

النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري

The system of the relationship of the work of tires in economic institu- tions in Algerian legislation

تاريخ إرسال المقال : 2018/01/13 تاريخ قبول المقال للنشر: 2018/02/02

د. كسال العربي / جامعة الجزائر 1

ملخص :

يتناول هذا المقال دراسة وتحليل النظام النوعي الخاص بعلاقة عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية والمالية وفق نص المادة 4 من قانون علاقات العمل الجزائري 11.90 المؤرخ في 21 افريل 1990، ولاسيما المرسوم التنفيذي 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات. وذلك بالتركيز على آليات وكيفيات توظيفهم، وطبيعة عقود عملهم، التي تختلف عن بقية العمال العاديين، من خلال ازدواجية وضعيتهم المهنية، كأجراء من جهة، وكممثلين أو وكلاء عن المؤسسات التي يعملون لحسابها. مع إبراز أهم الخصائص التي يتميز بها هؤلاء الجراء المسيرين، لاسيما فيما يتعلق بكيفيات إبرام عقود عملهم، أو مضمون هذه العقود، أو مخالفتها لبعض المبادئ التي تقوم عليها علاقات العمل العادية، إلى جانب تناول مختلف الأحكام المتضمنة حقوقهم والتزاماتهم تجاه الأجهزة المسيرة للمؤسسات التي تشغلهم، وكذلك مختلف الأحكام القانونية التي تحكم علاقات عملهم بالمؤسسات المشغلة لهم وهي أحكام قانون علاقات العمل من جهة، وأحكام القانون التجاري منه جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية : النظام النوعي الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات ، عقود عمل مسيري المؤسسات ، عقود النجاعة لمسيري المؤسسات .

Abstract:

This paper deals with the study and analysis of the qualitative system of the relationship between the economic, industrial, commercial and financial institutions in accordance with the provisions of Article 4 of the Algerian Labor Relations Act 90 11- of 21 April 1990, in particular Executive Decree 90 290- of 29 September 1990 on the Labor Relations Of institutional facilitators. By focusing on the mechanisms and the modalities of their employment, and the nature of their employment contracts, which differ from the rest of the ordinary workers, through their double

professional status, as a worker on the one hand, and as representatives or agents of the institutions on whose behalf they work. Highlighting the most important characteristics of these managers, especially with regard to the modalities of the conclusion of their employment contracts, the content of these contracts, the violation of some of the principles underlying normal working relations, and the various provisions that include their rights and obligations towards the organs of the institutions that occupy them, As well as the various legal provisions governing their labor relations with their operating institutions, namely the provisions of the Labor Relations Law on the one hand, and the provisions of the Commercial Law on the other.

Keywords: Qualitative System of Business Relations, Corporate Governance Contracts, Corporate Governance Contracts.

مقدمة :

يشكل موضوع علاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، أحد المواضيع التي تبين مدى تنوع واختلاف الأنماط التنظيمية لعلاقات العمل بالنظر إلى طبيعة وخصوصية أطرافها، ومجالات تطبيقها، ومضامين عقودها، وتنوع أحكامها، ومصادر التزامها. مما يترجم بشكل عملي الطابع الواقعي والميداني لأحكام قانون علاقات العمل، على النحو الذي تقر به مختلف الآراء الفقهية، والبحوث والدراسات الأكاديمية العلمية.

وتشكل فئة مسيري المؤسسات إحدى الفئات التي خصها المشرع الجزائري بنظام نوعي خاص يختلف نسبياً عن القواعد والأحكام العامة لعلاقات العمل التي تضمنها قانون علاقات العمل لسنة 1990، وهو النظام الذي أقرته أحكام المادة الرابعة (4) من القانون 11.90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل¹، إلى جانب فئات عديدة أخرى ميزها هذا القانون بأنظمة نوعية تتناسب وطبيعة وخصوصية عمل هذه الفئات، على أن تصدر هذه الأنظمة النوعية بمقتضى نصوص تنظيمية خاصة بها.

وهكذا تعتبر هذه القوانين الاقتصادية والاجتماعية الصادرة بعد اعتماد دستور 1989 الذي أقر مبدأ الملكية الفردية، والفصل بين السلطات، واعتماد أسلوب التسيير الليبرالي التعاقدى للمؤسسات الاقتصادية، وكذا الآليات التعاقدية في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية، الإطار القانوني الأساسي الذي كرس نظام التسيير الاقتصادي التعاقدى بدل نظام التسيير الإداري التنظيمي. مما نتج عنه تغيير نظام وآلية تعيين هؤلاء المسيرين من أسلوب التعيين الإداري إلى أسلوب التعيين التعاقدى، هذا التحول في آلية التعيين التي أقرها قانون علاقات العمل لسنة 1990 ونظمها المرسوم التنفيذي 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990

المتعلق بإقرار النظام النوعي الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية.² الذي حدد مفهوم وخصوصيات المسيرين الخاضعين لهذا النظام النوعي بمقتضى المادة الثانية من هذا المرسوم التنفيذي، والتي حددت مواصفات المسيرين المعنيين بهذا النظام على النحو التالي: « يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

- المسير الجير 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.»

الأمر الذي يطرح ضرورة بحث إشكالية ماهية طبيعة وخصوصية النظام النوعي الخاص بهذه الفئة مقارنة بالنظام العام المطبق على مختلف الفئات العمالية الأخرى الخاضعة لقانون علاقات العمل؟

ومن أجل الإجابة على مختلف أوجه هذه الإشكالية، ارتأيت اعتماد الخطة التالية:

الفرع الأول: أحكام علاقة عمل المسير الأجير للمؤسسة الاقتصادية.

الفرع الثاني: آثار علاقة عمل المسير الأجير بالمؤسسة الاقتصادية المستخدمة.

الفرع الأول: الأحكام العامة لعلاقة عمل المسير

الأجير للمؤسسة الاقتصادية

من أجل الإحاطة بموضوع النظام القانوني الجديد الذي أصبح يحكم علاقة عمل هذه الفئة المهنية، ارتأينا تناول هذا الموضوع من خلال التركيز على الجوانب التالية:

الجانب الأول: الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة عمل المسير الأجير.

الجانب الثاني: الأحكام الإجرائية الخاصة بإبرام علاقة عمل المسير الأجير.

الجانب الثالث: الحماية القانونية للإطار المسير وتسوية النزاعات الناشئة عن تنفيذ عقد

العمل.

أولاً: الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة عمل المسير الأجير

إن البحث في موضوع الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة عمل المسير الأجير، يتوجب الإشارة بداية إلى أن هذه الفئة من العمال، وفق منظور قانون علاقات العمل الجديد، لم تكن تخضع في علاقاتها المهنية قبل هذا القانون إلى التنظيمات القانونية التي يخضع لها بقية العمال الذين يحكمهم قانون العمل، حيث كانت فئة الإطار المسير للمؤسسات الاقتصادية قبل صدور هذا القانون، أي في مرحلة التسيير الإداري للمؤسسات الاقتصادية قبل صدور القانون

التوجيهي للمؤسسات،³ تنتمي لفئة الموظفين العموميين، الذين يخضعون في علاقتهم المهنية في المؤسسة إلى أحكام قانون الوظيفة العامة المنظم للحياة المهنية لموظفي الدولة، بحكم أنه كان يتم تعيين البعض منهم، لاسيما المديرين العامين، بمقتضى مرسوم يصدر عن رئيس السلطة التنفيذية (أي رئيس الجمهورية) باقتراح من الوزير الوصي عن القطاع الذي تخضع له المؤسسة الاقتصادية التي يشرف عليها المسير المعني، بينما يتم تعيين البعض الآخر الأقل درجة، من طرف الوزير الوصي عن القطاع، تحت تسميات وصفات مختلفة، كصفة مدير عام مساعد، مدير وحدة، أو فرع... الخ.⁴ وهو ما تم تنظيمه بمقتضى النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العامة السارية المفعول أثناء فترة التسيير الإداري للمؤسسات الاقتصادية العامة.⁵ قبل التحول إلى نظام التسيير الاقتصادي لهذه المؤسسات بداية من سنة 1988، والقوانين الاقتصادية والاجتماعية التي صدرت بعد الاعتماد الدستوري (بمقتضى دستور 23 فيفري 1989) لنظام الاقتصاد الحر التعاقدية.

وقد بدأ التوجه نحو تغيير آليات وأنماط التنظيم الاقتصادي والاجتماعي من النظام الاشتراكي الذي يقوم على التسيير الإداري، إلى النظام الليبرالي الذي يقوم على التسيير التعاقدية الحر مع اشتداد الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات من القرن الماضي وهو ما شكل الأرضية القاعدية لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة بما فيها علاقات عمل مسيري هذه المؤسسات، من حيث نمط التسيير الذي أحدثته المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988،⁶ والتي شكلت الإطار المرجعي والمبدئي في وضع المشروع الجديد لقانون علاقات العمل لسنة 1990،⁷ وقبله مجموعة من القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية والفردية في العمل،⁸ القائمة أساس على الآليات الاتفاقية، بدلاً من الآليات الإدارية التي كانت سائدة من قبل. وهي القوانين التي شكلت بداية إحداث القطيعة الجذرية مع أساليب التنظيم المعتمدة في القوانين السابقة.⁹ وذلك باعتماده مبدأ العلاقات التعاقدية للعمل سواء في جانبها الفردي أو الجماعي، محيلاً بمقتضى ذلك كافة المسائل والإجراءات التنظيمية والعملية إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.¹⁰ مع إقامة أنظمة خاصة ببعض الفئات المهنية ومنها مسيري المؤسسات الاقتصادية.¹¹ فما هي طبيعة وخصوصية الأحكام القانونية المنظمة لهذه الفئة وفق القواعد العامة لقانون علاقات العمل الجديد. والنصوص التنظيمية الخاصة بتنظيم علاقات عمل هذه الفئة.؟

أ. الأحكام القانونية المنظمة لعقد عمل المسير الأجير: إن النص بمقتضى المادة الرابعة من القانون 11.90 المؤرخ في 21 افريل 1990 على أن مسري المؤسسات الاقتصادية يخضعون لهذا القانون، على أن يتم تنظيم علاقات عملهم بالمؤسسات التي يعملون لصالحها بمقتضى أحكام نوعية خاصة، يعني بكل وضوح إلى انتقال هذه الفئة من دائرة تطبيق قانون الوظيفة العامة، إلى دائرة تطبيق قانون علاقات العمل، وهو ما يعني بالتبعية خضوع هذه الفئة في

علاقتها المهنية إلى نوعين من الأحكام، بعضها عامة ذات طبيعة قانونية وتنظيمية، تستمد مصدرها من المبادئ العامة الواردة في قانون علاقات العمل. والبعض الآخر اتفاقية تستمد أحكامها من حرية الأطراف في التعاقد، أي من مبدأ سلطان الإرادة.

وتتميز عناصر عقد عمل المسير الأجير ببعض الخصوصيات يمكن إجمالها فيما يلي:

1/ **عنصر العمل:** يتمثل هذا العنصر في عقد عمل الإطار المسير، في التزام هذا الأخير بوضع مؤهلاته وخبرته وتجربته وذكائه وقدراته العلمية والمهنية في خدمة المؤسسة التي يتعاقد مع جهازها التنفيذي المؤهل قانوناً لتسييرها كلية أو جزء من مصالحها.¹² وفق للمنصب والمهام التي توكل إليه وفق الأصناف والمستويات المشار إليها في المادة 2 من المرسوم 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990. المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات المشار إليه سابقاً. وهنا تظهر طبيعة عمل المسير التي تكون في جل الحالات عملاً فكرياً وتقنياً يقتضي اعتماد الطرق والأساليب التقنية، والطرق العلمية الحديثة، القائمة على روح الابتكار والإبداع، والتفاني في العمل وكل ما تتطلبه عملية التسيير والتنظيم والسهر على بلوغ النتائج المراد تحقيقها مهما كانت طبيعتها نوعية أو كمية، مادية أو معنوية.

