

# النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري

الدكتور خليفي عبد الرحمان

الأستاذ الجامعي

المحامي المعتمد

## مقدمة

قانون العمل من القوانين التي تتميز بالمرونة والواقعية، هذه الخاصية استلزمت مساهمة قواعد للتطورات الحاصلة، وجعلت منه قانون يتأثر بالمجالات الأخرى وله امتدادات واسعة، وأهم مجال له ارتباط مع قواعد قانون العمل هو المجال الاقتصادي، بحيث أن كل القوانين والتشريعات العمالية التي صدرت بعد الاستقلال املتأ طبيعة المرحلة والنمط الاقتصادي المعتمد.

لقد فرضت التطورات الاقتصادية العالمية وتوجهات المنظمة العالمية للتجارة، اعتماد الدولة اجراءات جديدة واقدامها على سلسلة من الاصلاحات العميقة، وصفها المختصون بالاصلاحات الهيكلية، هذا التحول تطلب مراجعة تشريع العمل وتكييفه مع الواقع الجديد، واقع يقوم على مفاهيم اقتصادية ومالية جديدة منها العولمة والخصخصة، وابتعاد الدولة وعدم تدخلها في هذا الجانب بعد ان كانت ولفترة طويلة دولة متدخلة و متحملة للعبء الاقتصادي، هذا التحول نجم عنه اهتزازات اجتماعية، وهو ما تطلب التفاتة من السلطة باصدار نصوص تحفظ التوازن المطلوب في عالم الشغل.

ومن ثم أصبحت مسألة التشغيل من أولويات السياسات الاجتماعية والاقتصادية لمختلف البلدان ومنها الدول العربية وإزداد الإهتمام بهذه المسألة في السنوات الأخيرة لعدة عوامل نذكر منها:- عوامة الاقتصاد و تحرير التجارة الدولية وما أفرزته من آثار سلبية على أسواق العمل تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وخصخصة مؤسسات القطاع العام وما رافق ذلك من تسريح للعمال. فبادرت العديد من الدول إلى وضع تشريعات واليات و برامج من شأنها تنمية التشغيل سواءا المأجور أو الذاتي وإحداث مواطن الرزق والحد من البطالة التي تمثل خطرا على أمن واستقرار الدول.

إن إعطاء العناية اللازمة والكافية للمؤسسة ليس فقط بمساعدتها ماليا بل كذلك بجعلها كفيلة بحل منازعتها بنفسها بل تحسين المناخ الذي تتحرك فيه ما يجعلها مواكبة للتطورات ومتحكمة بمواردها البشرية.

ومن ضمن المفاهيم الجديدة التي عرفتها المرحلة مفهوم استقلالية المؤسسة وتحرر الاقتصاد من تدخل الدولة وظهور طبقة مهنية هم مسيرو المؤسسات الاقتصادية وهو ما تطلب مراعاة هذه الوضعية وسن قواعد تراعي طبيعة علاقة عمل هاته الفئة ، موازاة مع الاحكام التي تخص المسيرين والمنصوص عليها في احكام القانون التجاري.

إن تخصيص القانون المنظم لعلاقات العمل لبعض الفئات بأنظمة قانونية خاصة لا يعد أبدا إنتهاكا ومساسا بمبدأ المساواة في الشغل ، بل أن هناك بعض عقود وعلاقات عمل تقتضي هذا النمط تماشيا مع طبيعة العلاقة والمهام المنوطة بهاته الفئة المهنية .

المادة الرابعة من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن علاقات العمل نصت على ما يلي :«تحدد ، عند الاقتضاء أحكام خاصة ، تتخذ عن طريق التنظيم ، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل والصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت ، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون ، وفي إطار التشريع المعمول به »

نص المادة يؤكد التوجه التشريعي الجديد المتماشي مع الوضع الاقتصادي و تجسيدها لواقعية و مرونة هذا القانون العمالي ، وهو ما يمثل إنتقالة نوعية في المجال

المهني في عالم الشغل ، بحيث تحولت علاقة المسيرين من اللائحية التنظيمية الى التعاقدية التفاوضية.

وبعد ان كانت المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا اجتماعيا اكثر منه اقتصاديا، وتسير باوامر ادارية وتعليمات وليس على اساس معطيات السوق، اصبحت بعد سنة 1988 (وهي سنة صدور قوانين استقلالية المؤسسات) تستهدف تحقيق الوفرة المالية والانتاجية {الربح}، وتتحرك على اساس اقتصادية وخاضعة لقواعد القانون التجاري ، وفي مجال علاقات العمل تجنبت الدولة التدخل الشامل والواسع وترك المجال لإرادة الأطراف بتفعيل التفاوض والتعاقد في رسم معالم العلاقة المهنية ، وتوسعت هاته الخاصية الى علاقات عمل مسيري المؤسسات، هذا التوجه الجديد له أهمية بالغة من ناحيتين :

أولا :من ناحية تحديد القواعد القانونية المطبقة (مجال إنطباق القانون العمالي )

ثانيا: تحديد مجال إختصاص القضاء الإجتماعي .

سأحاول من خلال هذا البحث وضع اليد على طبيعة العلاقة التي تربط المسيري باجهزة المؤسسات العمومية الاقتصادية، وحدود تدخل المشرع ودور القضاء في فض المنازعات ذات الصلة بهذا الصنف.

وساتناول الدراسة من زاوية رسمية وزاوية فقهية وزاوية قضائية ، بطرح اشكالية مفادها طبيعة العقد المبرم بين الاطار المسير والمؤسسة العمومية الاقتصادية، وطبيعة الشروط التي يتضمنها، والقضاء المختص هل هو القضاء العادي (التجاري او المدني) ام القضاء الاجتماعي، وما يعني ذلك من اثار.

الاجابة على هاته الاسئلة واخرى مرتبطة بموضوع بالنظام القانوني المتميز لعلاقات عمل الاطارات المسيرة لا بد من التطرق الى اربعة جوانب (محاور) اساسية تتمثل في المحاور التالية:-

أولا : مجال قانون العمل .

ثانيا : الفئات الخاصة.

ثالثا: النظام القانوني لمسيرى المؤسسات .

رابعا: طبيعة علاقة او عقد الاطارالمسير

### أولا: مجال قانون العمل

مما لاشك فيه أن قواعد قانون العمل قواعد مستمدة من القانون الخاص موضوعها تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية ، والمقصود بالعمل هنا هو العمل التابع والذي يستلزم حتما وجود عنصر التبعية (القانونية والإقتصادية ) لتحقيقه، في هذا الصدد يتعين الإشارة إلى نص المادة الأولى من القانون 90/11 المؤرخ في 21/ افريل/1990 المتضمن علاقات العمل ، المعدل والمتمم ، والتي حددت مجال قانون العمل في الروابط التي تقوم بين العمال الأجراء والمستخدمين .

ويعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعى أو معنوي أو عمومي أو خاص يدعى « المستخدم » (1)

ولا نكون اما عقد عمل أو رابطة مهنية الا اذا احتوى العقد على العناصر الاساسية التالية: (2)

-عنصر العمل (المجهود) ،

-عنصر الزمن (المدة) ،

- عنصر التبعية ،

- عنصر الأجر (المرتب أو الدخل).

