إبرام عقد عمل المسير.

إن النظام القانوني لمركز المسير الأجير الرئيسي مزدوج فهو يجمع بين وظيفته كأجير ووظيفته كمسير للشركة، ازدواجية تخضع العلاقة بين المسير والمؤسسة إلى ثنائية المعالجة القانونية من أحكام قانون العمل وأحكام القانون التجاري.

حيث أن هذا الجمع خلق تداخل بين القانونين وهذا ما قد يفرض على أحدهما أن يتبع الثاني ولا يمكن دراسة قانون دون الآخر¹.

نصت المادة 03 من المرسوم 90-290 على أنه: "يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخولها له الجهاز المذكور".

كما نصت المادة 08 من نفس المرسوم على أنه: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال".

فالمادة 08 من المرسوم وضعت قاعدة أساسية ألا وهي حرية التفاوض حول العقد ولكن الأمر ليس على إطلاقه فإن المسير أي المدير العام تحدد سلطاته من طرف مجلس الإدارة وذلك بعد الاتفاق مع رئيسه (الرئيس المدير العام) وهذا ما نصت عليه المواد 639 و640 من القانون التجاري وبالتالي تفاوضه مع مجلس الإدارة لا يكون إلا في حدود الاتفاق المسبق بين الرئيس المدير العام ومجلس الإدارة، مما يجعل عقد المسير كاتفاق ملحق أو تابع للوكالة، فحرية التفاوض حول مضمونه محددة بعلاقته بها.

أما بالنسبة لعقد إدارات المديرية فالتفاوض يقع بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة لتوظيفهم وذلك طبقاً للمادة 2/05 من المرسوم التنفيذي التي نصت على

1 - M'hamed Naser-Eddine koriche ,op.cit,p102.

أنه: "تحدد المناصب المعنية لإطارات المديرية وكذلك كيفية دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال".

فيتم الإتفاق المسبق حول بعض عناصر عقودهم مثل أجرهم (مبلغه، طرق تحديده وكيفية دفعه) ومدته. هذا ما يحد من سلطة التفاوض بين المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية.

فحسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 يبرم العقد الذي يربط المسير الأجير الرئيسي بالمؤسسة على إثر تفاوض حر، معنى ذلك أن بنود العقد من حيث الحقوق والواجبات لا تخضع إلا لسلطان إرادة الطرفين، إذ تنص هذه المادة على أن العقد يحدد بناء على التفاوض أسس المرتب ومختلف العناصر التي تشكله والمنافع العينية وسلطات المسير الأجير لتوظيف إطارات المديرية وأهداف ونتائج الالتزامات ومدة مراجعة العقد وتكييفها أثناء التنفيذ، غير أن مبدأ حرية التفاوض لم يعمر طويلاً على الأقل فيها يتعلق بالأجور ذلك أنها تحدد لغاية الساعة بموجب مناشير وزارية أحدثت حداً أدنى للأجور خاص يعتمد عليه لحساب أجر هؤلاء المسيرين.

أما فيما يخص إطارات المديرية فإن المرسوم المذكور لم يحدد كيفية إبرام عقودهم على الأقل من حيث حرية التفاوض¹.

الفرع الثانى: خصائص عقد عمل المسير.

نتطرق في هذا الفرع إلى خصائص عقد التسيير من حيث مضمونه وشكله، مدته وكيفية إثباته أمام القضاء في حالة نشوب نزاع ومدى رقابة القاضي عليه.

أولاً: مضمون عقد عمل المسير.

فيما يخص محتوى عقد التسيير فإنه يتكون مما اتفق عليه الأطراف فيما بينهم فللمتعاقدين الحرية في الاتفاق على ما يرونه مناسباً في العقد بشرط عدم مخالفة النظام العام وهذه الحرية ينتج عنها إلزامية التنفيذ طبقاً للمادة 106 من القانون المدني .

و في حالة نسيان أحد البنود يرجع إلى القواعد العامة أي إلى قانون العمل ما لم يكن هناك نص مخالف.

1- أ. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 144.

تنص المادة 106 من القانون المدني الجزائري: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه وتعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون".

هذا ما يدفعنا بصفة عامة للقول أن ما كتب في العقد قرر بجدية من الطرفين شرط عدم مخالفة قواعد النظام العام وحرية التقرير هاته 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 يبق للعامل سوى قبول أو رفض شروط منصب العمل. أما المسيرين تخضع عقود عملهم لأحكام خاصة غير مألوفة في قانون العمل، فنرى المشرع وفي هذا الإطار قد فتح المجال واسعاً لإمكانية التفاوض حول الشروط التعاقدية بشرط احترام حدود معينة، لهذا يجب أن يكون هذا العقد مكتوباً وشاملاً لكل الشروط الممكنة.

فالقواعد المطبقة على عقد تسيير المؤسسة فالقاعدة عامة، فإن عقد التسيير يخضع لأحكام القانون 90-11 والمرسوم التنفيذي 90-290 وذلك ما تؤكدته المادة 04 من القانون والمادة 06 من المرسوم التي تنص على أن "يكون لمسير المؤسسة المذكور أعلاه في المادة 02 نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به".

غير أنه إذا كانت هناك أحكام في قانون العمل تتعارض ومقتضيات عقد التسيير ففي هذه الحالة يطبق المرسوم التنفيذي 90-290 وهذا ما أكدته المادة 04 من القانون 90-11 والمادة 06 من المرسوم التي استثنيت من مجال قانون 90-11 الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات العمل الخاص به.

وبذلك فإن المسير يستفيد من أحكام القواعد العامة الواردة في القانون 90-11 وكذا البنود التي يأتي بها العقد والتي يُوقع عليها الطرفين تصبح ملزمة.

واشترط المشرع أن يكون عقد التسيير مبرما وفقا للأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي 90-290 أي أن يكون مشتملا على البنود الواردة في المادة 8 من المرسوم التنفيذي.

وهذه البنود التي تتمثل أساساً فيما نصت علي المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص ما يلي:

- أسس المرتب ومختلف العناصر التي تتشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.
- المنافع العينية.
- سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادتين 2 و5 أعلاه.
- أهداف النتائج والتزاماتها.
- مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ ودورياتها وكيفياتها".

فالمشرع حدد مجالات التفاوض أعلاه لكن هذه المجالات لم ترد على سبيل الحصر ولكن على سبيل المثال وهذه المسائل تعتبر أساسية فيمكن للأطراف التفاوض على كل المجالات التي يرونها ضرورية لاستقرار علاقاتهم كتحديد المسؤولية الناتجة عن العمل وتحديد الأجر وتوابعه. ولأن المسيرين لا يخضعون لا للنظام الداخلي للمؤسسة ولا تخضع عقودهم والتزاماتهم للتفاوض الجماعي¹.

فإن عقود عملهم يجب أن تكون كاملة وشاملة تتضمن كل الأحكام العامة والخاصة والضرورية لنشاطهم في المؤسسة وعليه فإن البنود التي يمكن أن ترد فيه:

- المجالات التي يعود تنظيمها للنظام الداخلي للمؤسسة خاصة فيما يتعلق بالمجال النقائبي.
 - المجالات التي يترك المشرع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية.
- كل هذه العناصر وغيرها يجب على الأطراف أن يولوها أثناء التفاوض أهمية قصوى وعلى الخصوص عنصرى العمل والأجر اللذين يشكلان ركنى عقد العمل الذي لا يقوم بدونهما وتقوم عليهما كل الشروط الأخرى التي يمكن أن ترد به².

1- أ.بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر ، ط 2010، ص 74.

2- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 30 .

كما أن العقد يجب أن يتضمن هذه البنود وفي حالة تخلفها فإن من يدعي به يعتبر عاملاً يخضع للقانون 11-90 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل.

وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها رقم 192345 المؤرخ في 16-05-2000 الذي جاء في حيثياته أن: "علاقة الإطار المسير بالهيئة المستخدمة لا تثبت إلا بعقد بين الطرفين وفقاً لما نصت عليه المادتين 6 و 7 من المرسوم التنفيذي ويخضع لشروط ومعايير حددتها المادة 8 من المرسوم وكان على القاضي التحقق من ذلك خاصة من وجود عقد عمل الخاص بالمطعون ضده كإطار مسير ومتى انعدم العقد يعتبر عاملاً يخضع للقانون 11-90¹.

فطبقاً للقاعدة العامة التي تقضي بأن القاضي ليس ملزم بالتكييف الذي يعطيه الأطراف للعقد².

ففي حالة وقوع نزاع يرجع إلى القاضي القول ما إذا كان عقد تسيير أو عقد عمل وذلك لتحديد النظام القانوني الذي يخضع له وذلك بالاعتماد على المعطيات القانونية وليس على تكييف الأطراف. وتطبيقاً لذلك فيمكن للقاضي اعتبار عقد عمل مسير عقد عمل عادي يخضع لأحكام القانون 11-90 ولذلك وجب على الأطراف التي تريد الاستفادة من أحكام المرسوم التنفيذي 290-90 أن تستعمل البنود الواردة فيه.

ثانياً: شكل عقد عمل المسير.

المشرع لم يشترط شكل معين لا في القانون 11-90 ولا المرسوم 290-90 فاكتفى بالرضائية ويمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إلى شكل معين في العقد وذلك بأن يتفق الأطراف على إفراغه في عقد عرفي أو رسمي وهذا ما أكدته المادة 09 من القانون 11-90 التي نصت على أنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

فالمشرع ترك المجال مفتوحاً والحرية للأطراف لاختيار شكل العقد وكذلك الحال بالنسبة للمرسوم التنفيذي 290-90، وبذلك فإن عقد التسيير يخضع من حيث شكل إبرامه إلى إرادة الأطراف، غير أنه يجب أن يكون مكتوباً وليس شفهيّاً والمشرع لم ينص

1- أ.ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص145.

2 - M'Hamed Naser- Eddine koriche ,op.cit,p101.

على ذلك في المرسوم التنفيذي صراحة ولكن هذا ما يستشف من خلال استقراء المواد 8 و10 منه فإن كل هذه التفاصيل الواردة في هذه المواد لا يمكن أن تكون إلا مكتوبة ضف إلى ذلك فإنه وفي حالة وقوع نزاع أمام القضاء يكون من الصعب جداً إثبات وجودها¹.

ثالثاً: إثبات عقد عمل المسير.

بالنسبة إلى كيفية إثباته فبالرجوع إلى القاعدة العامة والواردة في نصوص المادة 10 من قانون 90-11 فإنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت وبكافة طرق الإثبات فهو يثبت بالرسائل وكشوف الرواتب والتسجيل في الضمان الاجتماعي وشهادة الشهود، ويقع عبء الإثبات على المدعي بعلاقة العمل وذلك طبقاً للقواعد العامة.

أما القاعدة في إثباته بالكتابة وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قضائها ففي القرار رقم 192345 المؤرخ في 16-05-2000 صادر عن الغرفة الاجتماعية² اعتبرت أن إثبات علاقة الإطار المسير بالهيئة المستخدمة لا يكون إلا بعقد مكتوب بين الطرفين.

رابعاً: مدة عقد عمل المسير.

بالنسبة لمدة عقد التسيير فإن المادة 07 من المرسوم التنفيذي تنص على أن "عقد عمل مسيري المؤسسة يمكن أن يكون ذا مدة محددة أو غير محددة وإذا كان عقد العمل ذا مدة محددة، يمكن تجديده بتقدير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة ذلك".

وبالرجوع إلى المادة 12 من القانون 90-11 المتممة بالمادة 02 من الأمر 96-21 التي تحدد الحالات التي يكون فيها عقد العمل مبرماً لمدة محدد بالتوقيات الكامل أو الجزئي وهي:

الحالة الأولى: عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، أي أن الأعمال غير مستمرة وعرضية كما سماها المشرع الفرنسي فهي أعمال لا تتدخل في نشاط المؤسسة ولكن ترتبط بأعمال مؤقتة تحتاجها هذه الأخيرة.

الحالة الثانية: عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، فالعقد في هذه الحالة تكون مدته

1- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 19.

2- أ.ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 145.

محددة ومرتبطة بمدة غياب العامل الأصلي فتكون معروفة مسبقاً بدقة من تاريخ إلى تاريخ.

الحالة الثالثة: عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع مثل أشغال الصيانة، الترميم، وتبرز خاصة في مجال البناء والأشغال العمومية، فالمؤسسة لا تحتاج إلى خدمات العمال إلا في فترات متباعدة.

الحالة الرابعة: عندما يبرر ذلك زيادة العمل ونعني به الارتفاع الاستثنائي لنشاط المؤسسة أو لأسباب موسمية تؤدي لوجود أعمال إضافية تظهر خلال مدة زمنية محددة يمكن تحديدها ومعرفتها بدقة.

الحالة الخامسة: عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها (أضافها الأمر 96-21 المادة 02 منه المعدل والمتمم للمادة 12 من القانون 90-11).

إن المشرع قد أضاف هذه الحالة العامة دون أن يقدم توضيحات ولم يضع أي حدود عليها فاعتبرها معيار يمكن إدراج حالات أخرى ضمنها، إلا أن المحكمة العليا استقرت في اجتهادها على أنها واردة على سبيل الحصر. لكن بالرجوع إلى القانون التجاري نجده حدد بدقة مدة وكالة بعض المسيرين:

ففي شركات المساهمة ذات مجلس إدارة: حددت مدة مهام المدير العام بمدة وكالته أي لا تتجاوز مدة 6 سنوات وذلك بنص المادة 611 من القانون التجاري، فإذا كان المدير العام قائماً بالإدارة فإن مدة عقده لا يمكن أن تتجاوز مدة وكالته في المجلس¹ وهذا ما أكدته المادة 641 من القانون التجاري، حين ربطت مدة وكالة المدير العام بمدة عضويته في المجلس.

في هاته الحالات حدد القانون التجاري مدة وكالة هذه الوظائف مسبقاً وإن ترك للأطراف حرية تحديدها ولكن تبقى في حدود 06 سنوات لا يمكن تجاوزها، فلا يمكن للمدير العام أن يتمتع من عقد عمل لمدة أطول، فهذا العقد يرتبط وجوداً أو عدماً مع الوكالة التي تجده.

1-نادية فضيل، المرجع السابق، ص 251.

أما شركة المساهمة ذات مجلس المديرين: فمدة عضوية أعضاء هذا المجلس حددها القانون من سنتين إلى ستة سنوات لا يمكن للأطراف تجاوزها في حالة تحديدها من طرف القانون الأساسي للشركة طبقاً لما جاءت به المادة 646 من القانون التجاري.

و إذا لم يحتو القانون الأساسي على مدة العضوية في هذه الحالة تكون مدة العضوية أربع سنوات¹.

هذا ما يجعل عقد عمل أعضاء مجلس المديرين محدد بحكم القانون التجاري تتراوح مدتها بين سنتين و ستة سنوات، فلا يمكن للعضو في هذا المجلس أن يتمتع بعقد عمل لمدة أطول من المدة المحددة تجعله بعد انتهاء الوكالة لا حق له فيه لانتفاء الوظائف التي تبرره.

ففي هذه الحالات إذا أبرم عقد تسيير ونص أنه لمدة غير محدودة فطبقاً للمبدأ الخاص يقيد العام ونظراً للطابع التبعية للعقد بالنظر للوكالة يمكن تحديده وهذا ما يؤكد الأستاذ ذيب عبد السلام رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا².

لكن السؤال الذي يتبادر إلى ذهننا، هل يمكن اعتبار عقد المسير ضمن إحدى الحالات الواردة في المادة 12 من القانون 90-11 ؟.

إذا رجعنا إلى المادة 07 من المرسوم التنفيذي 90-290 السالفة الذكر والتي تؤكد على أن عقد المسير يمكن تجديده بتقدير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة إلى ذلك، وعليه لا يمكن تطبيق أحكام المادة الواردة في المادة 12 من القانون 90-11.

كما أن المبدأ يؤكد المادة 106 من القانون المدني فعقد المسير خاضع لحرية التفاوض باعتباره يلتزم بالنتائج والتي تعد الغاية من إبرام العقد.

و عليه فإن عقد المسير لا يمكن أن يخضع للشروط الموضوعية المحددة بالمادة 12 من القانون 90-11 فالأصل في هاته المادة أن العقد المحدد المدة يكون له تبريره المحصور بالحالات الواردة بها وهذا ما نستخلصه ضمناً من المادة 04 من القانون

1- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 260.

2- أ.ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 28.

90-11 أين جعلت النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيرى المؤسسات خاضعة لأحكام خاصة¹.

أما بالنسبة لإطارات المديرية فإن مدة عقود عملهم إما أن تكون لمدة غير محدودة وإما أنها تكون لمدة محددة فهي تخضع لسلطان الإرادة.

1- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص13.

المبحث الثانى : الآثار المترتبة على إبرام عقد عمل المسير.

إن العلاقة القانونية التي تربط المسير بالمؤسسة هي عقد تسيير، وكسائر العقود فإنه يرتب آثاراً طبقاً لما تنص عليه المادتين 106 و 107 من القانون المدني، ونتناول في هذا المبحث بالتفصيل إلى آثار عقد التسيير من جانب المسير ومن جانب المؤسسة وذلك من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: حقوق والتزامات المسير.

يسعى المسير إلى الحفاظ على ديمومة المؤسسة وتوازنها فهو يخطط، يراقب وينسق، فهو يلعب دور استراتيجي ومتحكم في العمل، بالإضافة إلى كونه مسؤول عن إنجاز الأعمال وبذل الجهد وتحقيق النتائج التي التزم من أجلها في العقد ولذلك فهو يتمتع بحقوق وتقع على عاتقه التزامات، وأهم ما يميز هذه الحقوق والالتزامات هو مصدرها فنجدها من جهة مستمدة من عقد التسيير ومن جهة أخرى من المرسوم التنفيذي ونتطرق في هذا المطلب إلى كل منها على حدى.

الفرع الأول: حقوق المسير.