كما تتميز طبيعة عمل المسير عادة بعض الجوانب القانونية والتنظيمية التي تقتضيها صفته كمسير ممثل للمؤسسة في مواجهة الغير، وفق الصلاحيات القانونية والاتفاقية المخولة له بمقتضى عقد العمل، وأحكام القانون التجاري المتعلقة بعمل المسير، على النحو الذي سنبينه لاحقاً. مما يعطي شخص المسير الأجير صفتين متلازمتين وهما صفة العامل، وصفة الوكيل أو الممثل القانوني للمؤسسة في حدود الصلاحيات الممنوحة له بمقتضى أحكام القانون التجاري والأحكام الاتفاقية المتضمنة في عقد العمل باعتباره عقد عمل يقوم على حرية التفاوض من جهة، وعلى أهداف ونتائج من جهة ثانية.¹³ مما يجعل عنصر العمل بالنسبة لهذه الفئة المهنية يتميز ببعض الخصائص التي نادراً ما نجدها في عقود عمل الفئات الأخرى، باستثناء عمل الوكيل، والمقاول التي تخضع عقودهما لأحكام القانون المدني في غالب الأحيان وليس لقانون العمل.

2/ **عنصر الأجر:** تنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي المنظم لعقد عمل مسيري المؤسسات المشار إليه سابقاً، في فقرها الأولى على أن من بين العناصر التي يجب أن يتضمنها هذا العقد:

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

المنافع العينية»¹⁴

ونسجل هنا أن الفقرتين السابقتين من المادة 8 من هذا المرسوم قد وردت بتفاصيل تستجيب لخصوصيات عنصر العمل التي سبق بيانها من قبل، حيث عادة ما تكون أجور هذه

الفئة متناسبة إلى حد كبير مع طبيعة الجهود الفكرية التي يبذلها هؤلاء العمال، والخبرات والتجارب المهنية التي يتمتعون بها في مجال التسيير، والنتائج المحققة في الميدان وفق البرامج والجدول الزمني المتفق عليها في عقد العمل، والضغوط المختلفة التي يتعرضون لها أثناء أدائهم لمهامهم المهني. وهو ما تعترف به مختلف القوانين والنظم المقارنة.¹⁵ والدراسات والبحوث التي تناولت الموضوع.¹⁶

أ/ 3. عنصر التبعية أو الإشراف: يختلف مضمون هذا العنصر بالنسبة للمسير عنه بالنسبة للعامل العادي، نظراً لأن المسير الأجير يتمتع بصلاحيات قانونية وتنظيمية تجعله في مركز الممثل القانوني للمؤسسة، من جهة، وتجعل منه صاحب عمل من خلال الصلاحيات التي يتمتع بها في مجال التوجيه والإشراف والرقابة التي يمارسها على النشاطات القائمة بالمؤسسة. حيث يظهر المسير في مظهر رب العمل خاصة وأنه يوجه التعليمات للعمال ويقرر ويتخذ الإجراءات التأديبية في حقهم، فهو المدير العام، والمدير. من جهة ثانية.

إلا أن هذه الوضعية القانونية لا تعفيه من التقيد بالسياسة أو البرامج العامة التي تسطرها الهيئة المستخدمة، وكذا التقيد بالتوجيهات العامة أو الخاصة التي توجه له من طرف الهيئة السيادية في المؤسسة، والتي يستوجب عليه الامتثال لها وتنفيذها طبقاً لأحكام المادة 7 ف1، 2 و3 من القانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل.¹⁷

أ/ 4. عنصر المدة: يقصد بالمدة في عقد العمل، تحديد فيما إذا كان عقد العمل مبرم لمدة غير محددة، وهي المبدأ العام في مختلف القوانين المقارنة بما فيها القانون الجزائري، وفق نص المادة 11 من القانون 11.90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على النحو الذي سبق بيانه من قبل، أو أن العقد مبرم لمدة محددة، وهي الاستثناء وفق القانون الجزائري باعتبار أن حالاته محددة على سبيل الحصر وفق نص المادة 12 المعدلة من القانون 11.90 السالف الذكر.¹⁸ فما هي أحكام المدة في عقد عمل المسير الأجير على ضوء الأحكام القانونية السابقة؟

للإجابة على هذا السؤال يمكن القول أنه ليس هناك أي قاعدة أو استثناء فكلما الحاليتين قانونيتين، وهو ما يستخلص من نص المادة 7 من المرسوم التنفيذي 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990. المنظم لعقد عمل مسيري المؤسسات المشار إليها سابقاً، التي تنص على أنه: « يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسات ذا مدة محددة، أو غير محددة.

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

نفهم من نص هذه المادة أن القيود القانونية المقررة في القانون 11.90 المتعلقة بضرورة التقيد فقط بالحالات الواردة في المادة 12 من قانون علاقات العمل لإبرام عقود عمل محددة المدة لا تطبق في حالة عقود عمل مسيري المؤسسات بنص القانون صراحة. وهذا في حد ذاته

يشكل احد خصوصيات وتميز عقد عمل مسيري المؤسسات مقارنة بعقود عمل الفئات الأخرى من العمال الخاضعين للقواعد العامة لقانون علاقات العمل.

من خلال كل ما سبق يظهر لنا بصفة جلية أنه رغم قيام عقد عمل مسيري المؤسسات على نفس الأسس والعناصر التي تقوم عليها عقود عمل بقية العمال الآخرين، إلا أن هذه العناصر والأسس تتكيف بالشكل الذي يجعلها أكثر تناسباً ما خصوصيات طبيعة عمل هذه الفئة، والظروف الخاصة التي يعملون فيها، والالتزامات القانونية والتنظيمية التي يلتزمون بها، والأهداف يسعون لتحقيقها، حيث أنهم في علاقاتهم المهنية لا يخضعون فقط لأحكام قانون العمل، بل ويخضعون لأحكام قوانين اقتصادية أخرى ومنها القانون التجاري والقانون المدني. وأن العقد المبرم بين المسير وجهاز الإدارة التابع للشركة يجعل من المسير الأجير في مركزين قانونيين في نفس الوقت.

مركز كونه يعتبر مسؤولاً عن إدارة و تسيير أملاك المؤسسة باسمه ولحسابها مقابل أجر معين. وهذا يعني أنه أصبح بمثابة صاحب عمل يتمتع بعدة سلطات في مواجهة العمال كصلاحية التنظيم والإدارة وصلاحية التعيين والتأديب...إلخ . وبالمقابل يخضع لعدة التزامات معينة انطلاقاً من الطابع المزدوج لعلاقة العمل التي تجعل من حقوق أحد الطرفين التزامات على الطرف الآخر.

مركز كونه عامل أجير يخضع لنفس الأحكام والقوانين والنظم السارية على بقية العمال الأجراء باستثناء ما يتعلق بالأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات العمل.

ب . الأحكام الاتفاقية الخاصة لعقد عمل المسير الأجير، والمسيرين المساعدين: نظراً للتوجه الجديد لقانون العمل الجزائري نحو الطابع التعاقدية لعلاقات العمل الفردية والجماعية، لمختلف الفئات المهنية سواء التي تخضع مباشرة لأحكام قانون علاقات العمل، أو تلك التي تخضع له بمقتضى أحكام قانونية وتنظيمية خاصة، (وفق نص المادة الرابعة منه) كما هو الحال بالنسبة لمسيري المؤسسات الاقتصادية، حيث منح المشرع أطراف علاقات العمل حرية واسعة في وضع ما يتفقون عليه من أحكام اتفاقية في مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية، وهو ما تمت ترجمته في المرسوم التنفيذي المنظم لعلاقة عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية بصورة واضحة وجليّة، حيث ترك المنظم حرية واستقلالية واسعة لأطراف عقد العمل بتنظيم مجموعة كبيرة من المسائل والموضوعات عن طريق الاتفاق بينهم . طبعاً بما لا يخالف قواعد النظام العام .

ومن بين المسائل التي ترك المرسوم التنفيذي 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990. المنظم لعلاقات عمل مسيري المؤسسات، ما يتعلق بالحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، والسلطات المخولة للمسير، حيث تنص المادة 3 من نفس المرسوم على أنه: « يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته،

وكذا السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور.»

إلا أن أهم الحكام الاتفاقية التي يتضمنها عقد عمل المسير الرئيسي، ما نصت عليه المادة 8 من نفس المرسوم والتي تتضمن مختلف المسائل والمواضيع الأساسية التي تشكل موضوع تفاوض بين الطرفين، لاسيما ما يتعلق بالأجروملحقاته النقدية والعينية، والسلطات أو الصلاحيات التي تفوض للمسير الأجير الرئيسي، وكذا المسيرين الآخرين الذين يخضعون في علاقاتهم المهنية لهذا المرسوم.

حيث نصت هذه المادة على أن: « يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، ويحدد على الخصوص ما يلي:

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

- المنافع العينية.

- سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادة 2 و5 أعلاه.¹⁹

- أهداف النتائج والتزاماتها.

- مدة مراجعة العقد، وتكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها وكيفيةها.»

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التفاوض المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة هو التفاوض الفردي بين الشخص المرشح لمنصب المسير الرئيسي إما بصفة شخصية ومباشرة، أو عن طريق ممثله، (كالمحامي مثلاً) من جهة، وبين جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، من جهة ثانية. على النحو الذي سنبينه بالتفصيل لاحقاً، ولا يمكن أن يكون هذا التفاوض جماعي، كما تؤكد ذلك المادة 9 الموالية. التي تنص صراحة على أنه: « لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي.»

وإذا كان النظام القانوني الجزائري قد ترك لأطراف العقد حرية واسعة في تحديد مختلف المسائل التي تدخل ضمن مكونات علاقة العمل التي تربط الطرفين، فإن النظام القانوني الفرنسي قد ذهب أبعد من ذلك حيث وبناء على نص المادة 2-3111 L من تقنين العمل الفرنسي (وهي المادة الوحيدة التي تناولت موضوع الإطارات المسيرة)، تم إبرام اتفاقية جماعية إطارية بين الهيئة العمومية المسماة: «قطب التشغيل»²⁰ والتنظيم الممثل للإطارات المسيرة، بتاريخ 21 نوفمبر 2009 والتي تم تعديلها وتكييفها بمقتضى الاتفاق الموقع بتاريخ 14 فيفري 2014 وذلك بهدف تمكين هيئة قطب التشغيل من التكفل بكافة الضمانات الفردية والجماعية، واتخاذ التدابير والإجراءات القانونية والتنظيمية الضرورية التي تفرضها خصوصيات ظروف العمل التي يمارس فيها الإطارات المسيرة أعمالهم ومهامهم القانونية والإدارية، (وفق نص المادة 2 من هذه الاتفاقية جماعية إطارية)

ثانياً: الأحكام الإجرائية الخاصة بإبرام وسريان عقد عمل المسير الأجير

انطلاقاً من الطابع التعاقدى لعلاقات العمل في قانون العمل الحالي في الجزائر، فإنه لا توجد من الناحية القانونية والتنظيمية أية إجراءات قانونية أو تنظيمية تبين كيفية إبرام وتنفيذ عقد العمل بصفة عامة،²¹ أو أي عقد عمل لفئات مهنية معينة، كعقد عمل مسيري المؤسسات.²² مما يعني أن المشرع قد ترك حرية وصلاحيات غير محدودة في اختيار الطرق والكيفيات والأشكال التي تتم بها عملية إبرام علاقة العمل. فما هي طرق وكيفيات إبرام عقد عمل مسيري المؤسسات؟ وما هي كيفية وشروط تعديله وتوقيفه وإنهائه؟

أ. إجراءات إبرام عقد عمل المسير الأجير: نظراً لغياب أية مراجع ووثائق خاصة بهذا الموضوع، وبالنظر لخصوصية هذه الفئة التي تعتبر قليلة جداً إذا لم نقل نادرة في سوق العمل، ومن خلال الممارسات الميدانية لهذا النوع من التعاقد، يمكن القول أن عملية إبرام عقود عمل هذه الفئة تتم عبر خمسة مراحل متسلسلة على النحو التالي:

المرحلة الأولى: تتمثل هذه المرحلة في إعلان الجهاز الإداري المسير للمؤسسة المعنية (مجلس الإدارة، أو مجلس المراقبة) على نيته ورغبته في توظيف إطار مسير رئيسي أو إطارات مسيرة مساعدة، وذلك بمختلف طرق الإشهار الواسع أو الضيق، مع بيان المواصفات والمؤهلات والتخصصات والخبرات والتجارب المطلوبة لشغل المنصب، وذلك لتمكين كل من تتوفر فيه الشروط والمواصفات المطلوبة بالترشح. حيث يعرض المترشحون ملفاتهم التي تحتوي على جميع الوثائق المطلوبة للتنافس على المنصب أو المناصب المعروضة.