إذا اجتمعت هاته العناصر الأربعة في أية علاقة نكون أمام علاقة عمل ينطبق عليها تشريع العمل وعند المنازعة يختص القضاء الاجتماعى ( العمالي ) دون سواه .

فالغاية من الدراسة الحالية وضع اليد وتحليل جانب هام اثار الكثير من الجدل ، وهو جانب يخص إمتداد تطبيق قواعد قانون العمل الى فئات أخرى متميزة ومنهم مسيرى المؤسسات والذين أدرجهم القانون 90/11 في خانة الفئات الخاصة التي تستوجب نظام قانونى متميز .{3}

فاذا كان الاصل العام ان قانون العمل ينظم كل روابط العمال الاجراء التابعين، اي الذين لا يعملون لحسابهم الخاص، فانه ولاعتبارات مهنية صرفة ، او بسبب قطاع النشاط او طبيعة المنصب او المهام، فان هناك فئات تستثنى صراحة من مجال انطباق القانون العمالي ولا تخضع لاختصاص القضاء الاجتماعي.(4)

**أولاً : المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني**

**ثانياً : القضاة**

**ثالثاً : الموظفون والأعوان المتعاقدون في القطاع الإداري ( إدارات مركزية –**

**محلية – مؤسسات ذات صبغة إدارية )**

هذه الاصناف مستثناة استثناء كلياً وهناك فئات اخرى اخضعها التشريع العمل لانظمة قانونية خاصة، مع ابقاء الاختصاص القضائي في منازعاتها، كالاطارات المسيرة. وبالتالي فتشريع العمل ينطبق على فئة العمال الاجراء، ويستثنى من مجاله غير الاجراء والفئات المستبعدة بصريح المادة الثالثة من القانون 90/11، اما الصنف الثالث ومنهم المسيرين فرغم خضوعهم لانظمة قانونية خاصة الا انهم يخضعون لقانون العمل.

وهذه الصيغة معمول بها في كل الدول والانظمة القانونية المقارنة، ولا يعد انتهاكاً للمساواة بين الاصناف المهنية، بل هو ميزة حميدة تبين تجاوب قانون العمل مع كل الوضعيات، وتظهر فاعلية هذا الاستثناء في تحديد مجال إنطباق هذا القانون ومجال إختصاص القضاء العمالي (5).

الحركية الاقتصادية التي شهدتها الوطن استلزمت مراجعة شاملة لعدة نصوص وقوانين ذات صلة بعالم الشغل، في هذا الصدد نشير الى القوانين الاجتماعية التي صدرت بداية من سنة 1990، ثم بعد ذلك وبعد اعماد نمط السوق صدرت نصوص عمالية سميت بقوانين الملف الاجتماعي، وتتالت النصوص الى غاية سنة 2008، سنة صدور القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، والقانون 08/09 المتضمن

قانون الاجراءات المدنية والادارية، هذا القانون خص القسم الاجتماعي بتدابير خاصة ونصت المادة 500 على المجالات او المسائل التي يبت فيها هذا القضاء {6}

يفرض تحرر السوق والتغييرات التكنولوجية على المؤسسة إعادة النظر في كيفية العمل وفي إستراتيجيتها حتى تتأقلم مع الوضع الجديد وقد أوصى الإتحاد الأوروبي البلدان الأعضاء بالمرونة داخل المؤسسات وبإدخال علاقات شغلية ترتكز على المفاوضات والتشريك لتنظيم العمل اليومي والمسائل المتعلقة بمدة العمل وتوزيعها وإقتسام العمل بإرساء نظام العمل بالوقت الجزئي والتخفيض من المدة الأسبوعية للعمل وتعويض المنح. (7)

إن التحول الذي ميز الإقتصاد الوطني والذي مس بالأخص المؤسسات العمومية في إطار ما يسمى خصخصة المؤسسات إعتقادا على قوانين الإستقلالية القانون 88/01 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بإستقلالية المؤسسات المعدل والمتمم بالأمر 01/04 وما بعده , أفرز مفهوم جديد في السوق يتمثل في الخصوصة التي هي في حقيقة الأمر إنتقال من الإقتصاد الموجه (الحكومي) إلى إقتصاد السوق. {8}

وعلى غرار الدول الأخرى ، كان للازمة الاقتصادية العالمية تاثير سلبي على عالم الشغل في الجزائر، لا سيما بعد فرض اجراءات مالية واقتصادية صارمة. وهو ما تطلب التفكير في تدابير حماية واساليب تسيير جديدة، لاعطاء نفس ودور جديد للمؤسسة في ظل الظروف الراهنة الصعبة.

لان الأزمة الاقتصادية والتحولت العالمية السريعة أثرت في وضع المؤسسات وعلاقات العمل على إثر إعادة الهيكلة التي شرعت فيها السلطات العامة بداية من سنة 1988 وأهم مجالات التأثيراته التحولات هي: (9)

1 - أول مجال مهني هو الشغل أو العمل بسبب عدة عوامل متراكمة من بداية سنة 1980.

2 - ضرورة تحديد دور الدولة ومجال تدخلها في الإقتصاد .

3 - المحافظة على المستوى الإجتماعي لإعطاء تمازج بين التطور الإقتصادي والمعيشة .

4 - جعل الإدماج الإجتماعي هدف من الأهداف المسطرة عند وضع أي إستراتيجية تنموية .

### ثانيا : الفئات الخاصة

الظروف والاضعاع التي صدر فيها القانون 90/11 ، استلزمت تحديد الاطار العام الذي يطبق فيه هذا القانون، كما استثنى القانون من مجال انطباقه فئات مهنية، والوضع الخاص الثالث الذي يعتبر مستحدث وجديد هذا القانون هم الفئات الخاصة ومنهم مسيري المؤسسات ، والذين احالهم القانون على الانظمة القانونية المتميزة، دون استثناءهم من مجال التطبيق، وهو ما يتطلب التدقيق في اسباب ودوافع هذا التوجه.

ساحاول من خلال هذا البحث التركيز فقط على الاطارات المسيرة، لدورهم البالغ في عالم الشغل، وعلاقتهم الوطيدة بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية.

للاشارة ان كل قوانين العمل السابقة(قبل سنة 1990) ومنها الامر 71/74 والامر 75/31 والقانون 78/12 والقانون 82/06 والمرسوم 82/302 ، نصت فقط على الفئات المستثناة، دون التطرق للفئات التي تخضع لنظام قانوني خاص، لأن هاته الفئات كانت خاضعة للقانون العام وعند المنازعة يختص القضاء الاداري.

هذا الوضع ينطبق على مسيري المؤسسات العمومية والذين كانوا يعينون بقرار اداري ، وكانوا في وضع لائحي تنظيمي وعند نشوب منازعة حول حقوقهم او واجباتهم تعرض على القضاء الاداري، حاليا علاقة هؤلاء بالمؤسسات علاقة تعاقدية تخضع للتفاوض الحريين الطرفين ، وتدور الارادة في الفلك الذي رسمه المشرع بعنوان النظام القانوني.