على الرغم من كون عقد المسير هو المصدر الأساسي لعلاقاته بالشركة نظراً لاستبعاد تطبيق النظام الداخلي طبقاً للفقرة الأولى من المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-290 بنصها: "لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال".

واستبعاد المادة 09 من المرسوم لحقوق و التزامات المسيرين من التفاوض الجماعي، يجعل عقدهم شاملاً لمختلف عناصر تلك العلاقة، هذا لا يمنع من استفادة المسير من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها كل عامل أجير والتي تعتبر حدوداً دنيا لا يمكن التفاوض حولها ماعدا تلك المستبعدة من طرف المشرع أو تلك التي تتناقض مع صفته كمسير. فحقوق المسير إما أن تستمد من العقد وإما من خلال المرسوم التنفيذي 90-290 كما سيتم شرحه.

أولاً: الحقوق المستمدة من المرسوم التنفيذي.

تنص المادة 04 من القانون 90-11 "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيرى المؤسسات ... وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون وفي إطار التشريع المعمول به".

لأول وهلة يوحي النص أن المسيرين سيكون لهم نظام خاص مستقل يجعلهم لا يخضعون بتاتاً لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، لكن تأتي المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90-290 لتفند هذا الاعتقاد بنصها: "تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 02 أعلاه، نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله".

باعتبار المسير أجير يتمتع بجميع حقوق العمال فقد أحالت المادة 06 من المرسوم المذكور إلى التشريع المعمول به أي إلى أحكام القانون 90-11 وبالرجوع إلى هذا القانون فإن المواد 05 و 06 منه تنظم الحقوق وهي¹:

- الحق في ممارسة العمل النقابي وهو حق من الحقوق الدستورية للعمال وهو لا يقتصر على ممارسة الحق النقابي فهو يمتد إلى الحرية في الانتماء النقابي وبالمقابل لا يجوز للمستخدم التمييز بين العمال على أساس الانتماء النقابي.
- الحق في التفاوض الجماعي وهو حق ممارس عن طريق التمثيل للتوصل إلى اكتساب حقوق جماعية عبر أداة اتفاقية جماعية.
- حق المساهمة في الهيئة المستخدمة وهو السماح لبعض العمال بإعطاء آرائهم والأخذ بها حول تنظيم وتسيير المؤسسة بما يفيد العمال والمستخدم أيضاً السماح للعمال من الاستفادة من نتائج المؤسسة الإيجابية.
- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد وهو حق أساسي للعامل يثبت بمجرد انعقاد علاقة العمل فيجب عليه أن يدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويقع واجب التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي على المستخدم ويستفيد العامل من أداءات الضمان الاجتماعي العينية والنقدية بسبب المرض، العجز، حوادث العمل، الوفاة، الولادة.

1- أنظر المواد 5 و 6 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل- جريدة رسمية رقم 17.

- الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهي حقوق منظمة بموجب القانون 07/88، ويتعلق الأمر بحماية العامل من المخاطر الناجمة عن طرق وبيئة العمل والأدوات المستعملة وتتوفر هذه الحماية باستعمال الطرق التنظيمية الملائمة وإتباع سبل إنتاج منظمة وأخذ احتياطات وقائية التي تحول دون وقوع الخطر. أما طب العمل فيهدف إلى الحيلولة دون وقوع الأمراض وخاصة منها المهنية.
- الحق في الراحة وهو حق دستوري مكرس في المادة 55 من الدستور ويشمل الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وإجازات الأعياد الوطنية والدينية والعطل غير مدفوعة الأجر كما يمكن إدراج أوقات الراحة أثناء العمل في هذا المفهوم، كل ذلك فضلاً عن العطلة المرضية و عطلة الأمومة.
- حق المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وحق اللجوء إلى الإضراب، فالوقاية من النزاعات الجماعية تقتض اللجوء إلى الطرق القانونية لتسوية النزاع الجماعي حسب المراحل العادية من تدخل مفتش العمل إلى التحكيم مروراً بالمصالحة والوساطة فإن فشلت هذه المساعي يحق للعامل الدخول في حركة إضراب والذي يتم وفق الطرق الشرعية والتي حددها القانون 90-102¹.
- الحق في الدفع المنتظم للأجر والمنافع المرتبطة بالعقد وهو حق أساسي في العقد ويجب أن يكون أداؤه منتظم ومطابق لعقد العمل أو الاتفاقية الجماعية شأنه شأن الملحقات والحقوق الأخرى المرتبطة بتنفيذ العقد.
- الحق في الحماية من التمييز لشغل منصب عمل والحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة وهي حقوق مستمدة من المادتين 29 و 34 من الدستور، ويطبق عدم التمييز بالأخص بالنسبة للأجانب والنساء. ويشمل عدم التمييز في الجنس والعرق والدين والحالة العائلية والعاهات الجسدية ويرتبط باحترام حقوق الإنسان.
- الحق في التكوين المهني وهو التزام يقع على عائق المستخدم وذلك بموجب المادة 57 من القانون 90-11 ويهدف إلى تحسين المستوى قصد ترقيته في عمله.
- الحق في الخدمات الاجتماعية وتهدف هذه الخدمات حسب القانون إلى رفع المستوى المعيشي للعامل وتنمية شخصيته وذلك بتسهيل الحياة اليومية وتحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعامل ولل عائلة التي تكون في كفالتة.

1- أنظر المادة 05 من قانون 11-90.

– الحق في التشغيل الفعلي وكل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً.¹

فكل هذه الحقوق يستفيد منها العمال، فهل يستفيد المسير منها كلها لأن البعض منها يظهر وكأنه يتناقض مع صفته هذه؟

بعدما نص المشرع في المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90-290 أن المسيرين يستفيدون من جميع الحقوق المعترف بها للعمال جاء باستثناء على هذا المبدأ في المادة 17 منه والتي تنص على أنه: "لا يجوز لمسيرى المؤسسات أن يكونوا ناخبين ولا أن يكونوا منتخبين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد 91 إلى 93 من القانون رقم 90-11".

وجاءت هذه المادة تذكيراً وتأكيداً للفقرة الثانية من المادة 97 من القانون 90-11 المتعلقة بانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة وتنص على: "ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه....".

فيمنع القانون على المسيرين المستفيدين من عقود عمل طبقاً للمرسوم التنفيذي 90-290 من المشاركة في انتخابات لجنة المشاركة وجهاز المشاركة العمالية في التسيير داخل المؤسسة، ذلك أنهم يمارسون صلاحياتهم عن طريق تفويض السلطات²، تسمح بمساواتهم بالمستخدمين، فالمسير الأجير الرئيسي يعتبر رئيساً للمؤسسة ومستخدماً اتجاه العمال، فموقعهم وصلاحياتهم تجعلهم يمثلون مصلحة الأجراء، فدفاع المسير عن مصلحة المستخدم تمنعه من الدفاع عن مصلحة الأجراء، حيث لا يمكنه الدفاع عن مصلحتين متناقضتين، فإذا جمعها ضاعت حقوق العمال، فتفويض السلطات التي يتمتع بها المسير يتجاوز الممارسة البسيطة للسلطة السلمية ويعطى له الحق في التصرف بإسم المؤسسة.

1- أنظر المادة 06 من القانون 11-90.

2- أنظر المواد 103 و104 من قانون 11-90.

ثانياً: الحقوق المستمدة من عقد التسيير.

- نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أن: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص مايلي:
- المنافع العينية.
 - سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادة 2 و5 أعلاه.
 - أهداف النتائج و التزاماتها.
 - مدة مراجعة العقد وتكيفه أثناء التنفيذ ودورياتها وكيفيةها".

فلقد أوجب المشرع لكي ينعقد عقد التسيير أن يتضمن النقاط المذكورة في المادة 8 وبذلك متى حدث اتفاق مع جهاز إدارة الشركة حول هذه البنود فهي تعد حقوق للمسير ويجب على المستخدم أن يلتزم بها خاصة منها ما تعلق بالمرتب وكيفية حسابه، المنافع العينية، سلطات المدير، مدة مراجعة العقد، فهذه الحقوق مستمدة من العقد نفسه.

الفرع الثانى :التزامات المسير.

وهذه الالتزامات منها ما هو منصوص عليه بموجب العقد وأخرى منصوص عليها في المرسوم التنفيذي 90-290 و قانون 90-11.

أولاً:الالتزامات المستمدة من خلال المرسوم.

تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي على أنه: "تكون للمسير نفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به".

وبالرجوع إلى المادة 7 من قانون 90-11 فهي تنص على أن العامل يقوم بالواجبات الأساسية التالية¹:

- تأدية العامل لعمله بأقصى ما لديه من قدرات للواجبات المرتبطة بمنصب عمله كما أنه يجب أن يعمل بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم وأن

1- أنظر المادة 7 من القانون 90-11.

يساهم في مجهودات صاحب العمل في تحسين النظام، وتكمن هذه الواجبات في ضرورة الالتحاق بمنصب العمل في التاريخ المحدد لبداية العقد وإذا امتنع المسير عن الالتحاق بمنصب العمل أمكن لصاحب العمل مطالبته بالتعويض عن عدم التنفيذ، ويتعين على العامل أن يلتزم بالعمل في الأماكن المحددة من طرف المستخدم وبما ورد في العقد حول تأدية العمل دون أن يرفض ما يدخل ضمن منصب العمل من مهام وإلا عرض نفسه للتسريح بسبب رفض العمل. وعلى العامل أن يبذل كل ما في وسعه لتأدية عمله بإتقان.

– واجب تنفيذ تعليمات السلطة السلمية، والسلطة السلمية هي الرئيس المدير العام وقد تكون هذه التعليمات مكتوبة وقد تحتوي عليها مذكرات هذه السلطة طبقاً لما يخول له القانون من صلاحيات في إدارة العمل وسلطة التسيير كما أنها قد تكون شفوية مباشرة أثناء تنفيذ عقد العمل.

– المشاركة في التكوين: هو حق للمسير كما أنها تعد في نفس الوقت واجبة بالنسبة إليه وذلك من أجل ترقية وتحسين مستواه للاستفادة من قدراته وتحسينها.

– واجب عدم المنافسة فيمنع على المسير أن يكون له أثناء تنفيذ العقد مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة وبعد انتهاء عقد التسيير فإن هذا الالتزام يبقى قائماً إذا اتفق عليه في عقد العمل. ويتمثل هذا الواجب في عدم استعمال العامل للعلاقات التي تحصل عليها أثناء عمله استغلها وربطها مع الزبائن لتحويلهم لصالحه عند ممارسة نشاط مهني شخصي.

– الحفاظ على السر المهني: يعد عقد العمل من العقود التي تبرم لاعتبار شخص العامل وعلى ذلك يفترض في العامل أن يلتزم بعدم إفشاء الأسرار المهنية المتعلقة بالمعلومات والوثائق أو ما يمس بسمعة صاحب العمل إلا ما كان مخالفاً للقانون، أو المعلومات المتعلقة بوسائل الإنتاج المستعملة وأساليب الصنع وطرق التنظيم والتقنيات التكنولوجية وبصفة عامة كل معلومة من شأنها أن تستغل من طرف المنافس استغلالاً تترتب عنه الخسارة لصاحب العمل، ويرفع واجب السر المهني على العامل في الحالات التي ينص عليها القانون أو بطلب من السلطة السلمية¹.

– أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقاً للتشريع والتنظيم.

– أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة.

1- أنظر المادة 07 من القانون 11-90.

ثانياً: الالتزامات المستمدة من عقد التسيير.

قد ينص عقد التسيير على الالتزامات التي يخضع لها المسير وتقرض عليه من قبل المؤسسة المتعاقد معها بموجب ذلك العقد، وطالما أن العقد شريعة المتعاقدين وأن المدين بالالتزام يجب أن ينفذ التزاماته التعاقدية فإن هذه البنود تصبح واجبة على المسير و تتمثل هذه الالتزامات فيمايلي:

– أهداف النتائج والتزاماتها: إن تنفيذ العمل التزام يرتبط مباشرة بالمهام التي يتضمنها منصب العمل، وفي هذا الإطار يجب على الأجير أداء عمله وفق ما يقدمه صاحب العمل من أوامر وتوجيهات طبقاً للمادة 07 فقرة 3، 1 من القانون 90-11.

إن المرسوم التنفيذي 90-290 خروجاً عن القواعد العامة لقانون العمل التي تلزم العامل بذل عناية الرجل العادي، أخضع المسير التزام النتائج، فأصبح ملزماً بالنتائج النهائية فهي أساس الالتزام.

فتقييم المسيرين لم يعد يتم على أساس كيفية القيام بالعمل ولكن على أساس النتائج.

عند استقراءنا للمادة 08 من المرسوم 90-290 في فقرتها الرابعة نجدها تنص أن المسير الأجير الرئيسي يتفاوض بكل حرية مع الجهاز الإداري للمؤسسة خاصة فيما يخص أهداف النتائج والتزاماتها التي يمكن نقلها وتطبيقها بسهولة على العلاقة بين المسير الأجير الرئيسي ومساعديه الذين تختلف الأهداف المطلوبة من كل واحد منهم تبعاً لطبيعة نشاطه حتى وإن كانت تصب كلها في تحقيق الأهداف المحددة في عقد المسير الأجير الرئيسي أي أهداف الشركة، وعليه أن يحدد شرط النتائج في العقد بشكل دقيق وواضح، فالمرجع الأساسي لمعالجة الدعوى القضائية يتجسد في عقد العمل المحدد لالتزامات المسير وهذا ما أقرته المحكمة العليا من خلال القرار الصادر بتاريخ 17-01-2001 رقم 211271 حيث جاء في حيثياته أن المرجع الأساسي لمعالجة الدعوى يتجسد في عقد العمل المحدد لالتزامات الإطار المسير غير أن هذا العقد لا إشارة له إطلاقاً وعدم مناقشته في القرار مما يتعين القول أن قضاة الموضوع قد أغفلوا في

قضائهم على ما كان يجب الاعتماد عليه في العقد المبرم بين الطرفين مما يعرض قرارهم للنقض¹.

المطلب الثانى: حقوق و التزامات المستخدم.

لما كان عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فإن لصاحب العمل كذلك حقوق والواجبات تقابل حقوق و التزامات المسير ونتطرق في هذا المطلب إلى حقوق صاحب العمل في الفرع الأول وإلى الالتزامات في الفرع الثانى.

الفرع الأول: حقوق المستخدم.

أولاً: الحقوق المستمدة من القانون

- سلطة الإدارة والتسيير: وتكون أداة هذه السلطة المراقبة المفروضة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية و الاتفاقية والقانونية والتنظيمية وتتمثل في اتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وبلوغ الأهداف المسطرة باستعمال أنجح السبل للتنظيم داخل المؤسسة واتخاذ التدابير الملائمة لأداء العمل ومنها تلك التي تتعلق بطرق التنظيم والتسيير والأمن والصحة و الانضباط، وتكون هذه التدابير بمبادرة من صاحب العمل في شكل لوائح أو بعد أخذ رأي العمال في شكل نظام داخلي أو اتفاقية جماعية.
- سلطة الإشراف والتوجيه: ويقصد بها ملاحظة جهود العامل بغية توجيهها الوجهة السليمة عن طريق الأوامر والتعليمات والإرشادات الشفهية والكتابية وهي عملية تتحقق من خلال التدخل الدائم والمطرد لمراقبة وملاحظة أعمال العاملين المرؤوسين من قبل رؤسائهم وتوجيه جهودهم ودفعهم نحو التزام الأساليب الصحيحة.
- سلطة التأديب: وهي سلطة اتخاذ عقوبات تأديبية تتفاوت خطورتها بالنظر إلى خطورة الخطأ المنسوب للعامل، وكثيراً ما تكون هذه العقوبات مدرجة في سلم تصاعدي يصنفها ويحدث آثارها في إطار قانوني و اتفاقي، وذلك في العقد الذي يجمع المسير بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، وليس في الاتفاقيات الجماعية لعدم خضوع المسير لها².

1- أ.ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 146 .

2- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 26.

ثانياً: الحقوق المستمدة من عقد التسيير

وتتمثل هذه الحقوق في البنود التي نص عليها الأطراف في عقد التسيير وهي الالتزامات التي تقع على عاتق المسير والتي نص عليها في العقد، وتتمثل في:

- الأهداف والالتزامات المتعلقة بها.
- النتائج و الالتزامات المتعلقة بها.

الفرع الثانى: التزامات المستخدم.

أولاً: الالتزامات المستمدة من القانون

وهي مقابل ما يمنحه القانون من حقوق للمسير مثل:

- عدم التمييز بين العمال على أساس الانتماء النقابي.
- السماح للعمال بإعطاء آرائهم والأخذ بها حول تنظيم وسير المؤسسة و استفادتهم من نتائج المؤسسة.
- التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- تكوين العمال وترقيتهم.
- الدفع المنتظم للأجر والمنافع المرتبطة بالعقد.

ثانياً: الالتزامات المستمدة من عقد التسيير.

وهي بدورها الحقوق التي تثبت للمسير بموجب عقد التسيير والتي تعد في نفس الوقت التزامات تقع على عاتق المستخدم مثل:

- الالتزام بدفع الأجر والعلاوات المتفق عليها في عقد التسيير، ويعتبر الالتزام الحقيقي الذي يقع على عاتق المستخدم وهو 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 القانون 90-11: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه راتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل".

فالأجر هو ذلك المقابل المالي للذي يدفع للعامل عن العمل الذي قدمه لصاحب العمل¹.

لكن كيف يتم تحديد الأجر وماهي مكوناته؟

إن تحديد الأجر يخضع مبدئياً للحرية التعاقدية أثناء إبرام العقد، لكن هذه الحرية تعرف حدوداً، سواء تلك المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي التي تضمن عدم تجريد العامل من الامتيازات كالأجر الأدنى المضمون.