المرحلة الثانية: تتمثل هذه المرحلة في جمع الترشيحات وفرزها واختيار المترشحين الذين تقدر أنهم يتوفرون على القدرات والخبرات والمؤهلات اللازمة، واستدعائهم لإطلاعهم على ما يمكن وصفه بـ«دفتر الشروط» الذي تكون المؤسسة قد وضعت من قبل، والذي يتضمن مجموع الأهداف والبرامج والمخططات التي ترغب في تحقيقها من خلال توظيف الإطار المسير الجديد، حيث تبين هذه الوثيقة كل ما يجب على المترشح القيام به، حيث يقوم المترشح بعرض قدراته ومنهجيته وطريقة عمله للقيام بما هو مطلوب منه. مع طرح البدائل والأساليب التي يقترحها على المؤسسة لتحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها، وحل إشكالاتها القانونية أو الاقتصادية المالية أو التجارية أو ما إلى ذلك. بما يمكنه من عرض قدراته في الابتكار وروح المبادرة، واعتماده طرق الإدارة الاقتصادية الحديثة، وهو ما يمكن اعتباره امتحان كتابي أو مسابقة حقيقية لإبراز كل مترشح لقدراته العلمية والمهنية.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة جمع وفرز ودراسة المقترحات المقدمة من قبل المترشحين الذين قدموا مشاريعهم وإجاباتهم هلى الإشكالات والأسئلة المطروحة في الوثيقة التي قدمتها إليهم إدارة المؤسسة، وهو ما يمكن اعتباره عملية تصحيح للامتحان الذي أداه المترشحون.

ويتم في هذه المرحلة اختيار المشاريع التي تقدر إدارة المؤسسة أنها الأقرب والأنسب لما ترغب فيه، أو تلك التي تقدم حلولاً ومقترحات أكثر فاعلية من ناحية الوقت والتكاليف ومنهجية العمل، والوسائل المادية والبشرية، أو تلك التي تمتاز بالفاعلية والحدثة واقتصاد الوقت والتكاليف في تحقيق الأهداف المسطرة.

المرحلة الرابعة: وهي المرحلة الحاسمة، والتي تأتي بعد اختيار عدد معين من المشاريع المقترحة، واستدعاء أصحابها لما يمكن أن نطلق عليه بـ « الامتحان الشفوي ». حيث تمثل كل مترشح صاحب مشروع أمام لجنة الاختيار لشرح مشروعه والدفاع عن أفكاره ومقترحاته، بهدف إقناع أعضاء لجنة الاختيار بقبول ملفه. للانطلاق في المرحلة اللاحقة والمتمثلة في التفاوض الفردي بينه وبين هيئة المؤسسة حول الحقوق والواجبات التي يجب أن يتضمنها هذا العقد.

المرحلة الخامسة: وهي المرحلة الحاسمة والمتمثلة في عملية التفاوض الفردي المباشر مع المترشح أو المترشحين المقبولين في نهاية المراحل السابقة.

وعلى خلاف ما هو معمول به في عقود العمل العادية، والتي عادة ما لا يوجد فيها تفاوض حول عقود العمل، حيث يستأثر صاحب العمل بوضع جميع أحكام وشروط عقد العمل ولا يترك للعامل المترشح سوى التوقيع على العقد أو عدم التوقيع، وهو ما جعل الكثير من رجال القانون المتخصصين في علاقات العمل يصفون هذه العقود بعقود الإذعان، نظراً للمراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة بين لأطراف، لاسيما في المستويات الدنيا والمتوسطة من مناصب العمل، وكذا في حالة تزايد الطلب على العمل مقابل تراجع عروض العمل.²³

فإن عملية التفاوض حول أحكام وشروط ومضمون عقد العمل بالنسبة لهذه الفئة تتم بشكل حقيقي بين ممثلي المؤسسة والإطار المترشح لمنصب الإطار المسير الرئيسي أو المساعد، وذلك نظراً لعدة اعتبارات قانونية وعملية.

الاعتبار الأول، يتمثل في فرض هذا التفاوض بمقتضى النص التنظيمي لعلاقة علاقات مسيري المؤسسات، وعدم خضوع هذا النوع من عقود العمل لنظام الاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك بحكم أن هذه الفئة لا توجد هناك نقابة تمثيلية لهم يمكنها المشاركة في التفاوض حول تنظيم علاقات عملهم، المراد الذي يفسر تنظيم علاقات عمل هذه الفئة بمقتضى مرسوم تنفيذي.

الاعتبار الثاني، يتمثل في كون هؤلاء المسيرين الرئيسيين والمسيرين المساعدين لهم يعتبرون أصحاب عمل بحكم أن يعتبرون وكلاء وممثلين عن المؤسسات التي يعملون لحسابها، وفي الغالب هم الذين يمثلون إدارة المؤسسة في عملية التفاوض من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية.²⁴

الاعتبار الثالث، ويتمثل في كون علاقة العمل عنا تخضع لمعطيات قانون سوق العمل بكل ما تحمله عبارة «سوق» من معنى، أي أن الإطار المترشح للمنصب يعرض خبرته ومؤهلاته

وقدراته في سوق العمل لمن يقدم أفضل الشروط وأفضل الامتيازات وأفضل ظروف العمل. وكلما كانت هذه الخبرة والمؤهلات والقدرات قليلة أو نادرة، كلما كان مركز المترشح أقوى في التفاوض، والعكس صحيح طبقاً لقانون السوق، أي قانون العرض والطلب. أي عرض المؤهلات والقدرات القليلة أو النادرة من قبل المترشحين، والطلب عليها من قبل المؤسسات. وهو ما يفسر ارتفاع أجور هذه الفئة وتزايد قيمة الامتيازات المادية والعينية التي يحصلون عليها.

وغني عن البيان هنا أن طرق الضغط والمناورة التي يمارسها الطرفين في مواجهة بعضهما البعض تعود نتائجها إيجابياً أو سلبياً عليهما بالنظر إلى التقنيات المستعملة، والمبررات المقدمة للإقناع، والظروف التي تجري فيها عملية التفاوض، والنية الصادقة في الرغبة في التوصل إلى اتفاق، عن طريق وجود الاستعداد لتقديم التنازلات الضرورية التي تمكنهما من التوصل إلى نقاط التفاهم والاتفاق.²⁵

بعد تتويج التفاوض بالاتفاق الكامل بين الطرفين، يتم تحرير العقد والتوقيع عليه من طرف الإطار المترشح للمنصب، من جهة. والمسؤول المؤهل قانوناً عن المؤسسة المستخدمة، والذي قد يكون رئيس مجلس الإدارة، أو الرئيس المدير العام، بالنسبة لعقود المسيرين الرئيسيين، والمدير العام للمؤسسة بالنسبة لعقود المسيرين المساعدين. كما قد تأخذ هذه العقود صفة العقود العادية أي تحريرها وتوقيعها داخل المؤسسة فقط، وقد تأخذ شكل العقد الرسمي أي تحريره وتوقيعه لدى مكتب توثيق معتمد.

ب. إجراءات تعديل وتوقيف وإنهاء علاقة عمل مسير المؤسسة: كثيراً ما يتعرض عقد العمل سواء أكان لمدة غير محددة أو لمدة محددة للتعديل والمراجعة، إما لتغير الظروف التي ابرم فيها، أو لأسباب مختلفة يرجع بعضها للعامل، بينما يرجع البعض الآخر للهيئة المستخدمة. كما يمكن أن تدخل عوامل وأسباب قانونية أو ذاتية تعيق أو تمنع الاستمرار في تنفيذ عقد العمل مما يحتم ضرورة التوقيف المؤقت لتنفيذه إلى غاية انتهاء الموانع التي كانت سبباً في ذلك.

كما أن عقد العمل حتى وغن كان لمدة غير محددة، فهو ليس عقداً أبدياً، بل يمكن أن يفسخ أو ينتهي لأسباب حددها القانون والمرسوم المنظم لعلاقات عمل مسيري المؤسسات تفادياً لأي تعسف من أي طرف من أطرافه.

1. أسباب وآليات تعديل عقد المسير الأجير. العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون.²⁶

وطبقاً لهذا النص الأساسي العام لتعديل العلاقات التعاقدية بصفة عامة، نصت المادة 63 من قانون علاقات العمل على أنه: «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته، بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون»

ورغم أن المرسوم التنظيمي لعلاقات عمل المؤسسات لم يتناول مسألة أسباب وكيفيات تعديل عقد مسير المؤسسة، إلا في الفقرة الأخيرة من المادة 8 المتعلقة بمضمون ومحتوى عقد عمل المسير، والتي تجعل من: «مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ، ودوريتها، وكيفياتها.» من ضمن المواضيع التي يحددها العقد.

هذه الفقرة التي تفيد أن مسألة تعديل عقد العمل تتم ضمن منظورين، تتمثل الأولى، في المراجعة، والثاني في التكييف. الأمر الذي يفرض علينا تناول الموضوع من هاتين الزاويتين، دون الخوض في موضوع التعديل من مختلف الأوجه الأخرى التي تعرفها عقود العمل العادية.

1.1. مراجعة عقد عمل مسير المؤسسة: يقصد بمراجعة شروط وأحكام العقد تغيير هذه الأحكام والشروط بما يجعلها تتناسب والظروف المستجدة، سواء بالزيادة أو بالنقصان في الجوانب المتعلقة بالحقوق والالتزامات بالنسبة لأحد الطرفين أو لكليهما إذا ما فرضت ظروف وعوامل جديدة قانونية أو مهنية أو متعلقة بظروف العمل، أو ببعض الحقوق أو ببعض الالتزامات، بما يجعل الاستمرار في تنفيذ العقد بنفس الأحكام والشروط الأصلية عملية مرهقة أو مضرّة بمصالح أحد الطرفين. حيث تتم هذه المراجعة بطلب من الطرف المضرور بعد أن يقدم كافة الأدلة والمبررات التي تؤيد هذا الطلب.

2.2. تكييف عقد عمل مسير المؤسسة: نظراً لما يتضمنه عقد عمل مسير المؤسسة من التزامات مهنية متعلقة بنتائج عمله التي عادة ما تأخذ طابع جدول زمني محدد يتم الاتفاق عليه في إطار تجسيد وتحقيق الأهداف والبرامج والمشاريع التي تشكل موضوع ومحل عقد العمل، المر الذي يجعل استمرار تنفيذ العقد وفق الشروط التي تم الاتفاق عليها مرتبطاً باستمرار وتيرة تحقيق النتائج المتفق عليها في الأجل والشروط المتفق عليها سلفاً، وعليه فإن الإخلال بهذه الجدولة، وهذه الالتزامات المهنية لاسيما في الاتجاه السلبي قد يؤدي إلى إعادة تكييف عقد العمل بما يتناسب ومستوى وتيرة أو نوعية العمل المؤدى وحجم النتائج المحققة، كما قد يؤدي ذلك إلى إعادة تكييف عقد العمل وإخراجه من دائرة النظام القانوني الخاص بعقود عمل مسيري المؤسسات إلى دائرة النظام العام الخاص بعقود العمل العادية، غما المحددة المدة أو غير المحددة المدة. ذلك أن تكييف عقد العمل يعني جعل حقوق والتزامات الطرفين في مستويات متناسبة بما يحق توازنها من حيث الأعباء الملقاة على الطرفين.

2. أسباب ومبررات توقيف عقد عمل المسير الأجير: لم يتعرض المرسوم المنظم لعلاقات عمل مسيري المؤسسات أية إشارة إلى ما يتعلق بأسباب وكيفيات تعليق أو توقيف علاقة العمل مؤقتاً، الأمر الذي يمكن تفسيره بأن هذا النص قد أعتد ضمناً الحالات والأسباب القانونية الواردة في المادة 64 من قانون علاقات العمل، التي تنص على أنه انه: «تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- اتفاق الطرفين المتبادل.

- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.²⁷

- أداء التزامات الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها.²⁸

- ممارسة مهمة انتخابية عمومية.

- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.

- صدور قرار تاديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

- ممارسة حق الإضراب.