ان الانتقال من الاقتصاد الموجه الى اقتصاد السوق اظهر مشكل كبير يتعلق بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاقتصادية... ونظرا لطبيعة الملكية العامة للمؤسسة العمومية{مال عام} كان على المشرع التدخل ليحدد بدقة طبيعة العلاقة بين المسير والمؤسسة... فالمسيرين اصبحوا يعينون من قبل اجهزة المؤسسة ولم يعودوا

ممثلين للدولة...لهذا تدخل المشرع واعتبر المسيرين مجرد عمال يخضعون لنظام خاص حدد عن طريق المرسوم التنفيذي 90/290/10{

وقد اقتضت طبيعة العلاقة التي تربط المسير بالمؤسسة، وطبيعة المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، ودورهم في تمثيل الشركة تجاه الغير، وخاضعين لرقابة المالكين لاسهمها، ان يتم تخصيص المسيرين باحكام خاصة تتجاوب مع هذا الدور الجديد، ترفع عنهم القيود الادارية السابقة، ومن جهة اخرى تحميهم بأعطائهم امكانية التفاوض في كل بنود العقد{الحقوق والالتزامات}.

وبالتالي يصبح المسير بنظر القانون العمالي عاملا اجيرا، وبنظر القانون التجاري وكيل اجتماعي ينظم علاقته بالشركة وهيكلها القانون التجاري، والقوانين التأسيسية. {11} الفئات الخاصة المقصودة بتشريع العمل الجزائري والمشار اليها على سبيل الحصر في صلب المادة الرابعة من القانون 90/11 تتمثل في الفئات المهنية التالية: (12)

- مسيري المؤسسات ،
- مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ،
- مستخدمي السفن التجارية والصيد البحري ،
- العمال في المنازل ،
- الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ، مستخدم البيوت .

وفي ضوء التحولات الإقتصادية الجديدة التي عرفتها البلاد وتأثيرها المباشر على عالم الشغل ، إتجه المشرع الجزائري نحو وضع حد أدنى من الأحكام والضمانات القانونية لتنظيم علاقة العمل والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان العامل لشغله، تاركا المجال واسعا للحرية التعاقدية بالخروج من الإطار التنظيمي إلى الإطار التعاقدية .

ومن أجل حماية العامل ، أدخل المشرع الجزائري في ظل هذه التحولات الإقتصادية غير المستقرة مجموعة من التعديلات على قانون العمل ، إلا أنها تعديلات غامضة

وفتحت مجالا واسعا لكثير من التأويلات مما أدى إلى عدم الإستقرار في بعض الأحكام القضائية (13)

ومن ضمن المسائل الغامضة فحوى النظام الخاص الذي يخضع له الاطارات المسيرة، ومن هي هاته الفئة بالتحديد، هل المقصود المسير الرئيسي ام اطارات المؤسسة العمومية، وحدود خضوع المسيرين لقانون العمل، والجوانب التي يتدخل فيها القانون التجاري، ومعايير التمييز، وشروط الاختصاص القضائي، هذه الجوانب نتطرق اليها عند تحليل النظام القانوني لمسيرى المؤسسات من خلال طبيعة العقد والحقوق والالتزامات وكذا طريقة الفسخ والمنازعات ذات الصلة بهاته الجوانب.

### ثالثا : النظام القانوني لمسيرى المؤسسات

لقد تطلب تفسير ووضع حيز التنفيذ المادة الرابعة من القانون 90/11 إستصدار نص تنظيمي يحدد الإطار العام للعلاقة المهنية التي تربط المسير بالمؤسسة وبالفعل صدر المرسوم التنفيذي 90/290 المؤرخ في 29/9/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات عمل مسيرى المؤسسات والذي يعد النص المنظم لعلاقات عمل مسيرى المؤسسات. هذا النص عرف المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية الذين يساعدونه والمعنيين بأحكامه ، وكذا بنود وطبيعة عقد العمل وحقوق وإلتزامات كل طرف وكيفيات إنقطاع العقد والجانب الإنضباطي لهاته الفئة ، وفي مجمله تضمن المرسوم التنفيذي (17) سبع عشرة مادة ،

والملاحظة الأساسية أن هذا النص التنظيمي ومنذ صدوره لم تقع أو تحصل عليه أية تعديلات ولم يكن موضوع تدخل من السلطة التنفيذية لإتمامه أو مراجعته ، وواقعا وبالنظر للتطورات الحاصلة يتعين في خلاصة بحثنا تقييم مدى تجاوب هذا النص مع متطلبات هاته الفئة. (14)

ويطبق هذا النص على كل المؤسسات العمومية الاقتصادية والشركات التجارية مهما كانت طبيعتها او نوعها او شكلها، وعليه يجب تعريف الاطار المسر المقصود بهذا النص ومركزه القانوني {النظام الذي يخضع له} (15) وتولي منصب المسير يكسب صاحبه صفتين، صفة مسير مؤسسة يربطه عقد عمل، وصفة مسير تم تعيينه في قانون الشركة الاساسي، ويخضع لاحكام قانون العمل في الجانب الاول وللقانون التجاري في الجانب الثاني، فما هي معايير التمييز بين الصفتين. وغالبا ماتثار اشكالات بالنسبة لشركات المساهمة، لان هناك شركات مساهمة ذات مجلس ادارة، وشركات مساهمة ذات مجلس المديرين. {16} فالصنف الاول من الشركات يتضمن الهياكل التالية:-

1- الاداريين

2- رئيس مجلس الادارة المنتخب من اعضاء مجلس الادارة

3- المدير العام او المديرين العامين المقترحين من قبل مجلس الادارة لمساعدة

الرئيس

4- اطارات المديرية المعينين من قبل المدير العام في اطار المرسوم التنفيذي 90/290

وتاسيسا على نص المادتين 610 و622 من القانون التجاري يعتبر الاداريين ورئيس

مجلس الادارة وكلاء اجتماعين، وهذا بخلاف المدير العام والاطارات المساعدة والذين

يعينون طبقا للمرسوم التنفيذي 90/290.

اما الصنف الثاني من الشركات {شركات المساهمة ذات مجلس المديرين} فيعد شكلا

جديدا من الشركات التجارية استحدثت بموجب المرسوم التشريعي 93/08 المؤرخ في

25/04/93 وتتشكل من ثلاثة اجهزة:

1- الجمعية العامة للمساهمين

2- مجلس مراقبة

3- مجلس مديرين {يتولى الادارة} {17}

فيعود إختصاص توظيف «المسير الأجير الرئيسي» إلى مجلس الإدارة في المؤسسة العمومية الإقتصادية ويحق له، حسب السلطات المخولة له من قبل مجلس الإدارة أن يقوم بتوظيف الإطارات المساعدة. (18)

وينبغي أن يكون عقد العمل الخاص بالمسير الأجير الرئيسي مطابقا لتشريع العمل، غير أن هناك عدة إستثناءات منصوص عليها ، ولا يخضع عقد العمل المحدد المدة إلى نص المادة 12 وما يليها من القانون 90/11 ، كما أنه ليس محدودا في مداه ويمكن تجديده إذا رغب في ذلك الطرفان (19) وينبغي معرفة ما يلي :

لا يخضع مسيروا المؤسسات للنظام الداخلي ،

لا يحق لهم اللجوء إلى التفاوض الجماعي ،

لا يمكن لهم المطالبة بإبقاء علاقة العمل ، إذا قرر مجلس الإدارة عزلهم .