إن المسيرين لا يخضعون للنظام الخاص لمدة العمل خاصة فيما يسمى الساعات الإضافية، فهم يتمتعون بحرية كبيرة في تنظيم مواقيت عملهم ولا يخضعون للرقابة عن ساعات حضورهم.

وتبقى الوسيلة الوحيدة لتحديد أجر المسير هي عقد العمل باعتبار الأجر أحد أهم عناصره فيتم تحديده بالتفاوض بين الطرفين بكل حرية فيحددان الأجر الأساسي ومختلف الملحقات التابعة له مثل التعويضات والمكافآت والعلاوات مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية كالحد الأدنى للأجر.

فتحديد الأجور يتطلب قدرة كبيرة على التفاوض حيث تنص المادة 02/05 من المرسوم 290-90: "تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية وكذلك كفاءات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال" وتنص المادة 1/08 و2 من نفس المرسوم: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص مايلي:

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

فالمشرع من خلال هذه المادة أخضع تحديد أجر المسير لمعيار المردودية والأهداف المحققة كما أخذ بمعيار الوقت أيضاً ضماناً للمسير لحد أدنى من المدخول

1- أ.أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1996، ص212.

وتمتعته بالحماية المقدمة لباقي العمال. وحسب بعض عقود المسيرين (الواردة بالملحق) نجد أن أجورهم تعتمد أساساً على:

- أ- المكونات الثابتة: تدفع شهرياً مُشكّلة من الأجر الأساسي ومجموع العلاوات والتعويضات المدفوعة المرتبطة بالمنصب مجموعها يكون بين 6 و 10 مرات من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ب- المكونات المتغيرة وهي مرتبطة بالأهداف والنتائج.
- ج- الإمتيازات العينية¹.

1- أنظر الملحق رقم 01 (عقد عمل المسير) .

الفصل الثاني: إنهاء عقد العمل والحماية القانونية لمسيرى المؤسسات.

بعدما تطرقنا في الفصل الأول من هذا المبحث إلى انعقاد عقد عمل مسير المؤسسة وذلك من خلال تحديد أطراف العقد وطبيعة علاقة العمل بين المسير والمؤسسة والآثار المترتبة على إبرام عقد التسيير، سنحاول التطرق في هذا الفصل إلى إنهاء عقد العمل بالنسبة للمسير في مبحث أول وفي المبحث الثاني الحماية القانونية للإطار المسير.

المبحث الأول: إنهاء عقد عمل المسير.

تنص المادة 10 من المرسوم 90-290 على أنه: "يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعقد عمل مسيرى المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد ولاسيما مايتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها". يمكن بالنظر إلى هذا النص إنهاء علاقة العمل طبقاً للأسباب التي يوردها التشريع المعمول به أي مقتضيات القانون 90-11 وكذا القانون التجاري بالنسبة للمسير الأجبر الرئيسي، فضلاً على الإخلال ببند العقد من حيث محله أو سببه، ومن البديهي إذن أنه ينبغي أن يحدد عقد العمل بكل وضوح أهداف النتائج و التزامات طرفي العقد ليتمكن القاضي من تقدير مدى الإخلال بها.

وقد فرق المشرع بين أسباب إنهاء علاقة العمل من قبل المسير وتلك التي يتمسك بها صاحب العمل، فبينما يمكن للعامل أن يستند على المخالفة الخطيرة لبند العقد ليتحرر من فترة الإشعار المسبق، فإن الجهاز المسير يتحرر من هذا الالتزام نتيجة ارتكاب المسير خطأ جسيم. أما المخالفة الخطيرة فيبقى تقديرها لسلطة قاضي الموضوع الذي يقرر مدى الخطورة حسب ما يمنحه القانون من وسائل للقول ما إذا كان ما صدر من صاحب العمل من أفعال أو امتناع من شأنه المساس بحقوق العامل المترتبة عن القانون وعن العقد في آن واحد. أما مفهوم الخطأ الجسيم فهو ذلك الذي يحدده القانون 90-11 في المادة 73 منه وحسب اجتهاد المحكمة العليا¹.

¹ - أ. عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 147.

المطلب الأول: فسخ العقد.

يمكن لأطراف عقد عمل المسمى (المسمى وجهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال) أن يضعوا حداً لعقد التسيير وذلك حسب ماتمليه أحكام القانون 90-11 والمرسوم التنفيذي 90-290 وأحكام القانون التجاري.

لقد عدت المادة 1/66 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل حالات الإنهاء على سبيل الحصر ومن بين هذه الحالات فإن حالة العزل وحدها تطرح أكثر من سؤال بالنسبة لوضعية المسمى خاصة المسمى الأجير الرئيسى، ولهذا حظها المرسوم التنفيذي 90/290 بتنظيم خاص، نصت عليه المواد 10، 11، 12، 14، 15 منه.

وباستقراءنا لهذه المواد، يتم فسخ عقد عمل المسمى بالإرادة المنفردة لكل من العامل المسمى أو جهاز الإدارة التابع للشركة دون صدور أي خطأ من طرفي العلاقة، كما يمكن لكلا الطرفين وضع حد لعلاقة العمل إذا أخل أحدهما ببُنى العقد كما أنه يمكن إنهاء عقد عمل المسمى حسب الحالات المنصوص عليها قانوناً.

الفرع الأول :الفسخ من قبل أحد الأطراف.

أولاً :الفسخ بالإرادة المنفردة.

لقد خول القانون لكلا طرفي العلاقة الحق في إنهاء علاقة العمل بصفة انفرادية ودون تقديم مبرر لذلك، إلا بمنح مهلة إخطار مسبق وتعويض التسريح من الخدمة، إذ يمكن لكل من العامل المسمى أو جهاز الإدارة التابع للمؤسسة أن يطلب إنهاء عقد العمل مع الالتزام باحترام الآجال المقررة للإخطار المسبق إذا كان هناك إنهاء قد تم في ظروف عادية، أي دون صدور أي خطأ من طرفي العلاقة¹.

فإذا كان الإنهاء بطلب من العامل المسمى طبقاً للمادة 11 من المرسوم 90-290 والتي تنص صراحة على أنه: "إذا وضع حد لعلاقة العمل بإرادة من مسمى المؤسسة فإنه يتعين على هذا المسمى احترام فترة إشعار مسبق تحدد في العقد، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبُنى العقد" فإنه يتحتم على العامل المسمى أين يكون

¹ - أنظر المواد 11، 12 من المرسوم 90-290.

الإنهاء من جانبه بإرادته المنفردة احترام فترة إشعار مسبق يتم تحديد مدتها في العقد إلا إذا صدرت من المستخدم مخالفة خطيرة لأحد بنود العقد.

نجد أن هذه المادة خلقت إشكالاً آخر، جعلنا ننتقل من مصطلح الإخلال لبنود العقد إلى الإخلال الخطير المنسوب لرب العمل.

إن التفرقة الموجودة في المرسوم التنفيذي 90-290 بين مصطلح الإخلال ببود العقد طبقاً للمادة 10 والإخلال الخطير طبقاً للمادة 11 طرح عدة إشكالات ميدانياً، فالقاعدة العامة أنه لتكييف الإخلال بأنه خطير يجب أن تراعى 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 عن كل منهما¹.

أما إذا كان الإنهاء بطلب من الجهاز الإداري للشركة طبقاً للمادة 12 من المرسوم 90-290 والتي تنص صراحة على أنه: "إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال، فإن هذا الجهاز يخبر مسير المؤسسة كتابياً. يخول وفق عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيماً حقاً في عطلة تحدد مدتها في العقد".

فإنه يجب على الجهاز المؤهل في الشركة أين يكون الإنهاء بإرادته إخبار المسير كتابة واحترام مدة الإخطار المحددة في العقد ماعدا في حالة الخطأ الجسيم للمسير أين يمكن للجهاز الإداري للمؤسسة والمؤهل قانوناً فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض². إن ذكر المادة للخطأ الجسيم يؤدي إلى توسيع مجال تطبيق قانون العمل فيما يخص التسريح لخطأ جسيم على علاقة عمل مسيرى المؤسسات المنصوص عليها في المواد 73 إلى 04/73 من القانون 11/90.

وعلى أية حال فالفقرة الثانية للمادة 12 من المرسوم تمنح لمسير المؤسسة الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد في حالة إنهاء العقد دون خطأ المسير، ويكون لمسير المؤسسة المعني الحق لمدة عطلته في نصف الأجر اليومي، كما يمكن للشركة صاحبة

¹ - M'hamed Naser-Eddine Koriche, op.cit, p122

² - أ.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص144.

رؤوس الأموال أن تفي بالتزاماتها الخاصة لمدة العطلة بأن تدفع لمسير المؤسسة المعني مبلغاً يساوي المرتب الإجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها وهذا ما أتت به المادة 13 من نفس المرسوم.

بالنسبة لفسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي فتنص المادة 15 من المرسوم 290/90 على أنه: **"تقرر فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي الأجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال، وفقاً لأحكام الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري".**

فيتم فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي حسب المادة 15 من المرسوم بالإرادة المنفردة لجهاز التسيير حسب القواعد الواردة في القانون التجاري طبقاً للمادة 640 منه والتي تنص على أنه: **"يجوز لمجلس الإدارة عزل المديرين العاملين في أي وقت بناءً، على اقتراح الرئيس المدير العام".**

هذه المادة تثبت لنا أن المشرع الجزائري يرى أن عقد عمل المسير الأجير الرئيسي عقد ملحق بالوكالة من حيث الإنهاء خاصة، ومعنى ذلك أن نهاية مدة الوكالة يترتب عنها حتماً نهاية مدة عقد العمل غير محدد المدة، وذلك دون التطرق إلى الأسباب التي تنهي عقد العمل من هذه الفئة في قانون العمل والمتمثلة في الأساس في الأخطاء الجسيمة¹.

فطبيعة العلاقة المزدوجة التي تربط بين الشركة والمسير الأجير الرئيسي الذي يعتبر في نظر القانون التجاري وكيلاً، جعلت المرسوم التنفيذي 290/90 ملزم بتنظيم حل العقد طبقاً لأحكام القانون التجاري.

هذا ما يؤكده المستشار محمد شرفي أن رجوع المادة 15 من المرسوم 290/90 للقانون التجاري تخص فقط إجراءات عزل الوكيل.

فعزل الوكيل أعتبر من طرف الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا كسبب لحل عقد العمل وأن شروط حله تقدر بالنظر إلى القواعد المحددة في القانون التجاري ولكن أثرها على علاقة العمل تحدد وتنظم طبقاً لقواعد قانون العمل، ورغم إخضاع المرسوم

¹ - أ. ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 147.

التنفيذي 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 الإنهاء من حيث النتائج إلى قانون العمل وبالتالي ضرورة تعويض المسير في حالة انعدام سبب العزل في استعمال هذا الحق طبقاً لنص المواد 10،11،12 من المرسوم التنفيذي 90-290.

فإذا تم الفسخ عقد العمل بصفة تعسفية من قبل أحد الطرفين فيحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض، وهذا ما قضت به المحكمة العليا في قرارها رقم 187776 الصادر في 18-01-2000¹ الذي جاء في حيثياته أن كان على المحكمة التأكد مما إذا كان فسخ عقد الإطار المسير المبرم بين الطرفين قد تم بصفة تعسفية أم لا ومن ثم منح التعويض أو رفضه وليس إلزام الطاعنة بإعادة المطعون ضده إلى منصب مدير عام مساعد الذي عين فيه في إطار عقد التسيير.

فالمشرع أعطى الحق لجهاز التسيير إنهاء عقد المسير وذلك بإرادته المنفردة غير أنه ألزمه بالتعويض في حالة التعسف وذلك تطبيقاً لنظرية التعسف في استعمال الحق وأحكام المادة 124 مكرر من القانون المدني. غير أنه ونظراً لطبيعة هذا النوع من العقود، فلا يمكن لأطراف العلاقة التعاقدية أن يستند على فكرة الفسخ أو الإنهاء في هذا النوع من العقود لأن هذه النتيجة لا تتحقق إلا بحلول أجلها.

ثانياً :الفسخ نتيجة الإخلال ببنود العقد.

إن الإخلال ببنود العقد يرتكبه أحد طرفي العقد وطبقاً للقواعد العامة إذا أخل أحد الأطراف بالتزاماته الناتجة عن العقد جاز للطرف الآخر إنهاؤه...

هذا الإخلال إما أن يأخذ عادة صورة عدم تحقيق النتائج أو أخطاء جسيمة يرتكبها المسير طبقاً لقواعد قانون العمل وهذا ما يستشف من المواد 10،11،12 من المرسوم 90-290، حيث يتبين لنا أن المشرع من خلال نص المادة 12 من المرسوم لم يشترط لإنهاء العقد أن يكون الإخلال ببنود العقد جسيماً ماعدا في حالة ارتكاب المسير أخطاء جسيمة طبقاً لقواعد قانون العمل خاصة المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات

¹ - أ.ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص149.

العمل وفي هذا التمديد من المشرع لتطبيق أحكام قانون العمل في هذا المجال على المسيرين وبناءً عليه يمكن تقسيم أخطاء المسيرين إلى نوعين:

- 1- أخطاء في التسيير والإخلال ببند العقد المتعلقة بالتزامات النتائج.
- 2- الأخطاء الجسيمة طبقاً لقواعد قانون العمل.

1/- أخطاء في التسيير والإخلال ببند العقد المتعلقة بالتزامات النتائج:

تنص المادة 10 من المرسوم 290/90: "يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حداً لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد ولاسيماً ما يتعلق منها بأهداف النتائج و التزاماتها. وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها". طبقاً لهذه المادة فالإخلال ببند العقد سواء من حيث المحل أو السبب أو النتائج والأهداف المسطرة يؤسس إنهاء العقد من طرف المستخدم أو الأجير، لهذا يجب أن يكون تحديد الالتزامات معاً من خلال شروط تعاقدية أكثر وضوحاً حتى إذا كان هناك تقصير أمكن تحديده ونسبته لفاعله.

فالوضوح والدقة يجب أن يميز خاصة الشروط المتعلقة بالأهداف والنتائج التي يلتزم المسير بتحقيقها.

تعتبر هذه الحالة خاصة للإنهاء، فهي قاعدة ليس لها ما يشابهها في قانون العمل، إذ أتى بها المرسوم 290/90 وجعلها خاصة بعقود عمل مسيري المؤسسات.

مصطلح الإخلال يعرفه القانون المدني في المادة 119 منه: "في العقود الملزمة لجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزاماته جاز للمتعاقد الآخر بعد إذاره أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الأمر ذلك ويجوز للقاضي أن يمنح للمدين أجلاً حسب الظروف كما يجوز أن يرفض الفسخ إذا كان مالم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى كامل الالتزامات".

ولذلك وجب أن يحدد في عقد عمل المسير الأهداف والنتائج والالتزامات بكل وضوح من أجل تمكين القاضي من تقدير مدى الإخلال بها وذلك تطبيقاً للقواعد العامة.

لكن الإخلال ببند العقد من طرف المسير والمتعلقة بالنتائج وحده غير كاف للتسريح ولهذا نجد المشرع في المادة 1/73 من قانون العمل ينص على أنه: "يجب أن يراعى المستخدم على الخصوص عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى إتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات الهيئة المستخدمة". وتجدر الإشارة إلى أن العقد الذي لا يشير إلى أهداف النتائج لا يمكن للمستخدم أن يجعل له حداً على أساس عدم تحقيق النتائج التي لم يكن المسير قد إلّزم بها في عقد العمل، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 187776 الصادر في 18-01-2000 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل لعمله إذ جاءت في حثياته أنه كان على المحكمة التقيد بطلبات المطعون ضده وخصوصاً وأن القرار المؤرخ في 11-11-1995 والمتضمن فسخ عقد عمل الإطار المسير لم يفك علاقة العمل القائمة بين الطرفين بموجب العقد المبرم بينهما بتاريخ 15-04-1995 بدليل أن الطاعنة قامت في نفس اليوم 11-11-1995 بتعيينه في منصب مكلف بالدراسات الذي كان معيناً فيه بموجب عقد 15-04-1995، ثم قامت بعد ذلك بإنهاء مهامه بتاريخ 10-12-1995. وحيث أنه على المحكمة التأكد مما إذا كان فسخ عقد عمل الإطار المسير المبرم بين الطرفين قد تم بصفة تعسفية أم لا ومن ثم منحه التعويض أو رفضه¹.

2/- ارتكاب المسير لخطأ جسيم:

إن حق صاحب العمل في إيقاف العامل وفصله الذي ثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي وهذا حماية لمصالحه. فإن محل التسريح التأديبي حق معترف به لصاحب العمل في مواجهة المسير الذي ارتكب خطأ جسيماً، هذه الأخطاء محددة بموجب المادة 73 من قانون 91-29 المعدل والمتمم للقانون 90-11 والمتمثلة في:

- الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي.
- الأخطاء الجسيمة الأخرى.

¹ - أ. ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 149.

إن المادة 73 لم تأت بتعريف للخطأ الجسيم وإنما أعطت أمثلة منه بواسطة فقرات تعد أكثر شيوعاً من الناحية العملية لذلك يمكننا إعتداد التعريف الذي أورده الأستاذ أحمية سليمان¹ :

الخطأ الجسيم هو ذلك التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضراراً بمصالح صاحب العمل أو بممتلكاته أو يخالف به إحدى التزاماته المهنية أو يلحق به خسائر وأضرار إما لصاحب العمل أو للعمال الآخرين مما يجعل استمرار العامل أمر غير مقبول إما لخطورته أو لسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل.

ومن خلال نص المادة 12 من المرسوم 290/90 على أنه: "يخول وقف عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيم الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد". يتبين لنا أن المسير يمكنه ارتكاب خطأ جسيم وهذه الأخطاء محددة طبقاً لقواعد قانون العمل بالمادة 73 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وفي هذا تمديد من المشرع لتطبيق أحكام قانون العمل في هذا المجال على المسيرين.