- عطلة بدون أجر.»

3. أسباب وإجراءات فسخ وإنهاء عقد عمل المسير الأجير: تنص المادة 10 من المرسوم 290/90 على أنه: «يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حداً لعقد عمل مسيرى المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول به.»

يمكن بالنظر إلى هذا النص إنهاء علاقة العمل طبقاً للأسباب الواردة في التشريع المعمول به، أي تلك الواردة في أحكام القانون علاقات العمل، وكذا تلك الواردة في القانون التجاري بالنسبة للمسير الرئيسي، إلى جانب الحالات المتعلقة بالإخلال ببند العقد من حيث محله أو سببه، خاصة وان من أهم محتويات ونود عقد عمل مسيرى المؤسسات تحديد الأهداف والنتائج والالتزامات المتعلقة بالنتائج وهو ما يسمح للقاضي من تقدير مدى الإخلال بها.

وقد ميز 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 السابق فإن الجهاز المسير يحرم من هذا الالتزام في حالة ارتكاب المسير خطأ جسيماً.

أما المخالفة الخطيرة فيبقى تقديرها خاضعاً 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 العمال المترتبة عن القانون وعن العقد في أن واحد، أما مفهوم الخطأ الجسيم فهو ذلك الذي يحدده القانون 11/90 في مادته 73 وحسب إجتهاد المحكمة العليا.

1.3. أسباب فسخ عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات: لقد عدت المادة 1/66 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل حالات الإنهاء على سبيل الحصر ومن بين هذه الحالات فإن حالة العزل وحدها تطرح أكثر من سؤال بالنسبة لوضعية المسيرين خاصة المسير الأجير الرئيسي.

ولهذا حظها المرسوم التنفيذي 290/90 بتنظيم خاص، نصت عليه المواد 10، 11، 12، 14، 15، منه.

تنص المادة 10 من المرسوم « يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعقد عمل مسيرى المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببند العقد ولاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزامها وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها».

طبقا لهذه المادة، فالإخلال ببند العقد يؤسس قطع العقد من طرف المستخدم أو الأجير لهذا يجب أن يكون تحديد الإلتزامات معا من خلال شروط تعاقدية أكثر وضوحا حتى إذا كان هناك تقصير أمكن تحديده ونسبته لفاعله.

فالوضوح والدقة يجب أن يميز خاصية الشروط المتعلقة بالأهداف والنتائج التي يلزم المسير بتحقيقها.

تعتبر هذه الحالة، حالة خاصة للإلغاء، فهي قاعدة ليس لها ما يشابهها في قانون العمل إذ أتى بها المرسوم التنفيذي 290/90 وجعلها خاصة بعقود عمل مسيرى المؤسسة.

هذا المصطلح «الإخلال» يعرفه القانون المدني في المادة 119 منه « في العقود الملزمة لجانبين إذا لم يوف احد المتعاقدين بالتزاماته جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره أن يطالب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الأمر ذلك ويجوز للقاضي أن يمنح للمدين أجلا حسب الظروف كما يجوز أن يرفض الفسخ إذا كان لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى كامل الإلتزامات.

ولكن السؤال الذي يطرح: هل تطبق أحكام التسريح المنصوص عليها في قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على عقد المسير؟

وبرجوعنا إلى المادة 12 من المرسوم 290/90 نجد أنها تنص على أنه إذا كان إنهاء العقد بإرادة الجهاز المؤهل للشركة فإنه يجب على هذه الأخيرة إخبار المسير كتابة واحترام مدة الإخطار المحدد في العقد ماعدا في حالة الخطأ الجسيم للمسير.

من إستقراء هذه المواد، فإن المسير يسرح إما لنقص النتائج أو عند الإخلال ببند العقد الناتجة عن سوء تسييره، أو لإرتكابه أخطاء جسيمة طبقا للقواعد العامة لقانون العمل باعتباره أجيرا، كما يمكن للمسير إنهاء العقد لإخلال المستخدم ببند العقد، وعليه ما هي أسباب الإنهاء ومن الملزم بإثباتها وهل نطبق هذه الأسباب على عقد المسير الأجير الرئيسي مع الطبيعية المزدوجة لعقده؟

ب. تطبيق أحكام قانون العمل على عقد عمل المسير: لقد خول القانون لكلا طرفي العلاقة الحق في إنهاء علاقة العمل بصفة إنفرادية ودون تقديم مبرر لذلك، إلا بمنح مهلة إخطار مسبق وتعويض التسريح من الخدمة. إذ يمكن لكل من العامل المسير أو جهاز الإدارة

التابع للمؤسسة أن يطلب إنهاء عقد العمل مع الالتزام باحترام الأجال المقررة للإخطار، المسبق إذ كان هناك إنهاء، وقد ثم في ظروف عادية، أي دون صدور أي خطأ من طرفي العلاقة.

فإن كان الإنهاء بطلب من العامل المسير فإنه يتحتم عليه احترام فترة إشعار مسبقة يتم تحديد مدتها في العقد.

أما إذا كان الإلغاء بطلب من الجهاز الإداري للشركة فعليه إخطار العامل المسير كتابيا، كما يمكن أن يكون المسير المؤسسة الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد بالإضافة إلى نصف الأجر اليومي، ويمكن للمؤسسة المستخدمة أن تفي بالتزاماتها الخاصة لمدة العطلة، فتدفع للمسير مبلغ من المال يعادل مرتبه الإجمالي الذي كان من المفروض أن يتقاضاه خلال فترة العطلة.²⁹

كما يمكن لكلا الطرفين وضع حد لعلاقة العمل إذا أحل أحدهما ببند العقد خاصة تلك المتعلقة بأهداف النتائج والتزاماته.³⁰

فإذا كان الإنهاء نتيجة ارتكاب خطأ من العامل المسير يمكن للجهاز الإداري للمؤسسة والمؤهل قانونا فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض.³¹

ولما تنتقل إلى المادة 11 من نفس المرسوم والتي تنص صراحة « إذا وضع حد لعقد العمل بإرادة من مسير المؤسسة فإنه يتعين على هذا المسير احترام فترات إشعار مسبق تحدد في العقد ، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة البنود العقد »، نجد أن هذه المادة خلقت إشكالا آخرًا ، جعلنا تنتقل من مصطلح الإخلال ببند العقد الى الإخلال الخطير المنسوب إلى صاحب العمل أين يكون الإنهاء من جانب المسير بعد احترام فترة الإشعار المسبق ، إلا إذا صدرت من المستخدم مخالفة خطيرة لأحد البنود.

وبصفة عامة تمنح المادة 12 ف 2 لمسير المؤسسة الحق في عطلة تحدد مدتها في العقد في حالة انتهاء العقد دون خطأ المسير، ويكون لمسير المؤسسة المعني الحق لمدة عطلته في نصف الأجر اليومي، كما يمكن للشركة صاحبة رؤوس الأموال أن تفي بالتزاماتها الخاصة لمدة العطلة بأن تدفع للمسير المؤسسة المعني مبلغا 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 فتتنص المادة 15 من المرسوم 290/90: « يقرر فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي للأجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال، وفقا لأحكام الأمر 59/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون التجاري. »

هذه المادة تثبت لنا أن المشرع الجزائري يرى أن عقد عمل المسير الأجير الرئيسي عقد ملحق بالوكالة من حيث الإنهاء خاصة، فطبيعة العلاقة المزدوجة التي تربط بين المسير الأجير الرئيسي، الذي يعتبر في نظر القانون التجاري وكيلا، والشركة جعلت المرسوم التنفيذي 290/90 ملزم بتنظيم حل العقد طبقا لأحكام القانون التجاري. وهو ما يؤكد المستشار محمد شرفي أن

رجوع المادة 15 من المرسوم 290/90 للقانون التجاري تخص فقط إجراءات عزل الوكيل.

ف عزل الوكيل إعتبر من طرف الغرفة الإجتماعية للمحكمة العليا كسبب لحل عقد العمل وأن شروط حله تقدر بالنظر إلى القواعد المحددة في القانون التجاري ولكن أثرها على علاقة العمل تحدد وتنظم طبقا لقواعد قانون العمل ورغم إخضاع المرسوم التنفيذي 290/90 لإنهاء عقد المسير الأجير الرئيسي للإجراءات المنصوص عليها في القانون التجاري فهذا لا يعنى أبدا حرمانه من الحقوق والحماية المقررة للإجراء في هذا المجال فأخضع هذا القطع من حيث النتائج لقانون العمل وبالتالي ضرورة تعويض المسير في حالة إنعدام سبب العزل في إستعمال هذا الحق طبقا لنص المواد 10-11-12 من المرسوم التنفيذي 290/90.

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

ج. الإنهاء التعسفي لعقد عمل الإطار المسير: تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 290/90 على أن الإنهاء التعسفي لعقد العمل من أحد الطرفين يترتب عليه التعويض حسب التشريع المعمول به، وخروجا عن القواعد المعمول بها في قانون العمل فإن الإنهاء يعنى هذا طرفي العقد.

فإن كان التسريح التعسفي بفعل صاحب العمل يطبق عليه من حيث التعويض نص المادة 4/73 من القانون 11/90، أما إذا كان بفعل المسير فتطبق عليه القواعد العامة للتعويض الواردة في القانون المدني.

لكن ما هو الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل ؟

إن التسريح المعتبر تعسفيا هو الذي يتخذ خرقا للقانون الموضوعي وهذا ما يعبر عنه القانون الفرنسي بانعدام السبب الفعلي أو الجدي، وهو التعريف الذي خلصت إليه المادة 4/73 من القانون 11/90 التي تنص على أن التسريح الذي يقع خرقا لنص المادة 73، يعتبر تعسفيا. غير أنه لا نرى المبررات والدواعي التي دفعت المشرع في المادة 3/73 إلى إعتبار أن كل تسريح فردي وقع خرقا لهذا القانون يعتبر تعسفيا وهو ما يعنى أنه مهما كانت القاعدة القانونية التي تم خرقها جوهرية كانت أو إجرائية، فإن التسريح الذي تشير إليه يعتبر في كل الحالات تعسفيا وهذا يعنى كذلك أن عبء إثبات شرعية الإجراءات التأديبية يقع على صاحب العمل كما يقع عليه أيضا عبء إثبات الخطأ.

وفي حالة الفصل التعسفي من قبل الجهاز الإداري أو من قبل العامل المسير فإن الطرف المتضرر يحتفظ بكافة حقوقه المقرر في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، مثل الحق في مهلة الإخطار وكذلك الحق في التعويضات المختلفة المقررة في هذا الشأن سواء في قانون العمل أو في القانون المدني (المسؤولية المدنية). وهو ما تؤكد المادة 14 المرسوم التنفيذي

. 290/90

نخلص إلى القول أن إنهاء عقد المسير يكون تعسفيا إذا تم خرق للأحكام القانونية والتنظيمية المنظمة له خاصة تلك المحددة من طرف النظام الخاص لعلاقات العمل لمسير المؤسسات، فيكون تسريح المسير تعسفيا إذا كان: - دون ارتكاب المسير خطأ جسيما.
- إذا كان الإخلال ببند العقد خاصة المتعلق بالتزام النتائج المنسوب للمسير.
- في حالة قطع علاقة العمل دون احترام الإجراءات.
- إذا كان الإنهاء خارج إحدى الحالات المذكورة في المادة 66 من القانون 11/90.

فإنهاء عقد المسير لا يمكن أن يكون إلا لأخطاء جسيمة حددها القانون، أو لإخلال ببند العقد وفقا لإجراءات تضمن له حقه في الدفاع عن نفسه وإلا أعتبر الإنهاء تعسفيا يلزم بالتعويض عن التسريح التعسفي لأن إعادة إدماجه لا يمكن تنفيذه عينا، فلا يمكن فرض إعادة المسير على المؤسسة إذا قررت هي الإستغناء عنه.³²

وعليه يكون للمسير الحق في التعويض لإصطلاح الأضرار التي أصابته أخذا بعين الاعتبار جسامته خطأ المؤسسة بشرط إثبات الضرر وهذا ما أكدته المادة 14 من المرسوم التنفيذي 290/90.

وأخيرا للمسير باعتباره عاملا اللجوء إلى نظام المصالحة مع المؤسسة المستخدمة وفي حالة عدم جدواها فله الحق بالمطالبة بحقوقه أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، وهذا ما سيتم شرحه لاحقا.