وخارج إطار الوظيفة العامة وأعوان الدولة ، لم يعد هناك عمال في مركز تنظيمي

لائحي وما يعني ذلك من ديمومة العلاقة ، فكل العمال بما فيهم الإطارات المسيرة أصبحوا

في وضع ومركز تعاقدى منذ صدور القانون 90/11 فصاعدا (20).

وللوقوف عند النظام القانوني للإطارات المسيرة لا بد من التطرق لطبيعة عقد

عمل هاته الفئة وكذا لاثار العقد(الحقوق والالتزامات)

#### رابعا: طبيعة علاقة عمل مسيري المؤسسات

تعرض المرسوم التنفيذي 90/290 المؤرخ في: 29/9/1990م المتعلق بالنظام

القانوني الخاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات إلى فئة الإطارات المسيرة وطبيعة

العلاقة التي تربطهم بالمؤسسات المستخدمة (21) و تماشيا مع أحكام القوانين

الجديدة لا سيما المتعلقة بإستقلالية المؤسسات أصبحت لمسيري المؤسسات و

الإطارات المسيرة وضعية خاصة من ناحية إبرام العقود و آثارها وطبيعتها.

و يمكن تجديدها بإتفاق الطرفين.و أصبح مكتسب لصفة مصير المسير الأجير

الرئيسي أو المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر. وكذا إدارات المديرية الذين يساعدون الأجير الرئيسي للشركة ونسجل من الآن أن مثل هذا العقد يمكن أن يمدد بمبادرة الطرفين ولا يخضع إلا للأحكام المقررة (22).

وإنطلاقاً من مبدأ حرية التعاقد والمتاجرة التي تسعى إليها المؤسسة بإمكان المسير المناقشة والتفاوض قبل إمضاء العقد والمؤسسة أو الشركة كذلك بحيث أصبحت عقود عمل المسيرين تسمى بعقود النجاعة بموجبه يرتبط المسير الرئيسي بجهز الإدارة مجلس الإدارة بعقد يتضمن حقوقه وواجباته بما فيها أجرته والتعويضات والأهداف المسطرة له و الصلاحيات المخولة له ويتم إشهار عقد العمل المتضمن صلاحيات المسير الرئيسي في الجرائد حسب الحالة (23).

إن مسيري المؤسسات وفي مرحلة التسيير الإداري للمؤسسات بعد أن كانوا في وضعية لأئحية يتم تعيينهم بموجب قرار ورئي أو وزاري أو مرسوم تنفيذي أو مرسوم رئاسي حسب الحالة ، أصبحت علاقاتهم تعاقدية بعد أن تحول النظام القانوني للمؤسسات وتحولت أغلبيتها إلى مؤسسات عمومية مستقلة في شكل شركة أسهم أو ذات مسؤولية محدودة .

فبعد وضع العقد التأسيسي ( تحويل الطبيعة القانونية ) ينتخب مجلس الإدارة حسب الأشكال المحددة في العقد الأساسي وبعقد خاص تبرم العلاقة بين المدير (المسير) ومجلس الإدارة وتحدد ذلك أجهزه الإدارة وأجهزه التسيير للشركة آليات الرقابة خاضعة للقانون التجاري.

إن عملية حل المؤسسات العمومية وتصفيها تتم حسب الاجراءات المنصوص عليها في صلب المرسوم التنفيذي 94/294 المؤرخ في 29/09/90 المتعلق بحل وتصفية المؤسسات العمومية وكذا دليل التصفية المعد من قبل وزارة المالية ، والتي بموجبها استحدثت صيغة جديدة لتسيير الشركات وتمثل في إمكانية تجمع العمال في شكل شركة بعد تنازل الدولة عن أصول المؤسسات لصالحهم وفق مانصت عليه تعليمتي

رئيس الحكومة رقم 002/97 المؤرخة في 15/9/97 و 98/ 03 المؤرخة في 2/5/98 بعد حساب منحة التسريح والتصريح للتأمين على البطالة C. O. D. كأسهم، وتجنباً للخلاف والتداخل صدرت التعليمات رقم 10 المؤرخة في 20/10/2002 (24) والتي أكدت على المبادئ التالية:

1 - إلغاء مجمل ديون ومستحقات المؤسسات العمومية الإقتصادية المحلة ،  
2 - تم تكليف إدارة أملاك الدولة باعداد العقود لفائدة شركات الأجراء المنبثقة عن المؤسسات العمومية الإقتصادية المحلة ،

3 - توضيح كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بتطهير خصوم المؤسسات العمومية الإقتصادية المحلة . (25)

والعقد الذي يربط المسير بجهاز الشركة ( مجلس الإدارة ) عقد توثيقي يتضمن الحقوق والإلتزامات المالية من المستحقة للمسير والمفروضة عليه كإلتزام تعاقدية وكذا مدة العقد . بحيث و إنطلاقاً من المنشور 002 / 94 المؤرخ في نوفمبر 1994 يتقاضى المسير أجر ثبات وآخر متغير ومنافع أخرى يتفق عليها الطرفان كما يلتزم بتحقيق نتائج مالية وأخرى إقتصادية والمعياري في التقييم هو بنود العقد ورغم أن العقد يبرم بالأشكال الرسمية - عقد توثيقي - فهو خاضع لأحكام المرسوم التنفيذي 90 / 290 بمعنى آخر فهو عامل مثل العمال الآخرين مع التمييز والإختلاف النوعي في الأحكام بما تتطلبه طبيعة ونوعية العمل (26).

وبذلك وبإنطباق قانون العمل على هاته الفئة فإن القضاء الإجتماعي هو المختص في أي إشكال أو خلاف حول بنود العقد بين المسير والشركة (تطبيق أو تفسير بنود العقد، الانهاء تعسفي وكذا التعويض عن الاضرار الناجمة عن الاخلال ببنود العقد).

وبالرغم من ان هذا المرسوم جاء في اطار الاصلاحات الاقتصادية القائمة في البلاد ،ومحاولة ايجاد تجانس وتطابق بين النصوص العامة والخاصة، الا ان عدة تساؤلات طرحت تطلبت اجتهاد فقهي وقضائي لتفسير النصوص المعمول بها، وعليه يتعين التدقيق في المسائل الثلاثة التالية :-

الاولى: من هو الاطارالمسير؟

الثانية: ما هي طبيعة العقود المنظمة للاطارات المسيرة؟

الثالثة: ما هي اثارالعقد(حقوق والتزامات الاطارالمسير)؟

### اولا: التعريف بالاطارالمسير

يعد اطارا مسيرا خاضعا للنظام القانوني الخاص المتضمن في المرسوم التنفيذي ،كلا من المسير الاجير الرئيسي (المدير العام او الوكيل او اي مسير رئيسي اخر) وكذا اطارات المديرية المساعدين له(27).