أ- الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجزائي :

والمقصود بذلك الأخطاء التي تقبل وصف جزائي ويعاقب عليها قانون العقوبات وهو الخطأ الذي يرتكب خلال ساعات العمل في أماكن العمل وبمناسبة أو أثناء العمل ويرجع في تقدير هذه العناصر إلى ما هو معمول به بالنسبة لحوادث العمل ويمكن في جميع الحالات إيقاف العامل مؤقتاً في إنتظار العقوبة التأديبية أو الجزائية.

والإشكال الذي يمكن أن يثور هو مسألة إثبات الخطأ الجزائي الذي يؤسس عليه التسريح التأديبي، فيجب إثبات الخطأ الجزائي بموجب حكم جزائي نهائي، وكل عقوبة تأديبية تصدر قبله تكون لاغية وبدون أثر وهذا ما إعتدت عليه المحكمة العليا في قضائها وذلك تكريساً للمبادئ الدستورية التي تمنح اختصاصاً مانعاً للمحاكم في إصدار الأحكام الجزائية، ومن ثم لا يمكن خارج السلطة القضائية المختصة تجريم فعل معين وتقدير ثبوته وإصدار عقوبة بشأنه، ويجد هذا الإجتهد مبرره في كون أنه لا يعقل أن تعطى صلاحية تكيف الخطأ الجزائي إلى رب العمل، وعليه قررت أنه في حال ارتكاب

¹ - أ.أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 255.

العامل خطأ جسيم يعاقب عليه التشريع الجزائي يجب إثباته من طرف الجهة القضائية المختصة قبل الفصل فيه تأديبياً. ونذكر في هذا المجال قرار الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا 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 المهتم بسرقة الآلة فكان على المؤسسة أن لا تسلط عليه عقوبة التسريح قبل إدانته¹.

ب- الأخطاء الجسيمة الأخرى:

المرسوم التنفيذي 290/90 لم ينص على الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل المسير والتي تؤدي إلى تسليط العقوبة عليه، هذا يعني أنه يرجع تحديد الأخطاء الجسيمة إلى القواعد العامة الواردة في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل خاصة المادة 73 منه، حيث حصرها المشرع في سبعة أخطاء جسيمة مؤدية للتسريح عند الإقتضاء ومعناه أن هذه الأخطاء لا تؤدي إلى التسريح بل قد تؤدي إلى عقوبة أقل درجة، وتتمثل في :

- رفض العامل وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.

ويتبين من هذا النص أن العناصر المكونة للخطأ تتعلق بالرفض الذي يبديه العامل المسير أثناء قيامه بعمله المنصوص عليه قانوناً أو تعاقدياً، وقد يكون الرفض صريحاً أو ضمنياً أي إذا لم يتم بتنفيذ الأمر الموجه له ودون الإفصاح بالرفض.

ويجب أن يكون الرفض متعلقاً بعمل تابع لإلتزامات العامل المسير المهنية أي داخلاً في عمله العادي حسب ما اتفق عليه عند إبرام العقد أو حسب ما تبينه اللوائح المنظمة للأعمال التابعة لكل منصب في المؤسسة حسب التصنيفات المعمول بها. ويبقى تقدير نوع الأمر المعطى للمسير داخلاً في إختصاصه وجدية العذر المقدم من قبل المسير لتبرير إمتناعه من إختصاص قاضي الموضوع.

¹ - أ. ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 430.

– إذا أفضى بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع، التنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.

ويبقى تقدير مدى سرية العناصر المذكورة من إختصاص قاضي الموضوع عبء الإثبات يقع على عائق صاحب العمل، غير أنه يمكن رفع السرية إذا رخص بذلك صاحب العمل أو بواسطة القانون.

– إذا شارك المسير في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، والمقصود بذلك هو المشاركة في إضراب صرح بعدم شرعيته بموجب حكم قضائي.

– إذا قام بأعمال عنف وهي أعمال العنف التي يمكن وصفها جزائياً والمقصود بها هو الإعتداء الجسدي على شخص آخر أما العنف اللفظي فلا يدخل في هذا التصنيف.

– إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والألات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.

فهي أعمال يمكن متابعتها جزائياً وإذا كان الأمر كذلك يتعين إنتظار صدور حكم نهائي بشأنها، أما إذا اكتفى صاحب العمل بالمتابعة التأديبية فيتعين عليه إثبات عنصر العمد في الخطأ وهذا ما يكون صعب في بعض الأحيان، ومن ثم فإنه لا يمكن إعتبار إحداث أضرار مادية بدون قصد مهما كان حجمها خطأ جسيم.

– إذا رفض أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.

– إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل¹.

وفي السابق استقر قضاء المحكمة العليا على إعتبار الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 من القانون 90-11 واردة على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال والشيء الذي دفع بها إلى تبني هذا التوجه هو أنه ونظراً 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 التقيد بمضمونه الضيق واستتارت في

1- أنظر المادة 73 من القانون 90-11.

سبيل ذلك بالهدف الذي كان المشرع يتوخاه بإنشاء قائمة أخطاء تحدد على سبيل الحصر، وذلك لأنه لا فائدة من هذا التعديل إذا كانت القائمة غير إجبارية وإذا كان لأصحاب العمل إدراج ما يحولهم من الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح في النظام الداخلي، وهو الشيء الذي جعل المحكمة العليا تعطي مدلول لهذه القائمة نطاق ضيق، حيث رأت كون أن المشرع جاء بهذه القائمة على سبيل الحصر في نص تشريعي إحتراماً لمبدأ شرعية الخطأ وجزأؤه بغرض ألا يكون تحديد الأخطاء الجسيمة المؤدية للتسريح التأديبي بدون تعويض ولا مهلة عطلة إلا عن طريق القانون.

إن المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 1996/06/4 اعتبرت أن هذه الأخطاء التي تؤدي إلى الفصل قد وردت على سبيل الحصر وأصبحت مضبوطة قانونياً ومنه فإن التسريح الذي يعتمد على خطأ لم يكن وارداً بهذا الوصف في المادة 1/73 يكون تعسفي ولو اعتمدت على تكيف النظام الداخلي¹.

ورغم استعمال المشرع كلمة خصوصاً فإنها اعتبرت التخصيص بالنسبة لمصادر أخرى قانونية وليس بالنسبة للنظام الداخلي². وقد أيد جانب من الفقه الجزائري هذا الموقف وذلك باعتبارهم أن المادة 73 أعلاه جاءت بحالات الخطأ الجسيم على سبيل الحصر ولم يعد في نظرهم لصاحب العمل سلطة تقديرية في تكيف الأخطاء المهنية الجسيمة وهذا ما أكده الأستاذ أحمية سليمان وشاطره في الرأي الأستاذ سعيد طربيت³.

غير أن المحكمة العليا وفي آخر اجتهاد لها اعتبرت هذه الأخطاء واردة على سبيل المثال لا الحصر⁴ وذلك في قرار جاء في حيثياته أن : " قاضي الدرجة الأولى.... أعطى تفسير خاطئ لنص وروح المادة 73 لما اعتبر أن الأخطاء الجسيمة المؤدية إلى التسريح هي الحالات المذكورة في هذه المادة فقط ومنه يكون أساس تطبيق القانون قصر في تسبيب حكم وعرضه بذلك للنقض والإبطال".

وقد تبنى جانب من الفقه هذا الرأي وأول من تبنى هذا التفسير هو الأستاذ الطيب بلولة ويؤيده في هذا الرأي الأنسة زينب يعقوب والأستاذ أحمد نصر الدين قريش.

1- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 44.

2- الطالب زروق عباس، المرجع السابق، ص 45.

3- محاضرات الأستاذ بوكلي حسن شكيب، السنة الأولى ماستر-تخصص قانون إجتماعي، سعيدة، 2014.

4- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 35.

وبذلك فيمكن للنظام الداخلي أن ينص على الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى التسريح العامل إذا ثبتت في حقه.

وبالتالي يصبح القانون الجزائي يعتمد على نظام مزدوج في تحديد الأخطاء الجسيمة وذلك بتحويله هذه المهمة إلى كل من القانون من جهة والمستخدم من جهة أخرى، فهو تحديد تنظيمي ذو طابع نسبي.

غير أن ذلك لا يتماشى مع عقد عمل المسير الذي لا يخضع للنظام الداخلي للمؤسسة¹ وذلك بنص المادة 16 من المرسوم 290/90 التي نصت صراحة على أن المسير لا يخضع للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال.

وبذلك فإن الأخطاء الجسيمة التي يخضع لها العامل المسير هي الأخطاء الجسيمة التي تم تعدادها والتي تتوافق مع نظامه القانوني ويمكن أن نضيف إلى ذلك الأخطاء التي يتفق عليها الأطراف في عقد التسيير أنها تعتبر جسيمة، أي الأخطاء الإتفاقية.

الفرع الثاني: الحالات المنصوص عليها قانوناً.

كما أنه يمكن إنهاء عقد عمل المسير حسب التشريع المعمول به وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي 290-90 في المادة 10 التي تنص على: "يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حداً لعقد عمل مسيري المؤسسات..... وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها".

والمقصود بذلك هو أحكام قانون العمل 90-11 في الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل طبقاً للمادة 66 منه والتي تنطبق على عقد عمل المسير المؤسسة والمتمثلة في:

- البطلان أو الإلغاء القانوني للعقد: وتنتج هذه الحالة عند إختلال أحد أركان عقد عمل المسير من رضاء ومحل وسبب أو نتيجة الإخلال بأحد الشروط القانونية التي تفرض تحت طائلة البطلان.

1- أ.بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 74.

- إنقضاء عقد العمل المحدد المدة: وذلك في عقود التسيير التي تكون غالباً محددة المدة كما سبق بيانه، فينقضي عقد عمل المسير بإنهاء مدته.

- الإستقالة: تنص المادة 68 من القانون 11/90 على أن: "الإستقالة حق معترف به للعامل وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء عقد العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة".

ومن خلال هذا النص فإن الإستقالة هي رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل وهي حق للعامل المسير وهي من النظام العام ولا يمكن الإعتراض عليه ولا المساس به. والإستقالة لا تفرض بل يجب أن يكون الإدلاء بها واضحاً لا لبس فيه، ويشترط فيها المشرع أن تكون مكتوبة وليست ضمنية تستنتج من خلال ملابسات معنية.

ويشترط المشرع في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-290 أنه على العامل المسير عند تقديم إستقالته عدم مغادرة منصب عمله وعليه إحترام مدة إشعار مسبق تحدد مدتها في العقد من أجل السماح لصاحب العمل بتعويض العامل المستقيل، وإذا لم يحترم هذه المدة المتفق عليها في العقد فإن ذلك يؤدي إلى قيام مسؤوليته العقدية ويوجبه بالتعويض عن الضرر¹.

- العجز الكامل: وهي حالة استحالة تنفيذ العقد من قبل العامل ويكون هذا العجز مرتبطاً بقرار الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية حسب التشريع المعمول به.

ويؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض إلى إنهاء علاقة العمل مع تحمل صاحب العمل كافة النتائج التي تملئها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها.

- إنهاء النشاط القانونى للهيئة المستخدمة: سواءاً بالإفلاس أو بالتسوية القضائية ففي هذه الحالة يزول محل العقد.

- التقاعد: وهو حالة إنتهاء عقد عمل المسير بسبب وصوله إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الإجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل الإشتراكات المدفوعة طيلة حياته المهنية.

1- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 31.

فأعتبرت المادة 66 في فقرتها الثامنة من قانون 90-11 الإحالة على التقاعد كسبب من الأسباب الطبيعية لإنهاء عقد عمل المسير سواء بطلب من هذا الأخير أو بمبادرة من صاحب العمل مادامت العبرة بذلك بتوافر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة. وي طرح التساؤل فيما إذا كان بإمكان المستخدم أن يحيل المسير على التقاعد دون موافقته الصريحة، إن قيام صاحب العمل بذلك يعتبر تسريحاً تعسفياً يمنحه الحق في المطالبة بالتعويض (كما نبينه لاحقاً)، لذلك منع المشرع الجزائري صاحب العمل من إحالة المعني على التقاعد إذا لم يستوف الشروط المطلوبة من حيث السن ومدة العمل.

ويشترط أن يبلغ العامل المسير ستين سنة بالنسبة لرجل و خمسة وخمسون سنة بالنسبة للمرأة¹.

- الوفاة: تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل المسير محل إعتبار العقد ولا يترتب على واقعة الوفاة خارج حوادث العمل أي إلزام على عاتق صاحب العمل إلا فيما يتعلق بمنحة الوفاة حسب أحكام قوانين الضمان الإجتماعي، أما الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني فتبقى آثار العمل سارية لصالح ذوي الحقوق كمعاش الوفاة، أما وفاة صاحب العمل فيمكن أن تؤدي إلى إنتهاء عقد عمل المسير وذلك في شركات الأشخاص إذ كما سبق بيانه في هذا البحث فإنه يمكن لشركات الأشخاص أن تتعاقد مع عامل للقيام بتسيير الشركة ويمكنه الإستفادة من أحكام المرسوم التنفيذي بنفس الشروط المذكورة أعلاه وبذلك ففي حالة وفاة أحد الشركاء فإن ذلك يؤدي إلى انحلال الشركة وينقضي عقد التسيير بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

المطلب الثاني: الفصل التعسفي.

تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: "يمكن أن يترتب على الفصل التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقاً للتشريع المعمول به فضلاً عن مهلة الأشعار المسبق أو العطلة المذكورين في المادتين 11 و 12 أعلاه". ومن خلال هذه المادة فإنه يستنتج بأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل يكون من

¹ - المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بحماية الشغل وحماية الأجراء من فقدهم عملهم بصفة لا إرادية.

أحد الطرفين إما من جانب المسير أو من جانب المستخدم وخروجاً عن القواعد المعمول بها في قانون العمل، ونجد أن المشرع يستعمل مصطلح فصم وليس تسريح فليس بالضرورة أن يكون تسريح فالإنهاء يكون لعقد العمل وليس فصل العامل بالضرورة كما هو معمول به بالنسبة لقانون 90-11.

لم يعط المشرع الجزائري مفهوماً واضحاً لمعنى الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، بل ألحق الإنهاء بالتسريح على الرغم من وجود فرق جوهري بين هذين المصطلحين، فالمرسوم التنفيذي 290/90 لم يعرف الفصم التعسفي بخلاف القانون 90-11 الذي نص في مادته 73-3 أنه يعتبر تسريح تعسفي التسريح الذي يتخذ خرقاً للقانون 90-11 وخاصة المواد 73 إلى 73-2 منه والتي تشترط الشروط الشكلية والموضوعية التي يجب على المستخدم مراعاتها لكي لا يقع تحت طائلة التسريح التعسفي.

ويمكننا الإستشارة والإعتماد على هذا التعريف القانوني لإعطاء تعريف للفصم التعسفي لعقد التسيير وهو الفصم الذي يتم مخالفة للقواعد الإجرائية والموضوعية وبالخصوص القواعد المتعلقة بعقد عمل المسير¹.

ويرى جانب من الفقه بأن التسريح غير المبرر بالسبب الجدي والحقيقي أو الفعلي يلحقه وصف التعسف.

ويعرف السبب الحقيقي أو الفعلي بأنه السبب الذي يعد في نفس الوقت موجوداً وصحيحاً وموضوعياً².

ومن خلال هذا التعريف نستنتج بأنه لكي يكون هناك سبب حقيقي يجب توفر الشروط التالية:

– الشرط الأول: أن يكون السبب موجوداً بحيث إذا خلا التسريح من أي سبب، يكون الإنهاء الصادر من صاحب العمل مشوباً بالتعسف.

¹ - M'hamed Naser-Eddine Koriche, op.cit, p124.

² - عبد الحفيظ بلخير، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل، دار الحداثة، السلسلة القانونية، الطبعة الأولى، 1986، ص 158.

- الشرط الثانى : أن يكون السبب صحيحاً و يقصد به أن يكون ثابتاً بحيث لا يمكن أن يتغير بتغير الزمن.

- الشرط الثالث : أن يكون السبب موضوعياً و يقصد به السبب الذى لا يكون صادراً عن أهواء صاحب العمل، ومن ثم فإن إدعاء صاحب العمل بوقائع معينة ضد العامل لا ينبغى الإكتفاء به وعلى القضاة التحقق من هذه الوقائع التى تسمح بوجود السبب الموضوعى.

أما السبب الجدى فهو السبب الذى يكتسب نوعاً من درجة الخطورة تؤدى إلى الإخلال بعلاقة العمل ومن ثم إستحالة الإستمرار فى العمل دون إلحاق ضرر بالمشروع، الشئ الذى يؤدى إلى ضرورة التسريح.

ونتناول فى هذا المطلب كيف يمكن أن يكون فسم عقد العمل من قبل أحد الطرفين تعسفياً وماهى الآثار المترتبة عن الفسم التعسفى وذلك من خلال الفرعين التالىين :

الفرع الأول: الفسم التعسفى من قبل أحد الطرفين.

تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذى 90-290 على أنه : "يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حداً لعقد عمل مسيرى المؤسسات ". كما أن المادة 14 منه تنص على أن : "يمكن أن يترتب على الفسم التعسفى لعقد العمل بفعل أحد الطرفين..."

فيمكن أن يكون الفسم التعسفى من جانب المسير كما أنه يمكن أن يكون فى جانب المستخدم وفيمايلى نتطرق إلى كل حالة على حدى ومن خلالها نشرح القواعد الموضوعية و الإجرائية التى يمكن مخالفتها وتعطى للفسم وصف التعسف.

أولاً: الفسم التعسفى من جانب المسير:

وهو الفسم المخالف للقواعد الإجرائية (الشكلية) المحددة قانوناً أو إتفاقاً أو لما يصدر مخالفة لقواعد موضوعية قانونية¹.

1- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 37.