ثالثاً : الحماية القانونية للإطار المسير وتساوية

التزاعات الناشئة عن تنفيذ عقد العمل

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 واستدعاؤه للحوار المسبق مع إمكانية استعانتة بأي عامل في المؤسسة للدفاع عنه، وتبليغ قرار التسريح مع العطاء وتوضيح الأسباب التي دفعته لذلك في حدود القانون وأحكام العقد، فما هو الشأن بالنسبة للمسير؟

أ. 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 تطبيقا 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 لتصطحبه.»

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، 9 من المرسوم التنفيذي 290/90. فالمادة 06 من المرسوم المذكور أعلاه أعطت للمسير نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء وذلك تطبيقاً للقانون 11/90 ويستثنى المشرع بعض الالتزامات الخاصة بالنظام النوعي لطبيعة عمل الإطار المسير. وهو ما تنص عليه المادة 8 يبين أن عقد عمل الإطار المسير يكون محل تفاوض بين أطراف العلاقة فيما يخص بعض بنود العقد خاصة الأجر، سلطات المسير الرئيسي في اختيار إطارات مديريته، وأهداف النتائج والتزاماتها ومدة العقد ومراجعتة وتكييفه 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 نتائج والالتزامات التي تم الاتفاق بشأنها مع المؤسسة المستخدمة وبالتالي فالإخلال بهذا الالتزام يؤدي إلى فسخ العقد ولقد سبق شرح ذلك. أما فيما يخص البنود الأخرى فيمكن اعتبارها بمثابة التزامات على عاتق الهيئة المستخدمة لأنها تمهد وتوفر الظروف الجيدة للمسير حتى يمكن له تحقيق النتائج المتفق عليها في العقد.

كما تنص مختلف عقود عمل مسيري المؤسسات على حماية هؤلاء المسيرين من مختلف الضغوط والتهديدات والمتابعات القضائية، لاسيما فيما يتعلق بالأعمال والتصرفات المتعلقة بالتسيير، أو ما يعرف بمخالفة القوانين والنظم المعمول بها في المجالات المالية والتجارية والمحاسبية، التي قد يتعرضون لها من الغير أو من الجهات المختصة في إطار التحقيقات القضائية الأولية، أثناء ممارستهم لمهامهم، وذلك في إطار الأحكام القانونية المعمول بها.³³

ب. تسوية النزاعات الناشئة عن عقود عمل الإطارات المسيرة: نظراً لعدم خضوع الإطارات المسيرة للأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة طبقاً لنص المادة 16 في فقرتها الأولى من المرسوم التنفيذي 290/90: «لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص شركة رؤوس الأموال.»

فإنه يجب أن ينظم عقد العمل كافة الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات المهنية غير تلك المنصوص عليها في المادة 04 من القانون 04/90 المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية في العمل،³⁴ التي تنص على أنه: «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 رضی العامل بمضمون الرد فيرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدمة حسب الحالة يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابياً عن أسباب رفض كل

أجزاء 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.

وتتمثل هذه الإجراءات في:

1. إخطار يقوم به العامل إلى رئيسته 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 للإطارات المسيرة أو المسير الرئيسي:
- الحالة الأولى:** يختلف الإجراء هنا حسب مستوى وظيفة الإطارات المسيرة. فالإطارات المسيرة لبتى هي معينة من طرف الإطار المسير الرئيسي وبالتالي فالإخطار يكون أولاً للإطار المسير الرئيسي، وفي حالة عدم الرد يكون الإخطار إلى مجلس الإدارة الذي عليه أن يرد خلال 15 يوماً من تاريخ إخطاره.

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

وأخيراً بعد إستنفاد 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 المختص بالقضايا الاجتماعية، أو القضاء المدني فيما يتعلق بالحقوق التي تخضع للقضاء المدني.

الفرع الثاني: آثار علاقة عمل مسير المؤسسة

ينتج عقد عمل مسيري المؤسسات باعتباره من عقود العمل الملزمة للجانبين آثاراً مختلفة، تتمثل في جملة من الحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، تتميز في العديد من جوانبها ببعض الخصائص التي قل ما نجدتها في عقود العمل الأخرى، هذا التميز الذي يطرح ضرورة البحث في الطبيعة القانونية لهذا العقد بالنظر إلى عقود العمل العادية التي يحكمها قانون العمل.

أولاً: الحقوق والالتزامات المترتبة على طرفي عقد العمل

من بين أهم محتويات عقد عمل مسيري المؤسسات مجموع الحقوق والالتزامات التي تقع على طرفي هذا العقد، منها ما يمكن اعتبارها حقوق والالتزامات عامة يتمتع بها ويخضع لها طرفي هذا النوع من العقود على غرار ما هو الحال في عقود العمل الأخرى، ومنها ما تتميز ببعض الخصائص المميزة لهذا العقد، الأمر الذي يفرض علينا بيان حقوق والالتزامات المسير تجاه المؤسسة المستخدمة، وصلاحيات المؤسسة المستخدمة تجاه المسير.

أ. حقوق والتزامات الإطار المسير تجاه الهيئة المستخدمة: بصفة عامة ومن خلال النماذج العديدة لعقود عمل الإطارات المسيرة التي تمكنت من الإطلاع عليها فإن الأحكام الاتفاقية التي يمكن أن تتضمنها عقود عمل هذه الفئات المهنية تتلخص في المحاور التالية:³⁵

الإسناد القانوني والتنظيمي : ويتضمن هذا الجانب مختلف النصوص القانونية والتنظيمية التي تشكل مراجع عقد العمل، ومن أهمها القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، لاسيما المادة الرابعة منه. والمرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات، إلى جانب بعض النصوص الداخلية للقطاع المتمثلة عادة في المنشورات والتعليمات الصادرة عن الهيئات المسيرة للقطاع أو للمؤسسة، والمتعلقة بموضوع الإطارات المسيرة.

الأحكام العامة: وتتضمن في العادة موضوع العقد، ومنصب أوصفة الإطار طرف العقد، وكذلك مدة العقد التي تكون في الغالب مدة محددة، بحكم أن قد عمل مسيري المؤسسات لا يخضع لتطبيق أحكام المادة 12 من قانون علاقات العمل كما أشرنا إلى ذلك من قبل.

1. التزامات الإطار المسير تجاه المؤسسة المستخدمة: وهي من أهم مكونات مضمون العقد، حيث يتضمن هذا الجزء مجموع الأهداف الاقتصادية والتجارية والمالية، إلى جانب البرامج والمخططات التي وضعتها الهيئة السيادية في المؤسسة، في حدود الاختصاصات والمهام المسندة إليه. مع بيان الآجال المحددة لذلك. وهي مختلفة باختلاف المنصب من جهة، وباختلاف المؤسسة من جهة أخرى. هذه الأهداف والبرامج التي تشكل صلب التزامات الإطار المسير المتعاقد، والتي من أجلها تم التعاقد مع هذا الإطار، وليس غيره، وذلك وفق التعهدات والوعود التي يكون قد قدمها في ملف ترشيحه للمنصب كما سنبين ذلك لاحقاً.

كما يتضمن هذا الجزء من العقد كذلك، ومقابل الالتزامات التي تفرض عليه، مجموع السلطات والصلاحيات القانونية والتنظيمية والإدارية، التي تمنح أو تفوض له من قبل هيئة تسيير المؤسسة (والمتمثلة في مجلس الإدارة في الشركات ذات الأسهم، أو مجلس المراقبة في الشركات ذات المسؤولية المحدودة)، إلى جانب منحه كل الإمكانيات المادية والمالية والبشرية التي تتطلبها عملية تحقيق هذه الأهداف والبرامج.

هذه الالتزامات التي يشكل تنفيذها وتحقيق النتائج المتفق عليها معيار وشرط استمرار عقد العمل، وتمديده، من جهة، ومبرر أو شرط استمرار الاستفادة من الامتيازات المادية والعينية المقابلة الممنوحة للإطار المسير والتي سنبينها في البند الرابع أدناه، وفي نفس الوقت يكون الفشل في تحقيقها سبباً ومبرراً لعدم تجديد أو تمديد، أو لفسخ عقد العمل أو إنهائه. وهو ما يميز عقد عمل مسيري المؤسسات عن غيره من عقود العمل الأخرى نظراً لكونه وفق هذه الالتزامات المهنية التي تشكل تعهدات يشكل تحقيقها شرطاً جوهرياً لاستمرار علاقة العمل، وعدم تحقيقها شرطاً فاسخاً لهذا العقد، مما يجعل عقد العمل هنا عقد نجاعة أكثر منه عقد

عمل.

2. حقوق الإطار المسير: من المسائل التي تركها المرسوم التنظيمي لعلاقات عمل مسيري المؤسسات ما يتعلق بالحقوق والامتيازات المادية منها والعينية، حيث أنه إلى جانب مبدأ تمتع هذه الفئة المهنية بنفس الحقوق العامة التي يتمتع بها بقية العمال والذي كرسته المادة 6 من هذا المرسوم،³⁶ يمكن لطرفي العقد الاتفاق على مجموعة واسعة من الحقوق والامتيازات، تقابل المجموعة الواسعة للالتزامات التي تعهد بها المسير.

وبالرجوع إلى بعض النماذج من عقود العمل التي تمكنت من الإطلاع عليها يمكن أن نجد مجموعة واسعة من الحقوق والامتيازات لاسيما ذات الطابع المادي والاجتماعي تتعلق أساساً بعدة أصناف من الحقوق يمكن اختصارها فيما يلي:

2 / أ. الحقوق العامة:

- حق الإطار المسير في الحصول على أجر يتناسب مع المهام والمسؤوليات الموكلة إليه.
- الحق في التمتع بجميع الحقوق المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها.
- التمتع بجميع الحقوق الناتجة عن عقد العمل.
- الحق في الحصول على الحماية التكفل والمساعدة القضائية من طرف المؤسسة (التكفل بدفع تكاليف الدفاع، دفع أجور أو تعويضات للعامل أو ذوي حقوقه في حالة توقيف أو حبس الإطار) في حالة تعرضه لمتابعة قضائية بسبب ممارسته لمهامه في حدود الصلاحيات والمهام الموكلة إليه، شرط أن لا تكون هذه المتابعة القضائية ناتجة عن ارتكابه لخطأ مهني جسيم، أو ارتكابه لفعل أو تصرف تجرمه القوانين والنظم المعمول بها.

2 / ب. الأجور والتعويضات والمكافآت : من بين المسائل الهامة التي لا توجد بشأنها أحكام قانونية وتنظيمية رسمية لتأطيرها، بل تخضع بصفة كلية لسلطان إرادة أطراف عقد العمل، في إطار الحرية الكاملة للتفاوض في كل ما يتعلق بالأجور والامتيازات المالية والعينية التي يتقاضاها الإطارات المسيرة، ليس فقط في القانون الجزائري ولكن كذلك في مختلف النظم المقارنة. حيث تضمنت المادة 8 من المرسوم 290.90 المنظم لعقد عمل الإطارات المسيرة المشار إليه سابقاً، ضمن تحديدها للعناصر التي يجب أن يتضمنها عقد العمل الذي يجب أن يكون نتيجة تفاوض فردي بين الإطار المرشح لمنصب المسير، والجهاز الإداري للمؤسسة، ضرورة تحديد:

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

المنافع العينية.»

هذه المادة التي وجدت تطبيقها الميداني في مختلف عقود العمل، حيث كثيراً ما تتضمن هذه العقود تفاصيل دقيقة حول هذا الموضوع، يمكن أن نختصرها في:

- النص على قيمة الأجر الثابت المتفق عليه وكيفية دفعه.

- قيمة أو نسبة الأجر المتغير، وكيفية تقييمه وحسابه، والأساس الذي يتم بمقتضاه أو بواسطته حسابه. والذي عادة ما يأخذ نسبة مئوية من الجر الثابت المتفق عليه (قد تصل في بعض الأحيان من 0 إلى 150 من الأجر الثابت)³⁷ والتي عادة ما تأخذ شكل أو طابع العلاوات أو المكافآت والتي يزيد عددها وتسمياتها من عقد إلى آخر، ومن مستوى إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى. وذلك وفق شروط ومبررات موضوعية أو مهنية أو غيرها. نذكر من بينها على سبيل المثال، منحة الأكل، منحة النقل، منحة الإنتاجية، أو منحة المردودية المالية أو التجارية، ومنحة تحقيق الأهداف، منحة ضغوط العمل، منحة الأجر الوحيد.