وبمقتضى القوانين الجديدة لتسيير المؤسسات الاقتصادية الصناعية منها والتجارية، واقامة اجهزة بديلة لتسيير ممتلكات المؤسسة باعتبارها شركات مساهمة، او شركات ذات مسؤولية محدودة، تخضع في تنظيمها وعملها، وتعاملها مع الغير الى احكام القانون التجاري والمدني، فقد تغيرت انظمة وكيفيات تعيين مسيري هذه المؤسسات الذين لم يعودوا موظفين لدى الدولة-ولو بصورة مباشرة-بل مجرد عمال، اي اطارات يخضعون لقواعد قانون العمل بصفة متميز نظرا لطبيعة اعمالهم، والمهام الموكلة لهم، والمسؤولية المناطة بهم كممثلين للشركة، من جهة، وكمسؤولين على تسييرها من جهة اخرى... (28)

ان 90/11 الخاص بعلاقات العمل، ادرج صراحة مسيري المؤسسات ضمن مجال تطبيقه وانهى العمل بالقواعد المعمول بها سابقا، ما عدا مسيري المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري(les EPIC)والذين بقوا خاضعين للتعيين الاداري.(29)

من المنظور التجاري وتحليل نص المادة 37 من القانون 88/04 المؤرخ في 12/ جانفي/1988 المعدل والمتمم للقانون التجاري يتبين ان تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية، المكونة في شركة ذات مسؤولية محدودة، يتم من طرف مسيركة ذات مسؤولي او عدة مسيرين.

ويقترح مجلس المراقبة، المدير او المديرين، وتعيينه او تعيينهم الجمعية العامة. ويمارس هؤلاء صلاحياتهم في التسيير والاستغلال وفقا للقانون الاساسي للشركة. (30) ومن خلال النصوص المنظمة لعلاقات عمل الاطارات المسيرة يتبين ان مفاهيم النجاعة والنتائج والمخاطر بدأت تغزو العالم الاقتصادي الجزائري، واصبح المدير يلتزم بنتائج يتعين عليه انجازها او تحقيقها تحت طائلة فسخ العقد الذي يربطه بالشركة، وهو عقد خاص يتضمن حقوق وواجبات الطرفين، فما هي طبيعته.

### ثانيا: طبيعة العقد الذي يربط المدير بالمؤسسة

من المسائل التي اثارت الجدل واسالت الحبر، طبيعة العقد الذي يربط المدير بالمؤسسة، مع ان علاقة او طبيعة العقد الذي يربط المدير الاجير الرئيسي بالاطارات المساعدة لا يثير اي اشكال، لكونه عقد عمل ويخضع لقانون العمل وعند المنازعة يختص القضاء «القسم» الاجتماعي.

وبالفعل فالعقد الذي يربط المدير الاجير الرئيسي بجهاز الادارة لا سيما الشركات ذات رؤوس الاموال يثير بغض التساؤلات، بالنسبة لرئيس مجلس الادارة عندما يجمع بين هاتين الصفتين وصفة مدير، وكذا منصب المدير العام. (31)

وعليه بالنسبة للطار المدير عندما يكون في حالة ازدواجية، اي يمارس مهام رئيس مجلس الادارة، ومهمة مدير، فلا بد من التمييز بين هاتين الوظيفيتين.

1- عندما يمارس مهمة او بمناسبة ممارسة قائما بالادارة فان نص المادة 615 من القانون التجاري اجاز امكانية تعيين الاجير المساهم قائما بالادارة اذا كان عقد عمله سابقا بسنة لهذا التعيين دون ان يضيع منافع عقد العمل، وبهذا يكون في ان واحدا عاملا وقائما بالادارة.

اما المادة 616 من القانون التجاري فتمنع على القائم بالادارة ان يستفيد بعقد

عمل. (32)

ومنه اذا كان الاطار المسير في حالة جمع بين المهمتين، فانه بصفته اطارا مسيرا يخضع للقانون العمالي وعند المنازعة للقضاء الاجتماعي. اما بصفته قائما بالادارة فيخضع لقواعد القانون التجاري والقانون الاساسي للشركة وعند المنازعة يخضع للقضاء التجاري. هذا التوجه مكرس تشريعا بموجب المادة 6 من المرسوم التنفيذي 90/290 السالف الذكر ومحقق لاجماع فقهي، بحيث ان شراح قانون العمل والدارسين والمختصين مع هذا الموقف، ونفس الموقف مكرس قضاء.

2- بالنسبة للوضعية الثانية، وهي الوضعية العادية، عندما يمارس الاطار المسير مهامه بناء على عقد عادي او توثيقي مع مجلس الادارة، فبالرغم من خضوع هذا العقد لنظام قانوني خاص الا انه يعتبر عقد عمل خاضع للتشريع العمالي وعند نشوب منازعة يختص القضاء الاجتماعي، هذا التوجه مكرس تشريعا فقها وقضاء، ولا يثير اي اشكال. (33)

ومن ثم يخضع عقد عمل المسير الى شروط خاصة من حيث ابرامه ومحتواه. فمن حيث الابرام يخضع لنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي 90/290، وباردة المسير والشركة يحددون في العقد ويتفاوضون على كافة المسائل كالايجور وعناصره الثابتة والمتغيرة والمنافع العينية ومدة العقد وشروط المراجعة والالتزامات المالية والاقتصادية وغيرها.

وقد يكون العقد لمدة محددة او لمدة غير محددة مما يجعله مختلفا تماما عن الوكالة التي يمارسه الوكلاء بما فهم رئيس مجلس الادارة، مع ضرورة التقيد بالمادة السابعة من المرسوم التنفيذي. (34)

هذا التداخل في الصفة وضرورة التمييز بين الوضعتين من ناحية القانون الواجب التطبيق والقضاء المختص، قائما في الانظمة المقارنة ومنها القانون الفرنسي، بحيث طرح هذا الاشكال منذ فترة غير قصيرة بخصوص الوكلاء الاجتماعيين (اعضاء مجلس

الإدارة، أو رؤساء مجالس الإدارة) والإطارات المسيرة، لا سيما مع الشروط التي أوجبها قانون 24 جويلية 1966 (35)

لقد وضعت المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي قاعدة أساسية مفادها حرية التفاوض في شروط العقد، ومن ثم يتفق المدير العام مع مجلس الإدارة حول الشروط وطبيعة العقد، أما الإطارات المساعدة فيتفاوضون ويبرمون عقد عملهم مع المدير العام، وهاته المناصب تخضع بالأساس إلى اعتبارات اقتصادية هيكلية ومهنية خاصة بكل شركة، بمعنى ليس من المحتى أن نجد نفس المناصب للإطارات في كل الشركات، بل الضع يختلف من شركة إلى أخرى. (36)

### ثالثا: حقوق والتزامات الأطار المسير (أثار العقد)

بخلاف القانون التجاري، قانون العمل يترك حرية التعاقد والتفاوض لطرفي العقد، بحيث يتفاوض الأطار على كل حقوقه كما يفرض الطرف الثاني وهو الشركة بواسطة ممثلها في العقد وهو رئيس مجلس الإدارة، التزامات مالية واقتصادية، كما يتفق الطرفان على شكل العقد ومدته طبقا للمادة السابعة من المرسوم التنفيذي، دون أن تتجاوز هاته المدة ست (6) سنوات، مع التنصيص في العقد على شوط الفسخ والآثار المترتبة على ذلك.