1- الفصل المخالف للقواعد الإجرائية:

نص المشرع في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: "إذا وضع حد لعقد العمل بإرادة مسير المؤسسة فإنه يتعين على هذا المسير إحترام فترة إشعار مسبق محددة في العقد إلا إذا حدثت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبنود العقد".

فبموجب هذه المادة فرض المشرع على المسير الذي يريد وضع حد لعقد التسيير الذي يربطه بالمؤسسة بإرادته المنفردة أن يحترم فترة إشعار مسبق¹ والتي ترك تحديدها بكل حرية للأطراف بموجب الإتفاق عليها في بنود العقد.

فالقاعدة فإن المسير يجب عليه أن يحترم فترة الإشعار لوضع حد لعقد التسيير، ويرد على هذه القاعدة إستثناء، يمكن بموجبه للمسير أن يضع حد لعقد التسيير دون أن يراعي فترة الإشعار المسبق المحدد في العقد وذلك في حالة الإخلال الخطير لبنود العقد ولم يعطي المشرع مفهوماً للإخلال الخطير لبنود العقد وما يمكن ملاحظته وتمييزه هو وجود الفرق بين مجرد الإخلال ببود العقد والإخلال الخطير بها، فمتى وماهي الأعمال التي يرتكبها المستخدم في حق المسير التي يمكن وصفها بالإخلال الخطير لبنود العقد؟

فالمادة 10 من المرسوم التنفيذي تنص على أنه: "يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حد لعقد عمل مسير المؤسسة في حالة ما إذا أخل ببود العقد ولاسيما منها بأهداف النتائج والتزاماتها". أي أن المشرع يفرق بين الإخلال ببود العقد والذي يشمل عدم تحقيق النتائج وعدم القيام بالإلتزامات، وبين الإخلال الخطير لبنود العقد، كما أن الإجتهد القضائي لم يتطرق إليه. وفي كل الأحوال فإن المخالفة الخطيرة لبنود العقد يبقى تقديرها خاضعاً للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع الذي يقرر مدى الخطورة حسب ما يمنحه القانون من وسائل للقول ما إذا كان ما صدر من المستخدم من أفعال أو امتناع من شأنه المساس بحقوق المسير المترتبة عن المرسوم وعن العقد في آن واحد.

وبذلك فإنه إذا ما صدر من المستخدم فعل يشكل إخلال خطير ببود العقد وحقوق المسير فإنه يمكن لهذا الأخير وضع حداً لعقد التسيير دون إحترام فترة الإشعار المسبق.

1- أ.بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 75.

وفي غير ذلك من الحالات فإن المسير لكي يضع حداً لعقد التسيير يجب عليه احترام فترة الإشعار المسبق كإجراء شكلي يتبع قبل إنهاء عقد التسيير.

2- الفصم المخالف للقواعد الموضوعية:

نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي على أنه يمكن لمسير المؤسسة أن يضع حد لعقد التسيير إذا أخل أحد الطرفين ببند العقد ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها، وبالتالي فإن السبب الموضوعي الذي يمكن للمسير أن يستند عليه من أجل أن يضع حداً لعقد التسيير هو إخلال المستخدم ببند العقد أي لا ينفذ التزاماته التعاقدية، ومن أجل ذلك يجب أن يحدد عقد العمل بكل وضوح الأهداف والنتائج والتزامات كل من الطرفين لكي يتمكن القاضي من تقرير مدى الإخلال بها. فمسألة عدم تنفيذ الإلتزامات التعاقدية تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع كما نكون أمام فصم تعسفي من جانب المسير إذا أبرم العقد لمدة محدودة وتم فسخه قبل حلول الأجل .

وخلاصة القول نكون أمام تسريح تعسفي من جانب المسير إذا لم يحترم فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد والمنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم التنفيذي إلا في حالة المخالفة الخطيرة لبند العقد . وكذلك إذا وضع العامل المسير حداً للعقد التسيير دون أن يكون هناك سبب جدي والمتمثل في الإخلال بالإلتزامات التعاقدية، أو تم فسخ العقد قبل حلول أجله¹.

ثانياً: الفصم التعسفي من جانب المستخدم.

وهو الفصم المخالف للقواعد الموضوعية والإجرائية المحددة قانونياً أو اتفاقاً أو لما يصدر مخالفةً لقواعد موضوعية قانونية أو إتفاقية .

1- الفصم المخالف للقواعد الإجرائية :

نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي على أنه: "إذا كان إنفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال فإن هذا الجهاز يعظم المسير

1- الطالب مولود بوشليط، المرجع السابق، ص 38.

المعنى بذلك كتابياً ويخول وقف عقد العمل في هذه الحالة للمسير الذى لم يرتكب خطأ جسيم الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد "

ومن خلال هذه المادة يتضح أن الإجراء الشكلي الذي يجب على المستخدم أن يحترمه عندما ينهي العقد هو تبليغ المسير بذلك الإنهاء كتابياً وإذا لم يلتزم بذلك وصف الإنهاء بالتعسفي، ويبلغ المستخدم العامل المسير بقرار التسريح ويذكر فيه السبب الذي استند إليه في فصله عن العمل وذلك لكي تتمكن المحكمة من فحص مدى جدية السبب المستند إليه.

2- الفصم المخالف للقواعد الموضوعية :

كما ذكرنا سابقاً من هذا المبحث في أسباب إنهاء عقد التسيير فإننا تطرقنا إلى الفسخ بسبب مخالفة أهداف الناتج والتزاماتها وكذلك تطرقنا إلى ارتكاب المسير لخطأ جسيم حسب ماورد في المادة 12 من المرسوم 90 - 290 و المادة 72 من قانون 90 - 11 (مخالفتهم القواعد الموضوعية)، وبذلك فإن المستخدم عليه أن يتمسك بأحد هذين السببين من أجل إنهاء عقد التسيير وهذا ما يستشف من أحكام المادتين 10 و 12 من المرسوم التنفيذي 290/90 هذا من جهة.

ومن جهة ثانية فإنه يجب على المستخدم أن يثبت أن المسير لم يقم بتحقيق النتائج التي إلتزم بها وذلك بتقديم عقد التسيير وجدول النتائج للمؤسسة للفترة التي قام فيها المسير بتسيير المؤسسة، وإذا تمسك بالخطأ الجسيم كذلك وجب عليه إثباته كما سبق بيانه في أسباب إنهاء عقد التسيير وخاصة بالنسبة للخطأ الجزائي وكيفية إثباته. ويبقى لقاضي الموضوع السلطة المطلقة في تقدير توافر أحد هذه الأسباب من عدمه.

وعليه فإن السبب الذي يتمسك به المستخدم يجب أن يكون موجوداً وصحيحاً وموضوعياً ويكتسي درجة من الخطورة تؤدي إلى الإخلال بعلاقة العمل ومن ثم إلى إستحالة استمرار علاقة العمل دون إلحاق أضرار بالمشروع، الشيء الذي يؤدي إلى ضرورة التسريح. وفي كل الأحوال فإن تقدير مدى توفر السبب الجدي والحقيقي لإنهاء

علاقة العمل ومدى ثبوته في مواجهة المسير يبقى خاضعاً للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع¹ والذي إذا خلص إلى عدم توافر أحد هذين السببين إعتبر التسريح تعسفياً.

كما نكون أما فصم تعسفي من جانب المستخدم إذا أبرم العقد لمدة محدودة وتم فسخه قبل حلول أجله.

وكخلاصة لما سبق فإنه لكي يعد تسريح المسير من قبل المستخدم تعسفياً يجب أن يخالف أحد القواعد الشكلية المتمثلة في التبليغ الكتابي للقرار أو أن يخالف القواعد الموضوعية القانونية أو الإتفاقية وذلك بأن لا يكون هناك سبب جدي وحقيقي يعتمد عليه لتأسيس قرار الفصم أو أنه ليس ثابتاً في حق المسير.

الفرع الثاني : آثار الفصم التعسفي

تناولنا في الفرع الأول مفهوم الفصم التعسفي وماهي الحالات التي نكون بموجبها أمام الفصم التعسفي وذلك من جانب المسير أو المستخدم، وفي هذا الفرع نتطرق إلى آثار الفصم التعسفي وذلك من خلال إثباته أمام القضاء ودعوى التعويض التي تنتج عنه وكيف يقدرها القاضي.

أولاً : إثبات الفصم التعسفي.

نص المشرع في المادة 73-3 من قانون 90-11 على أن : "كل تسريح فردي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تسريح تعسفي وعلى المستخدم إثبات العكس".

إن قواعد إنهاء عقد العمل لخطأ تأديبي توجب على صاحب العمل أن يفصح عن الأسباب المبررة لقرار التسريح وما يمثل إلتزام بالإعلان عن السبب الذي استند إليه المستخدم في فصل العامل بحيث إذا امتنع عن تقديمه قامت قرينة على تعسف الإنهاء لمصلحة العامل وبهذا النص يكون المشرع الجزائري عكس قاعدة الإثبات² وذلك بأن جعل إثبات وجود خطأ الموجب للتسريح يقع على عاتق المستخدم فاعلم إذا ادعى بأن التسريح كان تعسفياً تقوم قرينة بسيطة على ذلك ويقوم المستخدم بإثبات عكسه، فإذا استند

1- أ. بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق، ص 75.

2- مقتي بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دارالجامعة الجديدة، الاسكندرية، ط 2010، ص 280.

إلى وجود خطأ جسيم لفصل العامل وامتنع عن تقديمه قامت قرينة على تعسف الإنهاء لمصلحة العامل، وقامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر.

غير أن المشرع الجزائري في المرسوم 90-290 لم ينص على إثبات التسريح التعسفي وبذلك نرجع إلى القواعد العامة في الإثبات والتي تقضي بأن الإثبات يقع على المدعي وهذا ما تقضي به أحكام المادة 323 من القانون المدني بقولها: "على الدائن إثبات الإلتزام وعلى المدين التخلص منه". والمدعي في هذه الحالة هو طالب التعويض والذي يدعي بأنه تعرض للتسريح التعسفي، وهو الذي يقع على عاتقه إثبات عدم وجود سبب يؤدي إلى التسريح .

ثانيا :دعوى التعويض .

نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: "يترتب على الفصل التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقاً للتشريع المعمول به فضلاً عن مهلة الإشعار المسبق والعطلة....."

أي يترتب على التسريح التعسفي تعويضات مدنية ويقصد المشرع بالتعويضات المدنية تعويض وفقاً للقواعد العامة أي حسب المواد 124¹ و 182² من القانون المدني، ففي الحالات التي يعتبر فيها التسريح تعسفياً فإنه يستوجب التعويض.

وأهم ما يميز التسريح التعسفي في المرسوم 90-290 هو نقطتين أساسيتين:

- يمكن أن يتمسك به كل من العامل المسير والمستخدم فيمكن أن يكون الفصل التعسفي لعقد المسير من جانب المسير أو من جانب المستخدم أي أن المسير يمكنه أن يتمسك بالفصل التعسفي الذي يكون المستخدم سبباً فيه كما أن المستخدم يمكن أن يتمسك بالفصل التعسفي الذي يكون المسير سبباً فيه وذلك حسب ما تم تحديده وعلى عكس ما هو معمول به في إطار قانون 90-11 أين يمكن التمسك بالتسريح التعسفي من جانب واحد فقط وهو جانب العامل فقط.

¹ كل فعل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض.

² إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد أو في القانون فالقاضي هو الذي يقدره، ويشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب.

- أنه في حالة ثبوت الفصم التعسفي من أحد الجانبين فإنه يحق للطرف الآخر الحصول على تعويضات ليست التعويضات المنصوص عليها في القانون 90-11 والتي تتمثل أساساً في إعادة إدراج العامل إلى منصب عمله (في حالة عدم اعتراض أحد الطرفين على الرجوع) وتعويض عن التسريح التعسفي مع احتفاظ العامل بإمتهاداته المكتسبة وفي حالة عدم رفض أحد الطرفين الإدراج يتحصل الطرف الآخر على تعويض لا يمكن أن يقل عن 6 مرات أجره الشهري فالتعويض في هذه الحالة يكون محدداً قانوناً.

أما في المرسوم التنفيذي فإن التعويض يكون وفقاً للقواعد العامة أي حسب أحكام القانون المدني كما هو موضح أعلاه ونميز بين حالتين:

حالة التعويض المحدد مسبقاً في عقد التسيير وحالة عدم تحديد التعويض مسبقاً في عقد التسيير ونفصل كلا منهما فيما يلي:

الحالة الأولى: حالة تحديد التعويض في عقد التسيير

كما سبق بيانه فإن عقد التسيير يجب أن يكون مفصلاً وينظم جميع المسائل التي تتعلق بعلاقة عمل العامل المسير مع الجهاز المؤهل للشركة ذات رؤوس الأموال (المستخدم) و كل ما كان كذلك كلما قلل من نشوب نزاعات فيما يخص تنفيذه وإذا نشبت فهي تكون سهلة الحسم أمام القضاء ومن بين هذه المسائل نجد التعويض في حالة فسخ العقد أو التعويض عن التسريح التعسفي فيمكن أن ينص على مقداره في عقد التسيير وهذا ما يعرف بإسم الشرط الجزائي.

ويعرف الشرط الجزائي بأنه : مقدار التعويض الذي يستحقه أحد المتعاقدين إذا تأخر الآخر في تنفيذ إلتزامه أو لم يقم به، وهو التعويض عن التأخير أو عن عدم القيام بالإلتزام.

ولقد سمي بالشرط الجزائي لأنه عادة ما يرد كشرط من شروط العقد الأصلي، ويرتبه المتعاقدان كجزاء في حالة إخلال المدين بالإلتزامه سواء بعدم تنفيذه أو بالتأخر في تنفيذه. وقد نصت عليه المادة 183 من القانون المدني بقولها "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدماً قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في اتفاق لاحق...."

وباعتباره بنداً في العقد الذي يربط الدائن بالمدين بحسب الأصل، وأنه لا يستحق إلا في حالة إخلال المدين بالتزامه المحدد في العقد، فإن هذا يستتبع أن الإلتزام بالشرط الجزائي هو إلتزام تابع لا إلتزام أصيل.

بمعنى أنه إلتزام تابع لما ألتزم به المدين أصلاً بالعقد، طبقاً لأشكال الإلتزام المحددة قانوناً إما منح أو فعل أو الإمتناع عن فعل، ثم يتفق الطرفان على مبلغ معين يقدران به التعويض فيما إذا أخل المدين بالتزامه.

ويترتب على ما سبق شرحه أمرين:

- عدم استحقاق الشرط الجزائي إذا كان تنفيذ الإلتزام الأصلي ممكناً، متى كان الإلتزام على استحقاق الشرط الجزائي يتعلق بحالة استحالة تنفيذ الإلتزام.

- بطلان الإلتزام الأصلي يترتب بطلان الشرط الجزائي.

إن شروط استحقاق الشرط الجزائي بإعتباره تعويضاً حدده المتعاقدان سلفاً هي شروط قيام المسؤولية المدنية بصفة عامة، وذلك على أساس أنه لا يستحق إلا في حالة إخلال المدين بالتزامه، وهذا يترتب قيام المسؤولية المدنية.

وتتمثل هذه الشروط في وجود خطأ من المدين، ضرر يصيب الدائن، وعلاقة سببية تربط الخطأ بالضرر.

وقد تضمنت هذه الأحكام المواد من 176 إلى 181 من التقنين المدني بعد ما أحالت عليها المادة 183 من نفس التقنين.

ويكون هذا التقدير للتعويض ملزماً للقاضي يتعين عليه الحكم به دون زيادة أو نقصان متى تحقق من توفر شروط الشرط الجزائي، وكان هناك تناسب بين التعويض المتفق عليه والضرر الواقع¹.

وسلطة القاضي في هذا الشأن مطلقة لا معقبة عليها من المحكمة العليا².

¹ - د. أنور سلطان، كتاب أحكام الإلتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، ط 1997، ص 77.

² - إن كانت سلطة القاضي في تعديل الشرط الجزائي مطلقة بحكم القانون، فهذا لا يعني أن يقضي برفعه أو خفضه بحسب هواه، لأن تسبب القاضي لموقفه بأن يحدد المعايير التي إعتد عليها في تخفيض الشرط الجزائي أو رفعه، وكذا من خلال رده على دفعات وطلبات الأطراف ليتمكن محكمة القانون من ممارسة الرقابة على الحكم الذي توصل إليه.

غير أنه استثناء من هذا الأصل أجاز المشرع في حالات معينة للقاضي تعديل الشرط الجزائي بالتخفيض أو بالزيادة، وهذه السلطة الممنوحة للقاضي من النظام العام، بمعنى أنه لا يجوز للأطراف الإتفاق على حرمانه منها بإتفاق خاص، فكل إتفاق بهذا الشأن يقع باطلاً، إذ تنص المادة 184 من التقنين المدني على أنه :

"لا يكون التعويض المحدد في الإتفاق مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر. ويجوز للقاضي أن يخفض مبلغ التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مفرطاً، أو أن الإلتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه. ويكون باطلاً كل إتفاق يخالف أحكام الفقرتين أعلاه".

هذا في حالة ما إذا إتفق المسير والمستخدم على مقدار التعويض المستحق في حالة إنهاء عقد عمل التسيير وذلك إما مسبقاً أي في صلب عقد التسيير أو لاحقاً في عقد آخر.