2 / ج . الامتيازات: على غرار ما مر معنا فيما يتعلق بالتعويضات والمكافآت نجد في عقود عمل مسيري المؤسسات العديد من الامتيازات المادية والعينية الأخرى التي يتفق عليها الأطراف بكل حرية واستقلالية، تتعلق بصفة خاصة بمنح تتمثل في مبالغ مالية تدفع بصفة دورية للإطار، تمثل نفقات بالسكن، الأكل، اللباس، النقل، والهاتف، إلى جانب اكتتاب بعض التأمينات لفائدة الإطار تغطي بعض الحالات، كالتأمين على الحياة، والتأمين على الوفاة، والتقاعد التكميلي، غيرها من التدابير التي من شأنها أن تضع الإطار يعمل في ظروف حسنة أثناء حياته المهنية، وتوفر لذوي حقوقه مداخيل تسمح لهم الحياة بكرامة بعد وفاته.

ب . صلاحيات المؤسسة المستخدمة تجاه المسير الأجير: تمارس المؤسسة المستخدمة باعتبارها صاحبة العمل، وذلك من خلال الهيئة المسيرة لها (مجلس الإدارة، أو مجلس المراقبة) كافة الصلاحيات التي يمنحها قانون علاقات العمل تجاه المسير الأجير، سواء أكان رئيسي أو مساعد، انطلاقاً من مبدأ علاقة التبعية القانونية والتنظيمية وكذا الاقتصادية التي تفرضها طبيعة علاقة العمل القائمة بينهما.

ومن هذا المنطلق تتمتع المؤسسة المستخدمة تجاه الإطار المسير بالسلطة التنظيمية، أي سلطة الإشراف والتوجيه والرقابة، إلى جانب السلطة التأديبية في حالة مخالفة الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو التعاقدية المعمول بها في المؤسسة المستخدمة.

ذلك أن التزامات الإطار المسير لاسيما المهنية منها المقررة بمقتضى عقد العمل على النحو الذي سبق بيانه أعلاه،³⁸ لا ينفي عدم خضوع المسير على الالتزامات العامة التي يفرضها القانون على مختلف الفئات العمالية،³⁹ والمحددة في المادة 7 من قانون علاقات العمل. لاسيما الالتزامات الرئيسية التالية بـ:

1. أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يعده المستخدم.⁴⁰

2. أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
3. أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم.
4. أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أوزبونة أو مقابولة من الباطن.
5. أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع، وطرق التنظيم، وعدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
6. مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.⁴¹

هذه الالتزامات العامة التي تشكل الحدود الدنيا التي لا يجوز للمسير تجاوزها تحت طائلة الجزاءات التأديبية التي قد تصل حد التسريح أو الفصل وفق الأحكام القانونية المقررة بمقتضى المواد 73 وما بعدها إلى المادة 6.73 من قانون علاقات العمل.⁴²

حيث يمارس الجهاز المسير للمؤسسة من حيث المبدأ كافة الصلاحيات والسلطات التي خولها القانون للسلطة السلمية في المؤسسة تجاه العامل المرتبط معها بعقد عمل، رغم أن هذا العامل لا يخضع من حيث المبدأ للنظام الداخلي للمؤسسة، إذ يرجع أساس هذه السلطة إلى علاقة التبعية الناتجة عن شروط وأحكام عقد العمل، والتي تولد علاقة العمل التي تقوم بين الإطار المسير والهيئة المستخدمة. رغم بعض مظاهر علاقة الوكالة التي تظهر من خلال المهام والصلاحيات والسلطات التي تمنحها الهيئة المستخدمة للإطار المسير باعتبارها من الضروريات والاحتميات والوسائل القانونية والتنظيمية التي لا يمكن للإطار المسير القيام بالمهام والعمال التي كلف بها إلا إذا توفرت له هذه الصلاحيات والسلطات التي تحكم أثارها القانونية والتنظيمية أحكام قانون التجاري، وليس لقانون العمل. الأمر الذي قد يثير بعض الإشكالات في تحديد الطبيعة القانونية لعقد عمل الإطار المسير، هل هو عقد عمل أم عقد وكالة ؟

ثانياً : الطبيعة القانونية لعلاقة عمل الأجير المسير

تتميز علاقة عمل المسيرين الأجراء بنظام نوعي خاص يمنح نوع من الحرية للأطراف بالخروج عن بعض المبادئ والقيود والتدابير المعمول بها في قانون علاقات العمل، هذه الوضعية التي حتمت على المشرع منح هذه الفئة منظومة قانونية متميزة بمقتضى نص المادة 4 من قانون علاقات العمل، والتي ترجمها المرسوم التنفيذي المنظم لهذا النظام النوعي الخاص بعلاقة عمل هذه الفئة من العمال. والتي تخضع في حياتها المهنية إلى منظومة قانونية مركبة من أحكام قانون علاقات العمل وأحكام القانون التجاري، فإلى أي مدى يمكن الجمع بين نظامين قانونيين مختلفين في علاقة واحدة ؟

أ. إشكاليات عقد عمل الأجير المسيرين أحكام قانون العمل وأحكام القانون التجاري.
1/ في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة: يتم توزيع الإدارة في هذا النوع من الشركات بين أجهزة متعددة تتمثل في الجمعية العامة التي تتداول حول أمور نشاطها وإدارتها تطبيقاً لمبدأ ارتباط الإدارة بملكية رأس المال،⁴³ ونظراً لتعذر ممارسة كل المساهمين لحقهم في الإدارة مباشرة يتم انتخاب هيئة محددة العدد تقوم بالتسيير الفعلي للشركة تتمثل مجلس الإدارة. يتولى مجلس الإدارة وهو جهاز تنفيذي بتسيير أمورها عن طريق اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق غرضها ويضع قرارات وتوصيات الجمعية العامة موضع التنفيذ وهذا ما تبينه المادة 610 من القانون التجاري: «بتولي إدارة شركة المساهمة مجلس إدارة والمادة 622 من نفس القانون التي تنص: «يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة.»⁴⁴

فباستثناء الإداريين أو أعضاء مجلس الإدارة وإن كانوا مسيرين طبقاً لأحكام القانون التجاري، فإنهم لا يتمتعون بهذه الصفة حسب مفهوم المرسوم التنفيذي 290/90 المنظم لعلاقة عمل المسير الأجير، فهم وكلاء اجتماعيين وهو ما يجعل المجلس مجرد جهاز داخلي في الشركة وكذا إطارات المديرية المساعدين للمدير العام والذين وفقاً للمادة 2 من المرسوم المشار إليه أعلاه فإنهم يعدون مسيري مؤسسات.⁴⁵

أما بالنسبة لكل من رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، فهاتين الوظيفيتين تطرحان عدة تساؤلات حول مكانتهما القانونية في المؤسسة أين سنحاول دراسة كل واحدة على حدة.
بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة: هل يمكن له أن يستفيد من أحكام المرسوم التنفيذي 290/90 وأن يحل محل المسير الأجير الرئيسي؟

للجواب على هذا الإشكال لا بد من الرجوع على أحكام المادة 635 من القانون التجاري التي تنص على أنه ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة وتمثيلها في علاقتها مع الغير ويمتنع بالسلطات الواسعة للتصرف باسمها المادة من القانون التجاري.⁴⁶

من خلال النصوص السابقة نجد أن لرئيس مجلس الإدارة صلاحيات لرئاسة المجلس وإدارة الشركة وعملياً يفهم الكثير منا أن الأولى يحكمها القانون التجاري باعتبارها تعد وكالة، والثانية ينظمها قانون العمل باعتبارها منظمة بعقد عمل وأنه يجمع بين وظيفتين قانونيتين بطبيعتين مختلفتين.

وبالرجوع إلى أحكام القانون التجاري وبالتحديد المادة 639 منه والتي تنص على أنه: «يجوز لمجلس الإدارة بناء على اقتراح الرئيس أن يكلف شخصاً واحداً أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين» وهي المادة التي تبين بصفة صريحة أن وظيفة الإدارة العامة للشركة ووظيفة لصيقة برئيس مجلس الإدارة، فالوظيفتين مرتبطتين لا

يمكن الفصل بينهما، ولا يوجد أي نص صريح يفصل بين وظيفة رئيس مجلس الإدارة وتولى المديرية العامة، والإستحالة التي تؤكدتها المادة 638 المذكورة آنفا والتي أتت في طابع الوجوب والإلزام على أن رئيس مجلس الإدارة يتولى تحت مسؤوليته الإدارة العامة، أيضا المادة 02 من المرسوم التنفيذي 290/90 لم تذكر صراحة مصطلح رئيس مجلس الإدارة.

وعليه يبقى رئيس مجلس الإدارة محل عقد وكالة، ولا يحتاج إلى عقد أخر لتولى الإدارة العامة. وبناء على ذلك نستبعده من نظام علاقات العمل ومن مجال تطبيق المرسوم التنفيذي 290/90 عليه ولا يمكنه بذلك أن يكتسبه صفة المسير الأجير الرئيسي فهو وفقا للقانون التجاري وكيلا إجتماعيا بحكم القانون.

إما بالنسبة للمدير العام: فإن رئيس مجلس الإدارة يتولى الإدارة مهام ثقيلة ولهذا يمكنه أن يقترح على مجلس الإدارة تعيين شخص أو إثنان للقيام بمساعدته في القيام بمهام الإدارة العامة تحت مسؤوليته الشخصية بصفته مديرا عاما (المادة 639 من القانون التجاري) فتعيينه يخضع لحرية مجلس الإدارة ورئيسها. وفي هذه الحالة يعتبر جهاز من أجهزة الشركة وبالإتفاق مع رئيسه يحدد مجلس الإدارة مدى ومدة السلطات المفوضة للمدير العام المادة 1/644 من القانون التجاري، رغم أن له كل السلطات للتصرف باسم الشركة وله إتجاه الغير نفس سلطات رئيس مجلس الإدارة وفقا لأحكام المادة 2/641 من القانون التجاري.

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

حيث أن المادة 2 من المرسوم التنفيذي 290/90 تنص صراحة على أنه: «يعتبر مسير المؤسسة وفق تطبيق هذا المرسوم كل من المسير الأجير الرئيسي، المدير العام، والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر...» وهذا ما يطرح الإشكالية التالية: فالمدير العام من جهة القانون التجاري يعد وكيل إجتماعي ومن جهة قانون العمل مسير أجير رئيسي.

إن الجمع بين المهمتين أو الوظيفتين يثير العديدة من الإشكالات والصعوبات العملية 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.