ولما كان العقد شريعة المتعاقدين طبقا لنص المادة 106 من القانون المدني، فإن المتعاقدين (الشركة والأطار المسير) يسعيان دائما إلى ضبط كافة المسائل وعدم اغفال أي شرط، بل أن عقود الإطارات المسيرة أصبحت تسمى بعقود النجاعة لتمييزها عن عقود العمل العادية، وتبرم بصفة رسمية بين يدي موثق ويتم أشهرها.

لأن المسيرين، كما سلف وأن اشرت إلى ذلك، لا يخضعون لا للنظام الداخلي ولا تخضع حقوقهم والتزاماتهم للتفاوض الجماعي، فإن عقود عملهم يجب أن تكون كاملة وشاملة تتضمن كافة الأحكام العامة والخاصة الضرورية لنشاطهم. (37)

وعموما يتضمن عقد الاطار المسير الشروط المنصوص عليها في المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي، والتي تنص صراحة على ان العقد يكون موضع تفاوض مع جهاز ادارة الشركة ومحدد على سبيل الخصوص المسائل التالية:- (38)

\*- اسس المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منه والمتكونة من الاجر الاساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة.

#### \*- المنافع العينية

\*- سلطات المسير الاجير الرئيسي لتوظيف اطارات المديرية (الاطارات المساعدة)

\*- اهداف النتائج والتزاماتها

\*- مدة مراجعة العقد وتكييفه اثناء التنفيذ ودورياتها وكيفياتها.

قد يتطرق العقد لمسائل اخرى بحسب ارادة الطرفين، كما ينص على طرق الفسخ والتعويض المستحق. (39)

ويتمتع الاطار المسير بعدة حقوق ويستفيد بمنافع مادية وعينية وبالمقابل تلقى عليه التزامات، وكل اخلال تنجر عنه منازعة تختلف طبيعتها واثارها بحسب موضوعها، قد تصل الى فسخ العقد، وقد يكون فسخ مشروع او تعسفي، لان علاقة او عقد العمل ينتهي اما بفسخ العقد او بالتسريح التعسفي. (40)

وفي هذا المحور هناك منازعات تخضع لاحكام العقد ولها صلة بشريع العمل، ومنازعات اخرى تتعلق ولها صلة بالقانون المدني والتجاري، مما يتطلب التدقيق والتمحيص لتحديد القانون الواجب التطبيق والقضاء المختص.

يتضح مما سبق ان، ان مسيري المؤسسات الاقتصادية، في النظام الحالي لم يصبحوا سوى عمال مثلهم مثل بقية العمال الاخرين، مع التمييز والاختلاف النوعي في الاحكام، الذي تبرره طبيعوه ونوعية العمل، اما من حيث المبادئ العامة، فانهم يخضعون لقانون العمل المطبق على كافة العمال... (41)

وعقود عملهم تتضمن بنود مالوفة واخرى غير مالوفة تتمحور حول حقوق والتزامات الطرفين، بما فيها شروط وكيفيات الفسخ، في حدود ما نصت عليه المواد 10 و11 و12 من المرسوم التنفيذي.

ولئن كان القانون العمالي بعد سنة 1990 يرتكز على مبدأين هما: التفاوض والمتاجرة، فان عقود الاطارات المسيرة والتي تسمى بعقود النجاعة ، ما هي في حقيقة الامر الا تجسيدا لهذا التوجه الجديد الذي املته التحولات الاقتصادية الداخلية والخارجية، وفرضها عالم الشغل، وهو ما يعد مكسبا للاطارات لا بد من تثمينه، سيما وان هاته الاحكام ما هي في المحصلة الا حماية للاطارات وحفاظا على حقوقهم.

اذا كانت هذه هي الفلسفة والغايات التي استهدفها المشرع، فالسؤال المطروح هل ان هذا النص متجاوب مع هذه الفلسفة ويحقق المطلوب ام ان هناك ماخذ عليه، هذا ما توصلت اليه في خاتمة البحث.

## الخاتمة :

تعرضنا لمعالم العلاقة التي تربط الإطارات المسيرة للمؤسسات والهيئات المخول لها إبرام عقود العمل لهاته الفئة على أساس أحكام المادة الرابعة من القانون 90/11 والمرسوم التنفيذي 90/290 ، وقد صدر هذا النص التنظيمي مع بداية التحولات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفتها الجزائر ، وعلى خلاف جل أحكام القانون 90/11 التي عرفت مراجعة سواءا بالتعديل أو الاضافة فإن هذا النص بقى على ما عليه وهو ما جعل جل المؤسسات تجتهد في وضع عقود تحاول فيها بشتى الطرق حماية مصالحها بتضمين العقد شروط دقيقة مالية وإقتصادية ، ومن جهتهم مسيري المؤسسات كذلك يدرجون في غالبية الأحيان شروط -بنود- تتناسب مع المهام المنوطة بهم بموجب عقد العمل مما يعني معه أن النصوص القانونية أو النصوص التنظيمية لا بد أن تكون وتشكل الإطار التنظيمي العام وتبقى جزئيات وبنود العقد الخاصة محل تفاوض من قبل طرفي العلاقة أو العقد آخذين بعين الإعتبار شكل المؤسسة وطبيعة النشاط وحدود المهام والأهداف المطلوبة من المسير تماشيا مع خاصيتي الواقعية والمرونة التي تميز قواعد قانون العمل عن باقي القواعد القانونية الأخرى .

ولأن تم استصدار هذا النص في بداية التسعينيات وبمناسبة صدور القانون 90/11(قانون العمل الجديد) إلا ان هناك ماخذ لا بد من ذكرها، وهي:

1- ان هذا النص غير كافي للتجاوب مع كل انواع الشركات بحيث نجد الشركات التجارية والصناعية لا تستند اليه.