الحالة الثانية: إذا لم يتفق الأطراف على التعويض في العقد :

أما في حالة عدم إتفاق الأطراف على مقدار التعويض ففي هذه الحالة يقدره قاضي الموضوع الذي له سلطة واسعة من حيث فهم وتكييف الوقائع المادية، وتقدير مقدار الضرر، ومن ثم تحديد مقدار التعويض عنه بغير معقب من المحكمة العليا، وإنما لهذه الأخيرة الرقابة على ما يقوم به قاضي الموضوع من الإعتداد بعناصر تقدير التعويض، فليس له أن يختار منها ما يريد اختياره، ويغفل ما يريد إغفاله من بين هذه العناصر وأهم ما يميز التعويض الذي يحكم به القاضي في هذه الحالة هو أنه تعويض نقدي وليس عيني ويشمل هذا التعويض ما لحق الطرف المتمسك به من خسارة وما فاتته من كسب وذلك مع مراعاة الظروف والملابسة وحسن نية المدين بالإلتزام.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للإطار المسير

إن المشرع إرتكز في التسريح على توافر الخطأ ونقص النتائج بالنسبة للمسير وألزم المستخدم من خلال إتباع إجراءات محددة وبصفة إلزامية بحيث لا يقوم التسريح بدونها ولو وجد خطأ، ذلك أنها تسمح له بالدفاع عن نفسه.

فألزم المشرع المستخدم بتبليغ لجنة في التسريح للأجير واستدعائه للحوار المسبق مع إمكانية استعانتة بأي عامل في المؤسسة للدفاع عنه، وتبليغ قرار التسريح مع إعطاء وتوضيح الأسباب التي دفعته لذلك في حدود القانون وأحكام العقد، فما هو الشأن بالنسبة للمسير؟.

المطلب الأول: الحماية المقررة في عقد العمل الخاص بالمسير.

المطلب الثاني: الحماية التي أقرها القانون للإطار المسير.

المطلب الأول: الحماية المقررة في عقد عمل الإطار المسير

إن العقد هو المصدر الوحيد لعلاقات الإطارات المسيرة مع مؤسساتهم المستخدمة، فيجب أن ينظم عقد المسير كل الإجراءات الواجب احترامها عند إلغاء العقد وذلك تطبيقاً للمادة 2/73 من القانون 11/90، إذ يجب تحديدها بأكبر دقة ممكنة إذ تنص المادة 2/73 على أنه: "يعلن عن التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه".

من خلال ما سبق ذكره فإن المرجع الأساسي في حالة قيام نزاع بين المسير والمؤسسة هو العقد المبرم بين الطرفين، ومنه فإن إجراءات تسوية هذا النزاع نجد بنودها في العقد نفسه.

وهذا ما نصت عليه المواد 6، 7، 8، من المرسوم التنفيذي 290/90. فالمادة 06 من المرسوم المذكور أعلاه أعطت للمسير نفس الحقوق والإلتزامات المعترف بها

للعمال الأجراء وذلك تطبيقاً للقانون 11/90 ويستثنى المشرع بعض الإلتزامات لأنها خاصة بالنظام النوعي لطبيعة عمل الإطار المسير.

ويأتي المشرع في المادة 8 يبين أن عقد عمل الإطار المسير يكون محل تفاوض بين أطراف العلاقة فيما يخص بعض بنود العقد خاصة الأجر،سلطات المسير الأجير الرئيسي في إختيار إطارات مديريته،وأهداف النتائج وإلتزاماتها ومدة العقد ومراجعتها وتكليفه أثناء تنفيذه.

باستقراءنا إلى نصوص المواد المذكورة أعلاه نجد أن المشرع خرج عن القاعدة العامة في عقود العمل،وأعطى للمسير سواء الرئيسي أو الإطارات بعض الحرية في التعاقد وذلك لطبيعة العقد فالمسير التزمه الرئيسي هو تحقيق النتائج والالتزامات التي تم الاتفاق بشأنها مع المؤسسة المستخدمة وبالتالي فلاخلال بهذا الإلتزام يؤدي إلى فسخ العقد ولقد سبق شرح ذلك.أما فيما يخص البنود الأخرى فيمكن اعتبارها بمثابة الإلتزامات على عاتق الهيئة المتفق عليها في العقد.

ففي حالة قيام نزاع بين أطراف علاقة العقد،فالمرجع الأساسي الذي يعتمد عليه القاضي لحل النزاع هو العقد،إذ أن كل بند ينص صراحة على حقوق الأطراف كما ينص على الإلتزامات التعاقدية و من أخل بالإلتزام عقدي فللطرف المتضرر طلب التعويض وسبق شرحه. إضافة إلى ما سبق ذكره فإن المشرع لم يترك العلاقة التعاقدية بين الإطارات المسيرة ومؤسساتهم تخضع للعقد فقط،فهناك بعض النزاعات لم ترد في العقد،ولتفادي المشرع هذا النقص في عدم ذكر هذه البنود في العقد،فإن لأطراف الحق اللجوء إلى القوانين المعمول بها وهذا ما سنوضحه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: الحماية التي أقرها القانون للإطار المسير

إن المشرع ومن خلال المادة 2/73 من قانون 11/90 أنهل على المستخدم في التسريح التأديبي مراعاة اجراءات الإثبات¹ فعلى هذا الأخير إتباع إجراءات قانونية وهي حق الدفاع بالنسبة للعامل حتى يكون قرار التسريح صحيح وغير مشوب بعيب الذي يتعين على القضاء إبطاله.

¹ - مقتني بن عمار،المرجع السابق ، ص 282.

فهكذا ترك المشرع للمستخدم من خلال النظام الداخلي تحديد إجراءات التسريح في حالة ارتكاب العامل خطأ يوجب إنهاء العقد، ولكن لعدم خضوع الأطارات المسيرة لهذه الأنظمة الداخلية طبقاً لنص المادة 16 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي 290/90 "لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال".

إذن يجب أن ينظم عقد العمل كما سبق الذكر كل هذه الإجراءات الواردة في المادة 2/73 من القانون 11/90، وهناك حالات من العقود لا تتضمن هذه الإجراءات وبالتالي يطرح التساؤل التالي: ما هو القانون الواجب تطبيقه في مثل هذه المنازعات الخاصة بمسيرى المؤسسات في حالة عدم تنظيم هذه الإجراءات في العقد؟

في هذه الحالة نطبق نص المادة 04 من القانون 04/90 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹ والتي تنص: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها قانوناً، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار في حالة عدم الرد، أو عدم رضى العامل بمضمون الرد فيرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً يبين أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال 15 يوماً على الأكثر من تاريخ الإخطار". من خلال هذه المادة يتبين أن هناك إجراءات على العامل إتباعها في حالة التسريح قبل أن يرفع الأمر إلى مفتشية العمل.

وهذه الإجراءات تتمثل في :

- 1- إخطار يقوم به العامل إلى رئيسه الأول يبين فيه موضوع تسريحه.
- 2- على الرئيس الرد وتقديم جواب خلال 8 أيام الموالية للإخطار.
- 3- في حالة عدم الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المسيرة للمستخدمين وعليها الرد خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار. هذا بالنسبة للعامل، أما بالنسبة للأطارات المسيرة أو المسير الرئيسي :

الحالة الأولى: الأطارات المسيرة هنا يختلف الإجراء فالأطارات المسيرة تكون معينة من طرف الإطار المسير الرئيسي وبالتالي فالإخطار أولاً يكون للإطار المسير الرئيسي

¹ - أنظر المادة رقم 04 من القانون 04/90 المؤرخ في 06-11-1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل.

في حالة عدم الرد فهنا يكون الإخطار إلى مجلس الإدارة التي لابد أن ترد خلال 15 يوماً من تاريخ الإخطار.

الحالة الثانية: الإطار المسير الرئيسي هنا يرفع الإخطار حسب المادة 04 من قانون 04/90 إلى مجلس الإدارة مباشرة التي يجب أن ترد خلال 8 أيام من تاريخ الإخطار.

وأخيراً بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية للنزاع داخل الهيئة المستخدمة يمكن للإطار المسير إخطار مفتش العمل وفقاً للإجراءات التي يحددها القانون من أجل المصالحة أو عرض النزاع على القضاء في كل الأحوال.

لكن حسب رأينا الخاص فأكبر حماية قانونية يمكن أن يتمتع بها المسير هي الحماية الواردة في العقد والتي درست بالتفاوض وتمت المصادقة عليها ضمن العلاقة التعاقدية الثنائية بينه وبين مجلس الإدارة، إذ أن العقد هو الإطار المرجعي والقانوني الذي يمكن الرجوع إليه في كل مرة يستدعي الأمر ذلك.

الخاتمة:

بعد الإصلاحات التي انتهجتها الجزائر بعد سنة 1988 و ظهور رغبة المشرع لدفع المؤسسة العمومية الاقتصادية للتطور بإخضاعها إلى نفس القواعد و المعايير المنافسة و النجاعة التي تخضع لها الشركات الخاصة و ذلك لا يكون إلا بإصلاح أنظمة التسيير و إخضاع علاقة المسيرين بالشركة إلى مفهوم الخطر الذي يجعل بقائهم على رأس المؤسسة متوقفا على ما يحققونه من نتائج لصالح المؤسسة، لأجل ذلك أصدر المشرع المرسوم التنفيذي 90-290 من أجل إعطاء استقلالية أكبر للمؤسسات من أجل تحقيق الغرض المنوط بها و إعطاء حرية أكبر للمسير في الوصول إلى النتائج التي التزم بتحقيقها فأخضعه إلى المرسوم التنفيذي 90-290 و أعطاه صفة الأجير و منعه بعقد عمل من أجل تمكينه من الحماية القانونية التي يوفرها قانون العمل للأجراء إذ نصت المادة 4 من القانون 90-11 على أنه: "تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تخص مسيري المؤسسات....."

و نصت المادة 6 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: "تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 2 أعلاه نفس الحقوق و الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به ما عدا الأحكام الخاصة بالنظام النوعي لعلاقات عمله".

و هذا ما يدل على أن مسير المؤسسة أجير بمفهوم القانون 90-11 الذي يعرف العامل الأجير بأنه: "يعتبر أجير بمفهوم هذا القانون كل الأشخاص الطبيعيين الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، و ذلك من أجل تمكينه من الحماية القانونية التي يتمتع بها العمال و جعله غير خاضع لأهواء الرؤساء و اتجاهاتهم بالنظر إلى الحقوق التي يمنحها للعامل و القيود التي يضعها خاصة على التسريح التعسفي.

و اعتبر المشرع في المرسوم 90-290 مسير كل من المدير العام لشركة المساهمة و إدارات المديرية المعينين من طرف المدير العام، مسيري شركات الأشخاص و الشركات المختلطة و الذين يكونوا أجنب عن الشركة، و أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات مجلس مديرين، و نص المشرع في نفس المرسوم على أنه يستفيد من أحكامه مسيري المؤسسات العمومية ذات رؤوس الأموال و هذا ما يستشف من القراءة الأولى لأحكامه و في هذا دلالة وقتية و محدودية أهداف المشرع

عند إصداره هذا المرسوم، غير أن المسيرين في جميع الأنواع الأخرى للمؤسسات سواء شركات الأشخاص أو شركات الأموال التابعة للقطاع الخاص الاستفادة من أحكام هذا المرسوم، خاصة إذا تم الاتفاق على ذلك في عقد العمل الذي يجمع المسير الأجير بالمؤسسة، وما يثبت ذلك هو صدور المرسوم في فترة تميز بإصلاحات اقتصادية شملت المؤسسات العمومية التي تأخذ شكل شركات الأموال فقط حسب المادة 5 من القانون 88-01 و ذلك بإخضاعها لأحكام القانون التجاري و ما ترتب عن ذلك من فراغ قانوني في تنظيم العلاقة بين المؤسسة و المسير و التي لا تخضع لأحكام القانون التجاري، و ما ترتب عن ذلك من فراغ قانوني في تنظيم العلاقة بين المؤسسة و المسير و التي لا تخضع لأحكام الوكالة كما سبق بيانه في هذا البحث.

و تنطوي هذه العقود على بنود تتضمن حقوق و التزامات مستمدة من صلب المرسوم التنفيذي 90-290 و التي يجب أن يتضمنها عقد التسيير تحت رقابة القضاء الذي لا يتقيد بتكييف الأطراف للعقد و إنما يبحث في مضمونه إذا كان العقد عقد التسيير أم عقد عمل عادي و ذلك من خلال فحص مدى اتفاق الأطراف على إخضاع العقد إلى المرسوم التنفيذي و مدى تضمنه الشروط المذكورة في المرسوم و بالإضافة إلى ذلك توجد البنود الاتفاقية و التي يمكن أن يضعها الأطراف و تعتبر بنود غير مألوفة لدى العمال الأجراء العاديين، فيلتزم المسير بتحقيق النتائج مسبقا و يحدد أجره في العقد وعلى أساس المردود، كما جعلت هذه الخصوصيات التي تتميز بها وظيفة المسير خروج علاقة عمل هذا الأخير من مجال تطبيق الأنظمة الداخلية للمؤسسات و الاتفاقيات الجماعية، فالعقد هو المصدر الوحيد لوضعيتهم بعد التشريع و التنظيم المعمول به، ذلك أن المشرع استبعد من خلال المواد 7، 8، 9، 16 من المرسوم التنفيذي المسيرين من مجال تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة و ذلك ما يتعارض مع مصالح العمال الأجراء، لهذا يجب أن تنظم عقود عملهم كيفية تعيينهم و عزلهم، حقوقهم و واجباتهم و سلطاتهم واختصاصاتهم، و مدة وظائفهم، فيجب أن تكون شاملة وكاملة و يسهل الاحتكام إليها في حالة نشوب نزاع.

و بالنسبة لإنهاء عقد التسيير فيكون إما من جانب المسير أو المستخدم و لا يكون إلا في حالة انتهاء مدة العقد و لارتكاب العامل لخطأ جسيم أو لعدم تحقيق الالتزامات التي تقع على عاتقه بمقتضى العقد، أي أن يكون سبب جدي و حقيقي يسمح بإنهاء عقد المسير و غيابه يجعل الإنهاء تعسفيا و يفتح المجال للطرف المتضرر الحق في التعويض و ما يميز التعويض في المرسوم التنفيذي بالنسبة للمسير و المستخدم هو أنه

عبارة عن تعويضات مدنية و ليس كما هو معمول به في إطار قانون 90-11 أين حدد المشرع الخطوات التي يتبناها من أجل إعادة الإدماج أو تعويض عن التسريح التعسفي مع تحديد حد أدنى لهذا التعويض ففي إطار المرسوم التنفيذي 90-290 فإن التعويضات مدنية بحتة إنا أن يتفق عليها الأطراف في العقد مسبقا أو في عقد لاحق و هذا ما يعرف بالشرط الجزائي أو بتقدير القاضي طبقا لسلطته التقديرية التي منحها له المشرع في تقدير التعويض.

و خلاصة مايمكن قوله في هذا الموضوع أن المرسوم التنفيذي رقم 90/290 صدر في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي شملت المؤسسات العمومية إلا أنه لم يعرف تطبيقا واسعا في الحياة العملية دون أن يتعدى إلى مسيري المؤسسات الخاصة نظرا لعدم التفكير فيه بصفة دقيقة و موضوعية و لنقص الصرامة في النظرة القانونية أدى إلى خلق تعقيدات كبيرة في تطبيقه على النظام الخاص بمسيري المؤسسات.

الملحق رقم: 01

Entreprise Publique Economique
Complexe Moteurs-Tracteurs de Constantine

SPA au Capital de 1.670.000.000 DA

CONTRAT DE TRAVAIL
DE CADRE DIRIGEANT

REF/DG :

Monsieur

Entre :

L'Entreprise Publique Economique – Complexe Moteurs
Tracteurs – Société par action – dénommée par abréviation :
EPE – SPA – CMT sise à Oued HamimimeKhroub
Constantine, représentée par son Directeur Général Monsieur
.....

D'une Part ;

Et

MONSIEUR :

NE LE :

DEMEURANT A :

EN SA QUALITE DE : DIRECTEUR

D'autre Part ;

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

CADRE REGLEMENTAIRE

Le présent contrat est établi en application des textes réglementaires en vigueur et notamment :

- La Loi 90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, notamment son article 4 qui prévoit des dispositions particulières concernant le régime spécifique des relations de travail des Dirigeants d'Entreprises.
- Le Décret Exécutif 90-290 du 29.09.1990 relatif au régime spécifique des relations de travail concernant les Dirigeants d'Entreprises.
- Les statuts de l'Entreprise.
- Les résolutions de l'Assemblée Générale du Fonds de participation « Biens d'équipements » du 15.08.95 relative au choix au recrutement à l'évaluation et à la rémunération des cadres dirigeants.
- Le Statut du Cadre Dirigeant réf 1065/DG/DR du 05 août 2001.
- Le Statut portant création de la SGP EQUIPAG.
- La décision de la SGP/EQUIPAG DU 30/03/04, portant désignation de Monsieur..... en qualité de Directeur Général Unique de l'EPE/CMT.
- Circulaire N° 753/SGP du 27/07/04 relative au dispositif d'encadrement des rémunération et avantages des équipes dirigeantes des EPE du portefeuille complétée par les notes circulaires N° 831 du 22/08/2004 et N° 062 du 11/01/2005.
- Vu l'expiration du contrat de cadre dirigeant de M. en date du 31/08/2004.
- Vu la résolution du conseil de surveillance en date du 30/01/2005, notamment la disposition relative à l'équipe dirigeante de CMT.
- Vu la note circulaire réf : 471/SGP/Equipag/05 du 10/04/2005 relative à la prime variable du cadre dirigeant principal et des cadres dirigeants de l'EPE/CMT exercice 2005.
- Vu la note interne réf : DG N° 15/05/ du 08/05/2005 relative aux contrats des cadres dirigeants.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet du contrat.

Le présent contrat a pour objet de régir, de définir et de préciser les relations de travail qui lient l'entreprise à Monsieur, délégué dans les fonctions de Directeur Financier avec statut de cadre dirigeant à compter de la date de la mise en vigueur du présent contrat de travail.

Article 2 : Durée du contrat.

Le présent contrat est conclu du 01/09/2004 au 31/12/2005.

OBLIGATIONS ET POUVOIRS

Article 3 : Obligations du contractant.

Nonobstant les obligations de tout travailleur telles que définies par la législation en vigueur, le contractant est soumis à des dispositions particulières liées au régime spécifique de sa relation de travail.