إن الفرضية التي يمكن أن توقعها هنا، هي أن عقد العمل هو تابع للوكالة، أي أن صفة المدير العام لم تستند أو تؤسس على أحكام عقد العمل المبرم، بل على أحكام القانون التجاري لاسيما المادة 639 منه وعليه بزوال الوكالة أو سحها ينقض عقد عمله. هذه الوضعيات التي كثيرا ما تطرح العديد من الإشكالات العملية لم يعالجها المرسوم التنفيذي 290/90 المنظم لعلاقات عمل المسيرين، مما يبرز إحدى الثغرات القانونية التي يعاني منها هذا القانون.⁴⁷

أ / 2. أما بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس المديرين: فتعتبر هذه الشركة الشكل الحديث لشركة المساهمة، وقد أدخلها المشرع الجزائري في نظامها القانوني بموجب المرسوم التشريعي 08/93 المؤرخ في 1993/04/25 ويتولى إدارة هذه الشركة ثلاثة أجهزة ألا وهي: الجمعية العامة للمساهمين، مجلس مراقبة ومجلس مديرين، ويتولى الإدارة العامة لها طابعا للمادة 1/643 من القانون التجاري، التي تنص «يدير شركة المساهمة مجلس مديرين يتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء على الأكثر» وعدد أعضاء مجلس المديرين يحدده القانون الأساسي، ويتم تعيينهم من طرف مجلس المراقبة عن طريق عقد التعيين الذي يحدد كيفية دفع الأجر المادة 647 من القانون التجاري وتسند الرئاسة لأحدهم المادة 645 قانون تجاري والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، هو هل يمكن أن تطبق أحكام المرسوم التنفيذي 290/90 على أعضاء مجلس المديرين؟

إذا رجعنا إلى القانون التجاري نجده يعتبر أعضاء مجلس المديرين وكلاء اجتماعيين، لكن المرسوم التنفيذي 290/90 قد أضفى عليهم صفة الأجير أي صفة المسير الأجير الرئيسي، لأنهم يتمتعون بسلطات مماثلة في التسيير ويمكن تحديد لكل واحد منهم الأهداف والنتائج التي يجب تحقيقها، فهم يرتبطون بعقود عمل ويستفيدون هكذا من أحكام المرسوم التنفيذي 290/90 والحماية المقررة للعمال بمقتضى قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

إطارات المديرية: إن قائمة هذه الإطارات ومستوى رواتبهم التي تحدد باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وهيئة الإدارة للشركة، مما يعني أن نفس الوظيفة يمكن أن تعطي صفة الإطار السامي لصاحبها في شركة ولا تعطى في شركة أخرى،⁴⁸ لكن إذا ما ثبت لدينا أن عاملا هو من الإطارات المسيرة للمؤسسات فبماذا تتميز وضعيته؟

إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي 290/90 نلاحظ أنه ينص على فريق الإطارات المسيرة دون تحديد معايير تعريفهم وتمييزهم، وعليه فلم يبقى تحديدهم يخضع للمبادئ التي حددها المرسوم 129/86 المؤرخ في 1986/08/05، فالتصنيف الحالي لهذه الفئة أصبح يحدد بالاتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة للشركة عند التفاوض حول بنود عقد هذا الأخير، وهو ما تؤكد المادة 05 من المرسوم 290/90 التي تبين من خلالها أنها مساعدة للمسير الأجير الرئيسي وتحمل معه مسؤولية التسيير فرديا والنتائج الاقتصادية والمالية للمؤسسة فأسس تحديدهم تختلف من مؤسسة لأخرى وإن كان الاتفاق على أن تعيينهم يكون في كل المؤسسات من طرف المسير الأجير الرئيسي للمؤسسة، وذلك يخضع لعدة عوامل نخص بالذكر:

- 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 والنتائج.

حيث أعطى المرسوم 290/90 الحرية التامة في تفسير مفهوم التسيير، حيث أصبح نفس المنصب يمكن أن يكون مسيرا في شركة وليس كذلك في شركة أخرى، حتى ولو كانت الأعمال والمسؤوليات متماثلة، ذلك أن الهدف الرئيسي لوجود هذا المرسوم هو الوصول إلى تجنيد أكبر للإطارات المسيرة للوصول إلى الأهداف المحددة مسبقا من طرف الإدارة العامة.

نتيجة لهذا التجنيد جعل المشرع من حقوق والتزامات الإطارات المسيرة لا يخضع للتفاوض الجماعي كما أنهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة،⁴⁹ مما يجعلنا نقول أن الإطارات المعينة بالمرسوم هي تلك التي تتمتع بسلطة إدارية قادرة على التأثير إما إيجابا أو سلبا على المردود العام والنتائج النهائية، هذه السلطة ناتجة عن تفويض من المسير الأجير الرئيسي الذي يضع تحت تصرف الإطار، السلطة، والوسائل، والمسؤولية المباشرة، والاستقلال الواسع في التصرف.

حيث تنص المادة 08 في فقرتها الثالثة من المرسوم 290/90: «يكون عقد العمل الخاص بالمسير الأجير موضع تفاوض مع جهاز إدارة الشركة، ويحدد على الخصوص ما يلي: سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية المذكورة في المادتين 02، 05 أعلاه.»

طبقا 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 طبقا للعقد الذي يربطه مع الجهاز الإداري للشركة وهو يعتمد في هذا على الكفاءة والقدرة على التسيير والتوجيه وعلى أساسها يمنح ويكلف الإطارات بالأعمال التي تتناسب مع صفاتهم وهذا ما نصت عليه المادة 05 من المرسوم التنفيذي 290/90: «يمكن للمسير الأجير الرئيسي وفقا للسلطات التي يسندها له الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته.

يحدد قائمة المناصب المعينة لإطارات المديرية وكذلك كيفية دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابعة للشركة أين تصبح هذه المادة مهمة جدا 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 التي يحكمها المرسوم لأن منصب المدير الذي عين من أجله لم يكن وفق الاتفاق الوارد مع مجلس الإدارة».⁵⁰

هذا المعيار القائم على الإتفاق المبرم بين المسير الأجير الرئيسي، ومجلس الإدارة على تحديد قائمة المناصب لا الأشخاص وعليه فالمسير الأجير الرئيسي هو الذي يصنع عقود الإطارات المسيرة ويتفاوض حولها مع المعنيين تبعا للعقد الذي يربطه مع جهاز الإدارة والذي يخضعه لالتزام النتائج في الأخير يمكن أن نقول أن المسير الأجير الرئيسي له مسؤولية وسلطة في هذا المجال محددة مسبقا من طرف جهاز الإدارة مما يعني أنه لا يلتزم تجاه الإطارات باسمه. وإنما باسم جهاز الإدارة في الحدود المرسومة له مسبقا لهذا السبب من الضروري الإبرام الدقيق

لعقد الإطار المسير، ويجب أن يتضمن التقدير الحقيقي للنتائج المطلوبة ومبالغ العلاوات المناسبة لها. وما يمكن أن نقوله في نهاية هذا البحث أن المشرع الجزائري قد خفض كثيرا من فريق المسيرين وذلك خلال حصرهم في المادة الثانية من المرسوم 290/90 مع بقاء الإشكالية المفروضة ألا وهي أن هؤلاء المسيرين ما عدا إطارات المديرية الذين يعدون في نظر القانون التجاري وكلاء اجتماعيين، إلا أنهم بعد صدور المرسوم 290/90 أصبحوا أيضا في نظر قانون العمل، وبمقتضى نظامهم النوعي الخاص بأجراء يرتبطون مع المؤسسة بعقود عمل مما يجعل وظيفتهم تحكمها عدة أحكام قانونية منها ما يرجع إلى قانون التجاري والمدني، ومنها ما يخضع لقانون علاقات العمل العامة او النوعية أي الخاصة بهذه الفئة. أي أهم أنهم أصبحوا في نفس الوقت وكلاء وعمال معاً.

أ. عقد عمل المسير... مزيج من عقد العمل وعقد الوكالة: إن الوضع القانوني المشار إليه سابقاً الذي أصبح يحكم الإطارات المسيرة، أصبح يطرح سؤالاً حتمياً، هل يمكن الجمع بين عقد الوكالة وعقد العمل؟

إن فكرة الجمع بين العقدين غير ممنوع مبدئياً، يخضع 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 150 عاملاً وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال من هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به».⁵¹

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

وبالنظر لهذه المادة نجد أن الشرط الأساسي الذي يوقف عليه المشرع الجمع هو وجود عقد عمل فعلي، وهو ما يجعل مسير المؤسسة يجمع بين الوكالة وعقد العمل ما دام أن المشرع لا يمنعه وعليه يمكن لأعضاء مجلس المديرين لشركة المساهمة وللمدير العام الجمع بين العقدين بتوفر 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 للاحقة في بعض الحالات.

ن المرسوم التنفيذي 290/90 الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات يصف

العلاقة بين المسير والشركة أنها علاقة عمل، جعله يثير نوع آخر من الجمع خاصة في منظور قانون العمل هو جمع عقد عمل عادي وعقد عمل مسير خاصة إذا دعي أجير لشغل منصب مسير.

فهل يمكن الجمع بين عقدي عمل ؟

إن الاعتراض على الجمع قد يجد دعمه في أنه من غير المنطقي أن يرتبط أجير مع نفس المستخدم بعقدي عمل، فيمكن اعتبار الموافقة على العقد الثاني، بمثابة إحداث تعديل جذري أو جوهرية في شروط وأحكام العقد الأول باتفاق الطرفين طبقاً لنص المادة 63 من قانون 11/90.⁵²

من هنا يظهر لنا أن المرسوم 290/90 قد خلق لنا عقداً يحمل مواصفات تنظيمية تجعل منه عقد عمل، إلا أنه يختلف عن عقد العمل العادي أو التقليدي بكونه يقترب أكثر من نظام الوكالة طبقاً للقانون التجاري، نظراً لما يتضمنه من شروط غير مألوفة في عقود العمل العادية، الأمر يجعل الجمع بين عقد عمل عادي وعقد عمل مسير ممكناً. ما دام ليس هناك قانون أو تنظيم يمنع ذلك.

وعليه يمكن أن نستخلص أن المسير الأجير هو في نفس وكيل اجتماعي بحكم القانون التجاري، وعامل أجير بحكم قانون العمل، مما يجعل علاقة المسير بالمؤسسة المستخدمة تخضع لنظامين قانونيين في نفس الوقت.

انطلاقاً من هذه النتيجة المستخلصة سابقاً، يتجلى لنا أن عقد عمل الإطار المسير، ومنه النظام القانوني لمركز المسير الأجير الرئيسي مزدوج، لكونه يجمع بين وظيفته كأجير ووظيفته كمسير في الشركة، ازدواجية تخضع العلاقة بين المسير والمؤسسة إلى ثنائية المعالجة القانونية بين 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 الآخر. حيث وضعت المادة 8 من المرسوم 290/90 قاعدة أساسية ألا وهي حرية التفاوض حول عقد العمل ولكن في المقابل فإن العقد في بعض أحكامه يجب أن يأخذ بعين الاعتبار هذا التميز، فالمدیر العام يحدد سلطاته من طرف مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه (المادة 639 من القانون التجاري) وبالتالي تفاوضه مع مجلس الإدارة لا يكون إلا في حدود الاتفاق المسبق بين المجلس ورئيسه مما يجعل عقد المسير كاتفاق ملحق أو تابع للوكالة، فحرية التفاوض حول مضمونه محددة بعلاقته بها، أما بالنسبة لعقد إطارات المديرية فالتفاوض يقع بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة لتوظيفهم، فيتم الاتفاق المسبق حول بعض عناصر عقدهم مثل أجرهم، مبلغه، طرق تحديده وكيفية دفعه ومدته. إلى جانب بعض البنود غير المألوفة في عقود العمل العادية، تتناسب وحجم السلطات والمسؤوليات المخولة له. وهو ما يحد من سلطة التفاوض بين المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية المرتبطين به

باعتبارهم يشكلون فريق عمل متكامل.

الخاتمة :

من خلال العرض السابق لموضوع النظام القانوني لعقد عمل مسيري المؤسسات نجد أن المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 290/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتضمن النظام النوعي الخاص بعلاقة عمل مسيري المؤسسات قد أضفى على بعض مسيري الشركات صفة الأجير، وربط علاقاتهم مع المؤسسات المستخدمة بعقود عمل وأعطى لهم حماية قانونية طبقاً لقوانين العمل حين نصت المادة 06 منه «يكون لمسيري المؤسسات المذكورة في المادة 02 من المرسوم 290/90 نفس الحقوق والإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ما عدا الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله.» رغم أن القانون التجاري ما زال يعامل البعض منهم كوكلاء إجتماعيين الأمر الذي يخلق ازدواجية في طبيعة وظائفهم، إلى ومشكل الجمع بين عقد الوكالة وقد العمل. هذه الإزدواجية التي جعلت العلاقات التعاقدية للمسير تنطوي على بنود والتزامات غير مألوفة لدى غيرهم من العمال الأجراء العاديين.

فالعقد هو المصدر الأساسي لوضعيتهم بعد التشريع، حيث أن النص التنظيمي لعلاقاتهم النوعية، (المرسوم التنفيذي 290/90) لاسيما من خلال المواد 7، 8، 9، 16 و 17. قد استبعد وأستثنى هؤلاء المسيرين من مجال تطبيق عدة أنظمة وآليات وأحكام قانونية في قانون علاقات العمل، من أهمها:

1. استبعادهم من الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة.
2. عدم خضوع حقوقهم والتزاماتهم بما فيها أجورهم وتعويضاتهم المختلفة. وبصفة عامة مضمون عقود عملهم للتفاوض الجماعي، والإتفاقيات الجماعية.
3. عدم خضوعهم لتطبيق القيود الواردة على عقود العمل المحددة.
4. عدم التقيد بالأحكام القانونية المتعلقة بالمدة القانونية للعمل.
5. عدم التقيد بالأحكام القانونية المقيدة لإجراء اللجوء إلى الساعات الإضافية للعمل، بل وسمح ضمناً بإمكانية تنفيذ ساعات عمل إضافية بصفة دائمة.
6. منعهم من أن يكونوا ناخبين ومنتخبين في لجان المشاركة.