2- ان يجعل الاطار المسير يخضع لقواعد قانون العمل، لا يستقيم ومتطلبات المنصب ونوعية المهام

3 -اخضاع المسير في بعض الحالات للقانون التجاري وفي جوانب اخرى للقانون العمالي ،هذا الوضع قد يترتب عنه تناقض في الاحكام المطبقة على هاته الفئة

4 -النص على ان المسيرين لا يخضعون النظام الداخلي ولا يخضعون للعقود الجماعية ، واعتبارهم من جهة اخرى عمال فيه تناقض

- 5- اخضاع المسيرين في منازعتهم للاجراءات المنصوص عليها في القانون 90/04، ومنها اجراء الصلح والتقاضي امام القسم الاجتماعي ليس بالامر الصائب
- 6 -ان عقد المسيرين قد يتضمن شروط تجارية او مدنية ، كما هو الحال في حالة التعويض عن الفسخ التعسفي، وهو ما يصعب مهمة تصنيفه كعقد عمل.
- 7 -منح صلاحية للمسير الى ابرام عقود-وهي عقود عمل-مع مساعديه، يجعل من التناقض قائم ، كيف لعامل يرتبط بعقد مع عامل؟
- وعليه ، وانطلاقا مما سبق، فاني اقترح اخضاع الاطارات المسيرة في كافة علاقاتهم للقانون التجاري، كما هو الحال بالنسبة لاعضاء مجلس الادارة او لرئيس مجلس الادارة، وجعل القضاء المختص بمنازعتهم القضاء التجاري، وهذا بخلاف الاطارات المسيرة والذين يحتفظون بصفة عمال ومنازعتهم تخضع للقضاء الاجتماعي، حسب المرسوم التنفيذي وكذا قانون الاجراءات المدنية والادارية الجديد في المادة 500.
- يبقى البحث مفتوحا لذوي الاختصاص لاثراء هذا الموضوع من كافة جوانبه.

## الهوامش

- 1 - المادة الثانية من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990، المتضمن علاقات العمل، المعدل والمتمم.
- 2 - حول العناصر الاساسية لعقد العمل راجع كل من:- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للكتاب الجزائر، الطبعة الثانية، 2003 ، ص 50 وما بعدها،-محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها، داراسهامات في ادبيات المؤسسة، تونس 2010، ص وما بعدها،-بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، دار الخلدونية، الجزائر 2008، ص 57 وما بعدها،-خليفة عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار للعلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2008، ص 17 وما بعدها.  
-Maitre Laurent Dubois –Maitre Marie-Christine Halpern,code commenté du travail,éditions DeVecchi S.A –Paris,2006,pp.31-36
- 3 -القاضية عبابسة مريم، النظام القانوني لعقد عمل الاطارات المسيرة، مذكرة تخرج، تخصص اجتماعي، وزارة العدل، الجزائر، سنة 2002، ص 1 و 2.
- 4 -حول الفئات المستثناة راجع كل من:- بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 50،- بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص 66 وما بعدها،-خليفة عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 16
- 5 - التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع الفرنسي – التونسي – العراقي – والسوري ، تستثني كذلك فئات من مجال إنطباق قانون العمل ، في هذا الصدد ، راجع كل من:  
-Brigitte Hess –Fallon, Anne-Marie Simon ,droit du travail ,19eme édition, 2008 Sirey ,Paris, .FRANCE ; pp. 1 – 4.  
-G H Camerlynck , Gérard Lyon , caen ,code du travail , dixième édition , Dalloz , Paris , France , 1980 pp. 24- 29 .

Noé LADHARI ; Traité de droit du travail . Beit el Hikma . Tunis . 1991 ,  
page 358 et suite.

-مجلة الشغل التونسية ، الفصول من 1 إلى 5 مكرر .

-الأستاذ سليمان الدوس ، بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء  
الإجتهااد المقارن ، سنة 1996 ، دمشق ، مؤسسة النوري ، سوريا ، ص من 436 الى 451-  
الدكتور يوسف إلياس ، الوجيز في تشريع العمل رقم 71 سنة 1987 ، هيئة المعاهد  
الفنية ، معهد الإدارة، الرصافة ، العراق 1988، ص 08 .

6- أكثر تفصيل راجع، مداخلة الاستاذ خليفي عبد الرحمن، الاختصاص المانع  
للقسم الاجتماعي في ظل ق.ا.م.ا الجديد، اليوم الدراسي حول ق.ا.م.ا.، المركز الجامعي  
سوق اهراس، سنة 2008

7- المنجي طرشونة ، القانون الإجتماعي و عوملة الإقتصاد ، المجلة التونسية للقانون  
الإجتماعي ، سنة 2001 ، تونس ، ص 17

8 -حول التحولات التي شهدها عالم الشغل في الجزائر والدول الاخرى ، والتي  
استلزمت التفكير في تدابير حمائية راجع كل من:-رشيد واضح، منازعات العمل  
الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر  
سنة 2001، ص 7 وما بعدها ،

-عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار  
لخلدونية، الجزائر، سنة 2005، ص 8 وما بعدها،-المنجي طرشونة، القانون الاجتماعي  
وعوملة الاقتصاد، المجلة التونسية للقانون الاجتماعي، سنة 2001، ص 17 وما بعدها.-  
الدكتور عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال  
علاقات العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، بيروت لبنان ، 2004  
ص، 14 وما بعدها،-خليفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي، اطروحة دكتوراه، كلية  
الحقوق، جامعة عنابة، 2011، ص 11 و 12.

9 - الأستاذ محمد كشو ، مدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل ، تونس ،  
منظمة العمل العربية مقال بعنوان مهام وتنظيم مصالح التشغيل من خلال معايير

العمل الدولية ، المجلة التونسية للقانون الإجتماعي ، العدد 09 ، سنة 2004 تونس ، ص 50.

10-القاضية ،عبابسة مريم،المذكرة السابقة،ص2.

11-راجع في هذا الصدد كل من:-القاضية عبابسة مريم،المذكرة السابقة ، ص 2

وما بعدها ،

- Md Nacer-Eddine Koriche,droit du travail,tome1,o.p.u,Alger,p.154 et suite.

12 - عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولت الإقتصادية ، دار

القصبة للنشر ، الجزائر سنة 2003 – ص 134

13 - الأستاذة آمال بن رجال ، القانون الإجتماعي ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة

العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر 2009 ، ص 188

14-Md Nasr-Eddine Koriche,op cit,p.154

15-ibid,p.154-158

16 -اكثر تفصيل راجع مذكرة،القاضية عبابسة مريم،المذكرة السابقة،ص5 وما

بعدها

17-راجع في هذا الصدد المواد 643 الى 647 من القانون التجاري.

18 - الطيب بلولة ، جمال. ح. بلولة ، إنقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ،

الجزائر سنة 2007 ، ص 118

19 - الطيب بلولة – جمال . ح . بلولة ، المرجع السابق ، ص 119.

(20)- Mohamed nasr – eddine koriche -libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie – bulletin de droit compare du travail et de la sécurité sociale – Comptasec – Bordeaux – France 2001,p.60 et suite

21 - المادة 7 من المرسوم: 90/290 المؤرخ في : 29/9/1990م.