Aux termes du présent contrat, le cadre dirigeant s'engage à :

1. Atteindre l'ensemble des objectifs qui lui sont fixés et observer les obligations découlant du présent contrat.
2. Se consacrer entièrement et exclusivement à son Entreprise et s'interdire l'exercice d'activités lucratives annexes, en dehors des cumuls autorisés par la législation en vigueur.
3. Ne pas avoir d'intérêts directs dans une Entreprise ou société concurrente, cliente, fournisseur ou sous traitant.
4. S'interdire de recevoir ou d'accepter pour quelque raison que ce soit et sous quelque forme que ce soit des gratifications et/ou avantages de nature à compromettre son indépendance et entraver sa liberté de décision.
5. Observer une certaine discrétion et s'abstenir de tout acte incompatible avec la dignité et l'importance des responsabilités dont il a la charge.

6. Garder le secret professionnel et ne pas révéler, même après cessation de fonction, des informations couvertes par le secret professionnel.
7. Assumer ses responsabilités sans se laisser influencer par des intérêts personnels ou motivations étrangères à sa fonction.
8. S'interdire de propager toutes rumeurs, affirmations et accusations gratuites sur le comportement privé ou professionnel de ses pairs, de même qu'il s'interdit toute prise de position subjective à cet égard.
9. Veiller à la protection et la préservation du patrimoine de l'Entreprise.
10. Défendre et améliorer l'image de marque et les intérêts de l'Entreprise.
11. Utiliser rationnellement les ressources mises à sa disposition.

Article 4 : Pouvoirs.

Au titre des pouvoirs qui lui sont conférés par les latitudes financières et administratives en vigueur au sein de l'Entreprise.

Le cadre dirigeant a pour mission :

- De définir les objectifs à court, moyen et long terme de l'entreprise pour les fonctions relevant de son secteur, de les soumettre à l'approbation du Directeur Général.
- D'établir les plans et programmes d'actions en vue de la réalisation des objectifs fixés.
- Concevoir et mettre en œuvre une organisation adaptée à la stratégie de l'entreprise adoptée pour son secteur.

DROITS

Article 5 : Le cadre dirigeant joui des droits suivants :

Le cadre dirigeant jouit de tous les droits fondamentaux prévus par la réglementation en vigueur et notamment :

- Le bénéfice d'une rémunération et d'avantages en rapport avec la charge et les responsabilités qui lui sont confiées.
- Le respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité.

- Les droits découlant des lois et de la réglementation en vigueur et notamment la loi 90-11 relative aux relations de travail.
- Les avantages découlant du contrat de travail.
- Sa protection par tout moyen, y compris par voie de justice quand les faits, qui lui sont reprochés par des tiers ont un lien avec l'exercice de sa fonction.
- Sauf faute grave ayant entraîné la saisine de la justice par l'employeur ou de faits délictueux dûment prouvés, le cadre dirigeant incarcéré injustement bénéficie d'une prise en charge en matière de défense auprès de la justice et du paiement du salaire.
- Toutefois, la prise en charge de ces dépenses et le paiement des salaires par l'employeur restent subordonnés à la fourniture par l'intéressé d'une décision finale de justice démontrant son innocence.

Article 6 : Rémunération.

En contrepartie des obligations définies aux articles ci-dessus, le cadre dirigeant percevra une rémunération constituée d'une partie fixe et d'une partie variable.

6.1 La partie fixe est égale en valeur brute à :

..... DA avec effet du et
 DA avec effet du et elle
 est servie mensuellement.

6.2 La partie variable de la rémunération comprise entre 0 et 150 % du salaire fixe est attribuée selon les conditions ci-après :

6.2.1 Une prime P1 (de 0 à 80 %) du salaire fixe est attribuée sur la base des performances réalisées sur les agrégats de gestion, tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée trimestriellement par le conseil de surveillance.

6.2.2 Une prime P2 (de 0 à 20 %) du salaire fixe est attribuée sur la base du niveau d'atteinte des objectifs spécifiques tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée trimestriellement par le conseil de surveillance.

6.2.3 Une prime P3 (de 0 à 50 %) du salaire fixe est attribuée sur la base des performances réalisées sur les résultats financiers tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée en fin d'année par l'assemblée générale sur proposition du conseil de surveillance lors de l'examen des comptes sociaux de l'entreprise.

Réaménagement du dispositif d'évaluation des dites primes à compter du 01/01/2005.

6.2.4 Une prime P1 de 0 à 70 % du salaire fixe est attribuée sur la base des performances réalisées sur les agrégats de gestion et de situation, tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée trimestriellement par le conseil de surveillance.

6.2.5 Une prime P2 de 0 à 30 % du salaire fixe est attribuée sur la base du niveau d'atteinte des objectifs spécifiques tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée trimestriellement par le conseil de surveillance.

6.2.6 Une prime P3 de 0 à 50 % du salaire fixe est attribuée sur la base du bilan des actions de privatisation/partenariat et des résultats financiers tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.

Cette prime est octroyée en fin d'année par l'assemblée générale sur proposition du conseil de surveillance lors de l'examen des comptes sociaux de l'entreprise.

Article 7 : Avantages.

7.1 Transport :

L'entreprise alloue, mensuellement, au cadre dirigeant qui utilise d'une façon permanente son véhicule personnel dans le cadre de son activité, une indemnité d'amortissement de véhicule de :

..... DA brut/mois avec effet du

..... DA brut/mois avec effet du

Cette indemnité est maintenue durant le congé annuel, missions ou cycles de formation ordonnés par l'employeur et congé de maladie de courte durée. Par contre, elle est supprimée en cas d'immobilisation supérieure à un mois ou de vente de véhicule.

En cas de mission commandée par l'Entreprise, l'indemnité kilométrique est de 6,00 DA/KM.

Cette indemnité n'est pas cumulable si le cadre dirigeant bénéficie d'une affectation d'un véhicule de fonction.

7.2 Téléphone :

L'entreprise prend en charge les redevances téléphoniques (téléphone fixe et mobile) du cadre dirigeant abonné jusqu'à concurrence de DA net / mois sur présentation de la quittance au nom du cadre dirigeant de ces redevances.

7.3 Panier :

L'entreprise alloue au cadre dirigeant une indemnité de panier de Par jour ouvrable de présence.

7.4 Prime de décès :

En cas de décès du cadre dirigeant, ses ayant droits perçoivent une indemnité de décès dont le montant est égal à celui des salaires cotisables des douze derniers mois du poste occupé.

7.5 Assurance vie

L'entreprise contractera une assurance vie au bénéfice du cadre dirigeant et prendra en charge les frais y afférents.

La mise en œuvre de cette disposition interviendra après aboutissement de l'étude en cours au niveau de la SGP.

7.6 Retraite complémentaire

Le cadre dirigeant ouvre droit à une souscription, à la charge de l'employeur, d'une retraite complémentaire.

La mise en œuvre de cette disposition interviendra après aboutissement de l'étude en cours au niveau de la commission mixte SGP/FNTMMEE.

Article 8 : Indemnité de départ à la retraite.

Le cadre dirigeant peut ouvrir droit à une prime de départ à la retraite au moment de la remise du STC et après notification de la pension de retraite.

La prime de départ à la retraite est calculée comme suit :

Octroi d'une prime égale à un (01) mois de salaire moyen, et ce par année dans le secteur de l'entreprise concerné, avec un maximum de douze (12) mois, sous réserve que l'intéressé n'ait pas bénéficié de cette disposition auparavant au sein des établissements, entreprises et/ou institutions où il a exercé (présentation des documents justificatifs).

Par salaire moyen, il faut entendre la moyenne mensuelle de la rémunération soumise à cotisation de la sécurité sociale de l'exercice considéré.

Cette indemnité est attribuée conformément à la circulaire N° 753/SGP du 27/07/04 complétée par l'instruction du SGP n° 62/SGP Equipag/DB-BY/05 du 11 janvier 2005.

Article 9 : Congé annuel.

Le cadre dirigeant ouvre droit à un congé annuel calculé à raison de deux jours et demi par mois de travail sans que la durée globale ne puisse excéder trente jours calendaires.

Ce congé doit être consommé conformément à un planning arrêté par la Direction Générale en fonction des impératifs de service et des engagements pris.

Par ailleurs, le cadre dirigeant en congé peut être rappelé pour nécessité impérieuse de service.

Article 10 : Heures supplémentaires, permanence et astreinte.

Les heures supplémentaires, les permanences ainsi que les astreintes effectuées par le cadre dirigeant ne peuvent donner lieu à aucune rémunération et font partie de la charge du cadre dirigeant.

Article 11 : Frais de mission.

11.1 Mission commandée sur le territoire national :

Les frais de mission du cadre dirigeant à l'intérieur du territoire national sont pris en charge par l'entreprise à concurrence de DA/jour (hébergement et repas) au vu des justificatifs.

Ces frais de mission sont décomposés selon le barème suivant :

Hébergement : DA/jour

Repas : DA x 2 /jour

11.2 Mission commandée à l'étranger :

La prise en charge des missions à l'étranger se fera dans le cadre de la réglementation en vigueur.

RUPTURE DE CONTRAT

Article 12 : Conditions de rupture et de suspension :

Le présent contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie dans les circonstances suivantes :

12.1 Cessation de la relation du travail du fait l'employeur :

- Non atteinte des objectifs assignés au cadre dirigeant (à condition que les engagements négociés ne soient pas contrariés par aucune cause échappant aux moyens d'actions de l'entreprise qui provoquerait une gêne, un frein ou un blocage).
- Cessation d'activité (liquidation de l'Entreprise).
- Faute grave sanctionnable pénalement.
- Faute professionnelle grave dans l'exercice des fonctions.
- Manquement en général aux obligations prévues au contrat.

12.2 Cessation de la relation de travail du fait du cadre dirigeant :

- Démission de l'intéressé.
- Refus de reconduction du contrat.
- Fonction élective.
- Décès.
- Retraite.
- Abandon de poste.

Dans ces derniers cas, sauf dispense par l'employeur, le cadre dirigeant est tenu d'observer un délai de trois mois et procéder à la passation de consignes afférentes.

12.3 Suspension de la relation de travail :

- Le contrat de travail peut être suspendu dans les cas suivants :
- Longue maladie.
- Détachement.
- Mise en disponibilité.
- Mise en examen ou détention préventive.

Article 13 : Indemnité de congédiement :

En cas de rupture unilatérale de la relation de travail du fait de l'employeur en cours de validité du contrat de travail du cadre dirigeant qui n'a pas commis de faute grave, il lui est octroyé une indemnité égale aux douze (12) dernières mensualités basées sur la partie fixe de la rémunération.

Ne peuvent être éligibles aux dispositions relatives à l'indemnité de congédiement que les cadres dirigeants n'ayant pas déjà perçu d'une autre EPE, institution et/ou établissement public, une indemnité de même nature.

Article 14 : Reconduction/Résiliation du contrat.

A l'issue de la période fixée à l'article 02 du présent contrat et si aucun des cas de rupture prévu à l'article 13 n'est invoqué, l'entreprise peut :

- Soit reconduire le présent contrat par un avenant dûment signé.
- Soit proposer un nouveau contrat de cadre dirigeant.
- Soit réaffecter le cadre dirigeant à un autre poste de travail au sein de l'entreprise, le salaire étant bien entendu celui du poste qui sera occupé.
- Soit rompre la relation de travail en accordant au cadre dirigeant une indemnité. Cette indemnité sera égale aux trois dernières

mensualités basées sur la partie fixe sous réserve de la non application de la clause relative au délias de préavis.

○

DISPOSITIONS FINALES

Article 15 : Discipline.

Le cadre dirigeant n'est pas soumis au règlement intérieur de l'entreprise.

Article 16 : Incompatibilités.

Le cadre dirigeant ne peut être ni électeur ni éligible aux organes de participation des travailleurs prévus aux articles 91 et 93 de la loi 90-11 du 1^{er} avril 1990.

Article 17 : Sécurité sociale.

Les droits en matière de sécurité sociale sont ceux reconnues aux travailleurs salariés par la législation en vigueur.

Article 18 : Représentation et culture d'entreprise.

Le cadre dirigeant doit :

- Œuvrer, par l'exemple à promouvoir à l'intérieur de l'entreprise, la politique générale de cette institution, basée essentiellement sur le respect de la valeur du travail.
- Avoir un comportement sans reproche et s'interdire toute pratique contraire à la morale.
- Avoir enfin une tenue exemplaire au travail conformément aux dispositions du statut de cadre dirigeant.

Article 19 : Protection.

L'entreprise assurera la protection du cadre dirigeant contre toute diffamation, menaces, outrages, injures et attaque de quelque nature que ce soit dont il pourrait faire l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et l'assistera le cas échéant dans les actions en justice.

Article 20 : Litiges.

Tout litige pouvant faire naître à l'occasion de l'exécution du présent contrat et à défaut d'un règlement à l'amiable, fera l'objet de règlement dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 21 : Entrée en vigueur.

Le présent contrat entre en vigueur à compter du
.....

LE CADRE DIRIGEANT LE DIRECTEUR GENERAL

***Entreprise Publique Economique
Complexe Moteurs-Tracteurs de Constantine
SPA au Capital de 1.670.000.000 DA***

***CONTRAT DE TRAVAIL
DE CADRE DIRIGEANT PRINCIPAL***

Réf. :

Entre :

*Le Conseil de Surveillance de l'Entreprise Publique
Economique dénommée : SPA « Complexe Moteurs-
Tracteurs » par abréviation : EPE/CMT/SPA,
représentée par Monsieur....., Président,*

D'une Part ;

Et

*Monsieur :....., CadreDirigeant
assurant la fonction de : DIRECTEUR GENERAL
UNIQUE. Désigné ci-après par « Le Cadre Dirigeant
Principal ».*

D'autre Part ;

CADRE REGLEMENTAIRE

Le présent contrat est établi en application des textes réglementaires en vigueur et notamment :

- 1. La Loi 90-11 du 21 avril 1990, relative aux relations de travail, notamment son article 4 qui prévoit des dispositions particulières concernant le régime spécifique des relations de travail des Dirigeants d'Entreprises.*
- 2. Le Décret Exécutif 90-290 du 29.09.1990 relatif au régime spécifique des relations de travail concernant les Dirigeants d'Entreprises.*
- 3. Les statuts de l'entreprise.*
- 4. Les résolutions de l'Assemblée Générale du Fonds de participation « Biens d'équipements » du 15.08.95 relative au choix au recrutement à l'évaluation et à la rémunération des cadres dirigeants.*
- 5. Le Statut du Cadre Dirigeant réf 1065/DG/DR du 05 août 2001.*
- 6. Le Statut portant création de la SGP EQUIPAG.*
- 7. La décision de la SGP/EQUIPAG DU 30/03/04, portant désignation de Monsieur..... en qualité de Directeur Général Unique de l'EPE/CMT.*
- 8. Circulaire N° 753/SGP du 27/07/04 relative au dispositif d'encadrement des rémunération et avantages des équipes dirigeantes des EPE du portefeuille.*
- 9. Décision salariale N° 761/SGP du 28/07/04.*

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet du contrat.

Le présent contrat a pour objet de définir et de préciser les relations de travail qui lient le Conseil de Surveillance au Dirigeant Principal de l'Entreprise.

A ce titre et en vertu des statuts de l'entreprise, Monsieur..... est désigné en qualité de Directeur Général Unique chargé de la Direction et de la Gestion de l'EPE/CMT.

Article 2 : Durée du contrat.

Le présent contrat est conclu pour une durée de trois (03) années à compter de la date de prise d'effet.

Le présent contrat peut être renouvelé aux mêmes conditions ou à des conditions différentes, sur décision du Conseil de Surveillance.

POUVOIRS ET OBLIGATIONS

Article 3 : Pouvoirs.

Aux termes du présent contrat, le Dirigeant Principal exerce les pouvoirs suivants :

3.1.1. Il assume dans la limite des statuts et sous le contrôle du Conseil de Surveillance, l'administration et la gestion de l'Entreprise.

3.1.2. Il est chargé de mettre en œuvre, sous le contrôle du Conseil de Surveillance, les politiques décidées en application de la stratégie de développement fixée par la Société de Gestion des Participations « EQUIPAG ».

Au titre des pouvoirs qui lui sont conférés, le Dirigeant Principal a pour missions de :

- *Définir les objectifs à court, moyen et long terme de l'entreprise et de les soumettre à l'approbation de la SGP EQUIPAG.*
- *Etablir les plans et programmes d'actions en vue de la réalisation des objectifs fixés.*
- *Concevoir et mettre en œuvre une organisation adaptée à la stratégie de développement de l'Entreprise.*
- *Assurer la direction, la supervision et la coordination de l'ensemble des fonctions de l'Entreprise.*

Article 4 : Responsabilités.

Le Dirigeant Principal a pour responsabilité de :

- *Rendre compte au Conseil de Surveillance de la situation financière de l'Entreprise et de l'état d'avancement des programmes, notamment à travers une analyse des résultats par rapport aux objectifs fixés.*
- *Soumettre au contrôle du Conseil de Surveillance le Bilan et les comptes de résultats, les projets d'investissements, les*

prévisions budgétaires et formuler les recommandations appropriées à cet effet.

- *Choisir et nommer les cadres de direction appelés à l'assister et déléguer à chacun d'eux la responsabilité et l'autorité nécessaires à l'exercice de leurs missions.*
- *Veiller à ce que l'utilisation des hommes, des matériels et des moyens financiers soit optimale.*
- *S'assurer que les objectifs assignés à l'équipe dirigeante sont réalisés selon une démarche rationnelle alliant efficacité et efficience.*

Dans tous les cas, le Dirigeant Principal doit se référer au Conseil de Surveillance pour toute question d'importance aux fins d'obtenir des avis, conseil, autorisations ou décisions nécessaires.

Article 5 : Obligations.