الهوامش :

- 1 المعدل والمتمم. ج. ر عدد 17 لسنة 1990.
- 2 ج. ر عدد 42 لسنة 1990.
- 3 ج. ر. عدد 2 لسنة 1988. الذي ألغى نظام الوصاية الإدارية عن المؤسسات الاقتصادية، وأقر نظام استقلالية هذه المؤسسات عن السلطات العمومية. مع إقامة نظام جديد للرقابة على هذه المؤسسات وهو نظام صناديق المساهمة، التي تحولت فيما بعد للصناديق القابضة
- 4 أنظر في هذا الشأن، المواد 61 وما بعدها من الأمر 74.71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. ج. ر. عدد 101 لسنة 1971. ص 1352 وما بعدها.

النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري

5 لاسيما المرسوم 134/66 المؤرخ في 2 جوان 1966 الذي أقر في مادته الثانية التي تقتضي بتمديد تطبيق قانون الوظيفة العامة إلى المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري. التي كانت تحكمها قواعد القانون الإداري أكثر مما تحكمها قواعد القانون التجاري. وهو المرسوم الذي تم إلغاؤه بمقتضى المادة 148 المرسوم 95/85 الصادر في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات الإدارية.

6 ينظر في هذا الشأن مجموعة هذه المنظومة القانونية. في ج.ر. عدد 2 الصادرة في 13 جانفي 1988.

7 القانون 11.90 المؤرخ في 21 أفريل 1990. ج.ر. عدد 17 لسنة 1990.

8 لاسيما القانون 02.90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب. والقانون 04.90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية. ج.ر. عدد 06 لسنة 1990.

9 القانون 06.82 المؤرخ في 2-27-1982 المتعلق بالعلاقة الفردية للعمل، والنصوص التطبيقية له. ج.ر. عدد 9 لسنة 1982.

10 أنظر المواد 114 وما بعدها من القانون 11.90 المشار إليه سابقاً.

11 لاسيما المادة 4 من القانون 11.90 المشار إليه سابقاً.

للتعمق أكثر في الموضوع: راجع: أحمية سليمان. الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. الطبعة الثانية 2015. ص 11 وما بعدها.

12 عادة ما يتمثل هذا الجهاز في مجلس الإدارة بالنسبة لشركات المساهمة، ومجلس المراقبة بالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة، أو أي جهاز إداري آخر. وفق نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 290.90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990. المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات. ج.ر. عدد 42 لسنة 1990.

13 وذلك ما تنص عليه المادة 8 من المرسوم التنفيذي 290.90 المشار إليه آنفاً. والتي سنعود لتفصيل أحكامها لاحقاً.

14 سنعود للبحث بالتفصيل في هذا الموضوع في المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثاني المتعلق بحقوق والتزامات الأجير المبر. أنظر فيما يتعلق بموضوع الأجر كركن من أركان عقد العمل. أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقة العمل الفردية. الجزء الثاني. المرجع السابق. ص 28 وما بعدها.

15 ومنها المادة 2 - L.3111 من تقنين العمل الفرنسي. التي سبق الإشارة إليها أعلاه. والمادة 8 من المرسوم التنفيذي 290.90 المشار إليه آنفاً.

16 أنظر في هذا الشأن: El watan ; Le régime spécifique des cadres dirigeants : déjà deux décennies Contributions : les Pr. KOUJRI Ahmed Université d'Alger « Rémunération du premier dirigeant et gouvernance des entreprises publiques en Algérie » medkoudri@yahoo.fr وكذلك: autres articles

17 وهي المادة التي تقضي بأن: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:

. أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

. أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

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

..... الخ. " إلى جانب الالتزامات الأخرى لاسيما تلك المنصوص عليها في الفقرات 7، 8، 9 من نفس المادة.

18 تنص المادة 12 المعدلة من القانون 11.90 المشار إليها على أن: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

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

. عندما يتعلق المر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

. عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

. عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

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

وبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل، وأسباب المدة المقررة."

19 تنص المادة 5 فقرة 2 على أنه: "تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية، وكذلك كفاءات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي، وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال."

20 الهيئة التي تم إنشاؤها في 19 ديسمبر 2008 بمقتضى قانون 13 فيفري 2008. وهي هيئة شبيهة إلى حد بعيد بالوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر، إلا أنها متخصصة فقط في تشغيل فئات المستويات العليا، أي فئة الإطارات. وفق ما تم تعريفها بمقتضى المادة 2-L.3111 من تقنين العمل الفرنسي.

21 تنص المادة 9 من القانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل، بأنه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة."

- 22 تنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي 290.90 المتعلق بالنظام النوعي لعقد عمل مسيري المؤسسات على أنه: "يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز لإدارة المذكورة".
- 23 أنظر في هذا الشأن أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقة العمل الفردية. الجزء الثاني. المرجع السابق. ص 40 وما بعدها. وكذلك بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل. المرجع السابق. ص 61 وما بعدها.
- 24 ولهذا السبب فهم لا يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسة المطبق على جميع العمال باستثناءهم. (المادة 16 من المرسوم التنفيذي 290.90 المشار إليه سابقاً)
- 25 راجع في هذا الشأن: روجرداوسون. أسرار قوة التفاوض. مكتبة جريبر. الطبعة الثانية. بدون اسم المترجم، ولا ذكر بلد النشر.
- 26 نص المادة 106 من القانون المدني الجزائري.
- مع الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي 290.90 المنظم لعلاقات عمل مسيري المؤسسات على أن ارتباط المسير الأجير بالمؤسسة المستخدمة بـ "بعقد" ولم تنص على أنه يرتبط بالمؤسسة بـ "عقد عمل".
- 27 ومن بينها عطلة الأمومة، بالنسبة للنساء العاملات، والتي تقدر بـ 14 الأسبوع أو 98 يوماً. راجع المادة 23 إلى 30 من القانون 83.11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المعدل والمتمم. ج.ر. عدد 28 لسنة 1983. ولا سيما المادة 29 المعدلة منه التي تنص على أنه: "تتقاضى المؤمنة لها، شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضاً يومية لمدة أربعة عشر (14) أسبوعاً تبدأ على الأقل ستة (6) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة. وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدرة بأربعة عشر (14) أسبوعاً".
- 28 أنظر أحكام المواد 134 إلى 143 من المر 103.74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية. ج.ر. عدد 99 لسنة 1974.
- 29 أنظر المواد: 11-12-13 من المرسوم التنفيذي 290 و90 المؤرخ في 29/09/1990.
- 30 أنظر المادة 10 من نفس المرسوم.
- 31 أنظر أحمية سليمان المرجع السابق ص 144.
- وبصفة عامة، تنتهي علاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات بأسباب الإنهاء العادية، الواردة في المادة 66 من قانون علاقات العمل. كما يمكن أن تنتهي بالأسباب الخاصة بعقد العمل، ويمكن إجمالها كالآتي:
- 1 الأسباب العامة: الاستقالة. العزل. - العجز الكامل عن العمل. - التقاعد. - الوفاة. - القوة القاهرة.
 - 2 الأسباب الخاصة: إرادة الطرفين.
- 32 أنظر: الطيب بلولة: قطع علاقة العمل ص: 126.
- 33 أنظر المادة 5 الفقرات 5، 6، 7، والمادة 19 من عقد عمل مسيري المؤسسات الوارد في الملحق الثاني من هذه المذكرة.
- 34 المادة 04 من القانون 04/90 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 35 أنظر مختلف هذه المحاور في الملحق الثاني في نهاية هذه المذكرة.
- 36 لاسيما تلك الواردة في المادتين 5 و 6 من القانون 90.11 المشار إليه سابقاً. وهو ما تستند عليه مختلف عقود عمل مسيري المؤسسات، في إسناداتها القانونية والتنظيمية، لاسيما ما تعلق منها بالحقوق المتعلقة ب: الضمان الاجتماعي، والحق في التقاعد، والوقاية الصحية والأمن والأمراض المهنية، والراحة، واحترام السلامة البدنية والمعنوية للإطارات... الخ.
- 37 انظر المادة 6 - 2 من عقد العمل المضمن في ملحق هذه المذكرة.
- 38 وذلك طبقاً لنص المادة 3 من المرسوم التنفيذي 290.90 المتعلق بعلاقة عمل مسيري المؤسسات المشار إليه سابقاً.
- 39 طبقاً لنص المادة 6 من نفس المرسوم.
- 40 تجدر الإشارة هنا على أن الإطارات المسيرة لا يخضعون للنظام الداخلي للعمل الذي تصدره المؤسسة المستخدمة، بمقتضى المادة 16 ف1 من المرسوم التنفيذي 290.90 المتعلق بعلاقة عمل مسيري المؤسسات، إلا أن الفقرة الثانية من نفس المادة تنص صراحة على أن: "غير أن مسيري المؤسسات الذين لا يراعون الواجبات المتصلة بعلاقة عملهم، يمكن أن يتلقوا إنذارات أو تنبيهات كتابياً من الأجهزة التي أبرمت عقد العمل معهم".
- 41 لاسيما تلك المتعلقة بممارسة السلطات والصلاحيات الممنوحة لهم في مجال اختصاصهم ومجال عملهم، والمقررة لهم بمقتضى عقد العمل بمقتضى المادة 3 من المرسوم التنفيذي 290.90 السالف الذكر. أو تلك المتعلقة بالأهداف والنتائج المقررة بمقتضى نص 8 ف 4 من نفس المرسوم.
- 42 انظر في تفاصيل بحث وتحليل أحكام هذه المواد: أحمية سليمان. الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. د.م.ج. ط 2. 2015. ص 189 وما بعدها. ود. عطاء الله بوحميده. تطورات المادة 73 من قانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل، وبعض إشكالات تطبيقها. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية. العدد 2 لسنة 2007. ص 143 وما بعدها.
- 43 أنظر أحمد محرز: القانون التجاري. القاهرة، مصر 1986 صفحة 486
- 44 تتكون هيئة تسيير شركة المساهمة ذات مجلس إدارة من عدة فئات من المسيرين تتمثل في:
1. الموظفين الإداريين.

النظام الخاص بعلاقة عمل الإطار المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري

2. رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضاء المجلس.
3. المدير العام أو المديرين العامين المقترحين من قبل مجلس الإدارة لمساعدة الرئيس.
4. إشارات المديرية المعينين من قبل المدير في إطار المرسوم التنفيذي 290/90 المادة الخامسة منه.
- أنظر المرسوم التشريعي 08/93 المؤرخ في 1993/04/25 المعدل والمتمم للأمر 59/75 المتضمن القانون التجاري في المادتين 610، 622.
- 45 أنظر المادة 02 من المرسوم 290/90
- 46 أنظر المادتين 635 – 638 من المرسوم التشريعي 08/93
- 47 أنظر : M- Nasr-Eddin KORRICHE les relations de travail concernant les dirigeants de l'entreprise, un régime spécifique et problématique, Revue Algérienne du travail n° 24 Institut National du travail P. 103
- 48 أنظر محمد شرفي : سريان علاقة العمل ، نشأتها ونهايتها ، مجلة الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا عدد خاص ، إصدارات المحكمة العليا الجزائرس 60
- 49 أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 290/90
- 50 انظر محمد شرفي. المرجع السابق، صفحة 62.
- 51 لأن هؤلاء الممثلين لا يقومون بمهمة التسيير الفعلي والحقيقي للمؤسسة، بل هم أعضاء بحكم القانون في مجلس الإدارة دون أن تتغير طبيعة عقود عملهم الأصلية التي تربطهم سابقاً مع المؤسسة المستخدمة.
- 52 انظر في هذا الشأن كذلك نصر الدين قريش، المرجع السابق، صفحة 102.