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le Dirigeant Principal a les obligations fondamentales suivantes :

5.1 Atteindre l'ensemble des objectifs qui lui sont fixés et observer les obligations découlant du présent contrat.

5.2 Se consacrer entièrement et exclusivement à son Entreprise et s'interdire l'exercice d'activités lucratives annexes, en dehors des cumuls autorisés par la législation en vigueur.

5.3 Ne pas avoir d'intérêts directs dans une entreprise ou société concurrente, cliente ou sous-traitant.

5.4 S'interdire de recevoir ou d'accepter pour quelque raison que ce soit et sous quelque forme que ce soit des gratifications et/ou avantages de nature à compromettre son indépendance et entraver sa liberté de décision.

5.5 Observer une certaine discrétion et s'abstenir de tout acte incompatible avec la dignité et l'importance des responsabilités dont il a la charge.

5.6 Garder le secret professionnel et ne pas révéler, même après cessation de fonction des informations couvertes par le secret professionnel.

5.7 Assumer ses responsabilités sans se laisser influencer par des intérêts personnels ou motivations étrangères à sa fonction.

5.8 S'interdire de propager toutes rumeurs, affirmations et accusations gratuites sur le comportement privé ou professionnel de ses pairs ; de même qu'il s'interdit toute prise de position subjective à cet égard.

Article 6 : Engagement.

En plus des responsabilités qui incombent au Cadre Dirigeant dans la gestion et le fonctionnement de l'Entreprise dont il a la charge et qui sont spécifiées par le contrat de travail, les objectifs arrêtés périodiquement constituent pour le Cadre Dirigeant Principal les termes de ses engagements vis-à-vis du directoire de la SGP EQUIPAG, du Conseil de Surveillance de l'Entreprise.

Avec le concours de son staff, le Cadre Dirigeant Principal est tenu de :

- *Veillez à ce que l'utilisation des hommes, des matériels et des moyens financiers soit optimale.*
- *S'assurer des résultats prévus sous réserve des cas de force majeure.*

Article 7 : Droits.

Le Cadre Dirigeant jouit de tous les droits fondamentaux prévus par la réglementation en vigueur et notamment :

- *Le bénéfice d'une rémunération et d'avantages en rapport avec la charge et les responsabilités qui lui sont confiées.*
- *Le respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité.*
- *Les droits découlant des lois et de la réglementation en vigueur et notamment la Loi 90-11 relative aux relations de travail.*
- *Les avantages découlant du contrat de travail.*
- *Sa protection par tout moyen, y compris par voie de justice, quand les faits qui lui sont reprochés par les tiers ont un lien avec l'exercice de sa fonction.*

- *Sauf faute grave ayant entraîné la saisine de la justice par l'employeur ou de fait délictueux dûment prouvés, le Cadre Dirigeant incarcéré injustement bénéficie d'une prise en charge en matière de défense auprès de la justice et du paiement du salaire.*

Toutefois, la prise en charge de ces dépenses et le paiement des salaires, par l'employeur, restent subordonnés à la fourniture par l'intéressé d'une décision de justice démontrant son innocence.

Article 8 : Rémunération :

En contrepartie des obligations, responsabilités et engagements définis aux articles ci-dessus, le Cadre Dirigeant Principal percevra une rémunération constituée d'une partie fixe et d'une partie variable.

8.1 Partie Fixe :

La partie fixe de la rémunération est égale en valeur brute à et elle est servie mensuellement.

8.2 Partie Variable :

La partie variable de la rémunération, comprise entre 0 et 150 % du salaire fixe est attribuée selon les conditions ci-après :

- 8.2.1 *Une prime P1 (0 à 80 %) du salaire fixe, est attribuée sur la base des performances réalisées sur les agrégats de gestion tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.*

Cette prime est octroyée trimestriellement par le Conseil de Surveillance.

- 8.2.2 *Une prime P2 (0 à 20 %) du salaire fixe, est attribuée sur la base du niveau d'atteinte des objectifs spécifiques tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.*

Elle est octroyée trimestriellement par le Conseil de Surveillance.

- 8.2.3 *Une prime P3 (0 à 50 %) du salaire fixe, est attribuée sur la base des performances réalisées sur les résultats financiers tels que définis dans la notification d'objectifs de l'exercice donné.*

Cette prime est octroyée en fin d'année par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil de Surveillance lors de l'examen des comptes sociaux de l'Entreprise.

Article 9 : Missions.

Mission commandée sur le territoire national.

Les frais de mission du Cadre Dirigeant Principal à l'intérieur du territoire national sont pris en charge par l'entreprise à concurrence de DA/jour (hébergement et repas) au vu des justificatifs.

Ces frais de missions sont décomposés selon le barème journalier suivant :

- Hébergement : DA / jour*
- Repas : DA : jour*

Les frais de restauration engagés par le Dirigeant Principal dans ses relations de travail avec des clients, dans l'intérêt entendu de l'entreprise, sont remboursés sur la base de justificatifs de paiement.

Mission commandée à l'étranger.

La prise en charge des missions à l'étranger se fera dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 10 : Avantages en nature :

10-1 Indemnité restauration : Le Cadre Dirigeant Principal ouvre droit à une indemnité de restauration de DA par jour ouvrable.

10-2 Véhicule : Le Dirigeant Principal dispose d'un véhicule avec chauffeur mis à sa disposition par l'entreprise avec prise en charge des frais d'entretiens et de carburant.

10-3 Téléphone : Le Dirigeant Principal ouvre droit à la prise en charge par l'entreprise des frais d'utilisation du téléphone fixe et mobile.

Les redevances de téléphone fixe et mobile du Dirigeant Principal sont prises en charge à concurrence de DA/mois.

10-4 Titre de transport : L'Entreprise assure au Dirigeant Principal le transport en « classe première » à l'occasion de ses déplacements pour des raisons de service.

10-5 Assurance vie : L'Entreprise contractera une assurance vie au bénéfice du Dirigeant Principal et prendra en charge les frais y afférents.

La mise en œuvre de cette disposition interviendra après aboutissement de l'étude en cours au niveau de la SGP.

10-6 Retraite complémentaire : Le Cadre Dirigeant Principal ouvre droit à une souscription, à la charge de l'employeur, d'une retraite complémentaire.

La mise en œuvre de cette disposition interviendra après aboutissement de l'étude en cours au niveau de la commission mixte SGP/FNTMMEE.

10-7 Passeport et établissement de visa : Le Dirigeant Principal bénéficie d'une prise en charge administrative et financière à l'occasion du renouvellement de son passeport et l'établissement de son visa.

10-8 Indemnité de départ à la retraite : Le Dirigeant Principal peut ouvrir droit à une prime de départ à la retraite au moment de la remise du STC et après notification de la pension de retraite.

La prime de départ à la retraite est calculée comme suit :

- Octroi d'une prime égale à un (1) mois de salaire moyen, et ce, par année dans le secteur public avec un maximum de douze (12) mois, sous réserve que l'intéressé n'ait pas bénéficié de cette disposition auparavant au sein des établissements, entreprises et/ou institutions où il a exercé (présentation des documents justificatifs).*
- Par salaire moyen, il faut entendre la moyenne mensuelle de la rémunération soumise à cotisation de la sécurité sociale de l'exercice considéré.*

Cette indemnité est attribuée conformément à la circulaire

N° 753/SGP du 27/07/04.

RUPTURE DU CONTRAT

Article 11 : Rupture du Contrat.

Conditions de rupture et de suspension :

Le présent contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties dans les circonstances suivantes :

Cessation de la relation de travail du fait de l'employeur :

Non atteinte des objectifs assignés (à condition que les engagements négociés ne soient pas contrariés par aucune cause échappant aux moyens d'action de l'entreprise qui provoquerait une gêne, un frein ou un blocage).

- *Faute grave sanctionnable pénalement.*
- *Faute professionnelle grave dans l'exercice des fonctions.*
- *Cessation de l'activité de l'entreprise.*
- *Manquement en général aux obligations citées à l'article 5 ci-dessus.*

Cessation de la relation de travail du fait du Cadre Dirigeant :

- *Démission de l'intéressé.*
- *Fonction élective.*
- *Refus de reconduction du contrat.*
- *Décès.*
- *Retraite.*

Suspension de la relation de travail :

- *Longue maladie.*
- *Détachement.*
- *Mise en disponibilité.*
- *Mise en examen ou détention préventive.*

Indemnité de congédiement :

En cas de rupture unilatérale de la relation de travail du fait de l'employeur en cours de validité du contrat de travail du cadre dirigeant qui n'a pas commis de faute grave, il lui est octroyé une indemnité égale aux douze (12) dernières mensualités basées sur la partie fixe de la rémunération.

Ne peuvent être éligibles aux dispositions relatives à l'indemnité de congédiement que les cadres dirigeants n'ayant pas déjà perçu d'une autre EPE, institution et/ou établissement public, une indemnité de même nature.

Article 12 : Reconduction/Résiliation du contrat.

A l'issue de la période fixée à l'article 02 du présent contrat et si aucun des cas de rupture prévus à l'article 11 n'est invoqué, l'Entreprise peut :

- Soit reconduire le présent contrat par un avenant dûment signé.*
- Soit proposer un nouveau contrat de Cadre Dirigeant.*
- Soit réaffecter le Cadre Dirigeant à un autre poste de travail au sein de l'Entreprise, le salaire étant bien entendu celui du poste qui sera occupé.*
- Soit rompre la relation de travail en accordant au Cadre Dirigeant une indemnité. Cette indemnité sera égale aux trois (3) dernières mensualités, basées sur la partie fixe sous réserve de la non application de la cause relative au délai de préavis.*

Article 13 : Préavis dans le cas d'une rupture de la relation de travail

Par démission du Cadre Dirigeant Principal.

Sauf dispense par l'employeur, le Cadre Dirigeant Principal est tenu d'observer un délai de préavis de trois mois et de procéder dans ce même délai à la passation avec l'organe désigné par la SGP EQUIPAG.

Cette rupture de la relation ne donne pas lieu à l'attribution d'indemnité.

Article 14 : Prime de décès.

En cas de décès du Dirigeant Principal sa famille bénéficiera d'une indemnité de décès dont le montant est égal à celui des salaires cotisables des 12 derniers mois du poste occupé.

Article 15 : Discipline.

Le Dirigeant principal n'est pas soumis au règlement intérieur de l'Entreprise.

Article 16 : Incompatibilités.

Le Dirigeant Principal ne peut être électeur ni éligible aux organes de participation des travailleurs prévus aux articles 91 à 93 de la loi 90-11 du 01 avril 1990.

Article 17 : Congés.

Les droits en matière de sécurité sociale et de congés annuels sont ceux reconnus aux travailleurs salariés par la législation en vigueur.

Article 18 : Protection.

L'Entreprise assurera la protection du Dirigeant Principal contre toute diffamation, menaces, outrages, injures et attaque de quelque nature que ce soit dont il pourrait faire l'objet à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et l'assistera le cas échéant dans les actions en justice.

Article 19 : Litiges.

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'exécution du présent contrat feront, à défaut d'un règlement à l'amiable, l'objet de règlement dans le cadre de la législation en vigueur.

Article 20 : Entrée en vigueur.

Le présent contrat entrera en vigueur à compter du :

.....

Le Dirigeant Principal

Pour le Conseil de Surveillance

الملحق رقم 02

مرسوم تنفيذي رقم 290-90

مؤرخ في 14 ربيع الأول عام 1411 الموافق لـ 29 سبتمبر 1990
يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات

المادة 5 : يمكن المسير الأجير الرئيسي، وفقاً للسلطات التي يسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال، أن يوظف أطارات المديرية، لمساعدته.

تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية وكذلك كيفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال.

الباب الثاني

عقد العمل

المادة 6 : تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 2 أعلاه، نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله.

المادة 7 : يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذا مدة محددة أو غير محددة.

إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة، يمكن تجديده بتقدير من الأطراف كلما اقتضت الحاجة ذلك.

المادة 8 : 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 الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة،

- المنافع العينية،

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

- أهداف النتائج والتزاماتها،

- مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها وكيفياتها.

المادة 9 : لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي.

الباب الثالث

انقطاع عقد العمل

المادة 10 : يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 03 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 المتعلق بصناديق المساهمة،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ولاسيما المادة 4 منه،

يرسم ما يلي :

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى : يبين هذا المرسوم وفقاً للمادة 4 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، النظام الخاص بعلاقات العمل التي تخص مسيري المؤسسات،

المادة 2 : يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من :

- المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي سير 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.

المادة 3 : يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور.

المادة 4 : تكون السلطات التي يسندها جهاز الإدارة لمسير الأجير الرئيسي محل نشر قانوني.

المادة 15 : تقرر فسخ عقد عمل المسير الرئيسي الاجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الاموال، وفقا لاحكام الامر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون التجاري.

الباب الرابع الانضباط والتعميل

المادة 16 : لا يخضع مسير المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الاموال.

غير أن مسيري المؤسسات الذين لا يراعون الواجبات المتصلة بعلاقة عملهم يمكن أن يتلقوا إنذارات أو تنبيهات كتابيا من الاجهزة التي أبرمت عقد العمل معهم.

المادة 17 : لا يجوز لمسيري المؤسسات أن يكونوا ناخبين ولا أن يكونوا منتخبين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد من 91 الى 93 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المذكور اعلاه.

الباب الخامس احكام ختامية

المادة 18 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 10 ربيع الاول عام 1411 الموافق 29 سبتمبر سنة 1990.

مولود حمروش

ببنود العقد ولا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها. وهذا دون المساس بالاحكام التشريعية المعمول بها.

المادة 11 : إذا وضع حد لعقد العمل بإرادة من مسير المؤسسة فإنه يتعين على هذا المسير احترام فترة إشعار مسبق تحدد في العقد، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبنود العقد.

المادة 12 : إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الاموال، فإن هذا الجهاز يخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابيا.

يخول وقف عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيما حقا في عطلة تحدد مدتها في العقد.

المادة 13 : يكون لمسير المؤسسة المعني الحق مدة عطلته في نصف الأجر اليومي.

ويمكن الشركة صاحبة رؤوس الاموال أن تفي بالتزاماتها الخاصة بمدة العطلة، بأن تدفع لمسير المؤسسة المعني مبلغا يساوي المرتب الاجمالي الذي من المفروض أن يتقاضاه خلال الفترة نفسها.

المادة 14 : يمكن أن يترتب على الفصم التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقا للتشريع المعمول به فضلا عن مهلة الاشعار المسبق أو العطلة المذكورين في المادتين 11 و12 اعلاه.

قائمة المراجع

النصوص القانونية و التنظيمية:

القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، جريدة رسمية رقم 2 .

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية رقم 17.

الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26/09/1975، المعدل و المتمم و المتضمن القانون المدني.

الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 ، المعدل و المتمم و المتضمن القانون التجاري.

المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 ، المتعلق بحماية الشغل و حماية الأجراء من فقدهم عملهم بصفة لا إرادية.

المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 ، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، جريدة رسمية رقم 42.

الكتب و المؤلفات:

باللغة العربية:

*أحمد محرز ، القانون التجاري ، مطبعة القاهرة، مصر، ط 1986.

*أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2002.

*أنور سلطان ، كتاب أحكام الالتزام، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، ط 1997.

*بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، ط 2010 .

*ذبيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط 2003.

- * عبد الحفيظ بلخيزر، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل ، دار الحداثة ،السلسلة القانونية، الطبعة الأولى ، ط 1986.
- * عزيز العكيلي،الوجيز في شرح القانون التجاري ، مكتب روعة للطباعة ،عمان ، الأردن ، ط 2000 .
- *نادية فضيل ، شركات الأموال في القانون التجاري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2007 .
- * مقني بن عمار ، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر ، ط 2010 .

باللغة الفرنسية:

* M'hamed Naser-Eddine KORICHE- les relation de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique- Revue Algérienne du travail numéro 29/99.

البحوث و الدراسات:

- محاضرات الأستاذ بوكلي حسن شكيب – السنة الأولى مستر – القانون الإجتماعي – سعيدة – 2014 .
- الطالب مولود بوشليط، إنشاء وإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم 90-290، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 2006-2009.
- الطالب زروق عباس ، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، المدرسة العليا للقضاء ، دفعة 2003-2006.

الفهرس

01	مقدمة
09	الفصل الأول :إنشاء علاقة العمل لمسيري المؤسسات
09	المبحث الأول: إبرام عقد عمل المسير
10	المطلب الأول: تحديد أطراف العقد
10	الفرع الأول : المسير
23	الفرع الثاني : المؤسسة
25	المطلب الثاني : كيفية إبرام عقد عمل المسير و خصائصه
25	الفرع الأول: كيفية إبرام عقد عمل المسير
26	الفرع الثاني: خصائص عقد عمل المسير
34	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على إبرام عقد عمل المسير
34	المطلب الأول: حقوق و التزامات المسير
34	الفرع الأول: حقوق المسير
38	الفرع الثاني: التزامات المسير
41	المطلب الثاني: حقوق و التزامات المستخدم
41	الفرع الأول: حقوق المستخدم
42	الفرع الثاني: التزامات المستخدم
45	الفصل الثاني:إنهاء عقد العمل و الحماية القانونية لمسيري المؤسسات
45	المبحث الأول: إنهاء عقد عمل المسير
46	المطلب الأول: فسخ العقد
46	الفرع الأول:الفسخ من قبل أحد الأطراف
56	الفرع الثاني: الحالات المنصوص عليها قانونا
58	المطلب الثاني:الفصم التعسفي
60	الفرع الأول: الفصم التعسفي من قبل أحد الأطراف

64	الفرع الثاني: آثار الفصم التعسفي
69	المبحث الثاني: الحماية القانونية للإطار المسير
69	المطلب الأول: الحماية المقررة في عقد عمل الإطار المسير
70	المطلب الثاني: الحماية المقررة قانوناً للإطار المسير
73	الخاتمة
76	الملاحق
102	قائمة المراجع
	الفهرس