22 – انظر في هذا الصدد كل من:-أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل

والضمان الإجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، سنة 1998. ص 121 ،

–الطيب بلولة – جمال . ح . بلولة ، المرجع السابق ، ص 34

- 23 – المادة 4 من المرسوم 90/290، المشار اليه سابقا.
- 24 – التعليم رقم 10 الصادرة بتاريخ 20/10/2002 عن السيد وزير المالية المتضمنة تصفية المؤسسات العمومية الإقتصادية المحلة .
- 25 – للإشارة أن هذه التعليمات أخذت تطبيقا للمادة 69 من قانون مالية سنة 2001 الخاصة بخصوص المؤسسات العمومية الاقتصادية ، أكثر تفصيل حول اجراءات الحل والتصفية من الناحية الادارية والجانب المالي واثار ذلك راجع:  
-قانون المالية لسنة 2001،-التعليم رقم 10 المتعلقة بتنازل الدولة عن اصول المؤسسات العمومية لفائدة العمال الاجراء،  
-دليل تصفية المؤسسات العمومية المعد من قبل المديرية العامة للاملاك الوطنية«وزارة المالية».
- 26 – راجع في هذا الصدد كل من :-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 123 وما بعدها،-عبابسة مريم، المذكرة السابقة، ص 3 وما بعدها،-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 139.
- 27 -المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 90/290، السالف الاشارة اليه.  
-حول تعريف الاطار المسير راجع كل من:-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 140 وما بعدها،-بشير هدي، المرجع السابق، ص 50 وما بعدها،-عبابسة مريم، المذكرة السابقة، ص 5 وما بعدها، Md Nasr-Eddine Koriche, op cit, pp.154-160.
- 28 -احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1998، ص 119.
- 29 -انظر عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 139
- 30 -انظر احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 120.
- 31 - أكثر تفصيل راجع كل من:-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 139 الى 142، -احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 121 وما بعدها، عبايسة مريم، المذكرة بالسابقة ، ص 7 وما بعدها،  
Md Nasr-Eddine Koriche, op cit, p154 et suite

32- انظر المادتين 615 و616 من القانون التجاري

33- بالنسبة للموقف الرسمي (القانوني) راجع احكام القانون التجاري ومضمون

المرسوم التنفيذي 90/290، اما بالنسبة لموقف الفقه راجع كل من:- عبد السلام

ذيب، المرجع السابق، ص143

احمية سليمان، المرجع السابق، ص122 وما بعدها، عباسية مريم، المذكرة

السابقة، ص9 وما بعدها

Md Nasr-Eddine Koriche, op cit, pp.155-156

بالنسبة للقضاء انظر القرار رقم 182212 المؤرخ في 14/09/1999 الصادر عن

الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، والقرار رقم 204617 المؤرخ في 08/11/2000 عن

نفس الجهة.

-انظر في هذا الصدد المداخلة التي القاها الاستاذ نصر الدين قريش بمناسبة

اليومين الدراسيين المنظمين من طرف المحكمة العليا بتاريخ 1 و2 اكتوبر 2002، مقر

المحكمة العليا، الجزائر.

34- انظر في هذا الصدد كل من:- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص145 وما

بعدها،-احمية سليمان، المرجع السابق، ص113 وما بعدها،-عباسية مريم، المذكرة

السابقة، ص10 وما بعدها.

35-G.H.Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, op cit, pp.280-284

36- انظر عباسية مريم، المذكرة نفسها، ص13

-في فرنسا: Ibid, p280

37- راجع في هذا الصدد:- عباسية مريم، المذكرة السابقة، ص17 وما بعدها،-احمية

سليمان، المرجع السابق، ص121

38- انظر المواد من 6 الى 9 من المرسوم التنفيذي 90/290

39- حول المسائل التي يتضمنها عقد النجاعة بعنوان الحقوق والالتزامات راجع

كل من:

-احمية سليمان، المرجع السابق، ص 121 وما بعدها،-عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص143 وما بعدها،-عبابسة مريم، المذكرة السابقة، ص18 وما بعدها.  
-Md Nasr-Eddine Koriche,op cit,pp.161-163.

40 -راجع عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص146 وما بعدها

41 -احمية سليمان، المرجع السابق، ص123

### المراجع :

#### النصوص القانونية :

1 -القانون 90/04 المؤرخ في 06/02/1990 المتضمن تسوية المنازعات الفردية في

العمل، المعدل والمتمم

2- القانون 90/11 المؤرخ في : 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل ، المعدل و

المتمم.

3 - قانون المالية لسنة 2002

4 - القانون التجاري الجزائري .

5 - القانون المدني .

6 -قانون الاجراءات المدنية والادارية.

7 -مجلة الشغل التونسية.

#### النصوص التنظيمية :

1 -المرسوم التنفيذي 90/290 المؤرخ في:26/09/1990يتعلق بالنظام الخاص

بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات .

2 - المرسوم التنفيذي 94/294 المؤرخ في: 25/09/1994 المتضمن كفيات حل

وتصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية .

3 -التعليمية رقم 10/2002 الخاصة بتنازل الدولة عن اصول المؤسسات العمومية

لفائدة العمال الاجراء

## المراجع الفقهية :

- 1 - عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر سنة 2003 .
- 2 - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، سنة 2003 .
- 3 - الطيب بلولة - جمال . ح. بلولة ، إنقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر 2007 .
- 4 - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998.
- 5 - آمال بن رجال ، القانون الإجتماعي ، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر 2009
- 6- عبد الله الظاهر ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ، بيروت لبنان ، سنة 2004 .
- 7 - سليمان الدوس ، بحوث ودراسات في التشريع العمالي السوري في ضوء الإجتهد المقارن ، سنة 1996 ، دمشق ، مؤسسة النوري ، سوريا .
- 8 - يوسف إلياس ، الوجيز في تشريع العمل رقم 71 سنة 1987 ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الإدارة ، الرصافة ، العراق ، 1988.
- 9 - احمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 1998 .
- 10 - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر سنة 2001.
- 11 - خليفي عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار للعلوم للنشر والتوزيع ، عنابة 2008.

## باللغة الفرنسية :

1-Brigitte Hess –Fallon, Anne-Marie Simon ,droit du travail ,19eme édition,

2008 Sirey ,Paris,.FRANCE .

2-G. H .Camerlynck , Gérard Lyon caen,code du travail , dixième édition , Dalloz , paris , France ,1980.

3- Noé LADHARI ; Traité de droit du travail . Beit el Hikma . Tunis . 1991 .

4-Maitre Laurent Dubois –Maitre Marie-Christine Halpern,code commenté du travail,éditions DeVecchi S.A –Paris,2006.

### المذكرات والاطروحات:

1 -عبد الرحمان خليفي،القضاء الاجتماعي في الجزائر،اطروحة دكتوراه،جامعة

عناية،سنة 2011

2 -عبابسة مريم،النظام القانوني لعقد عمل الاطارات المسيرة،مذكرة نهاية تربص

تخصص قانون اجتماعي،وزارة العدل،الجزائر2002.

المجلات المقالات والدراسات :

3 -محمد كشو، مقال بعنوان مهام وتنظيم مصالح التشغيل من خلال معايير

العمل الدولية ، المجلة التونسية للقانون الإجتماعي ، العدد 09 ، سنة 2004 تونس .

4-المنجي طرشونة،القانون الاجتماعي وعولمة الاقتصاد،المجلة التونسية للقانون

الاجتماعي،سنة 2001.

5 - Bulletin de droit compare du travail et de la sécurité social – Comprasec

– Bordeaux – France 2001.

### الايام الدراسية والملتقيات:

6-محمد نصرالدين قريش،مداخلة حول النظام القانوني للاطارات المسيرة،اليومين

الدراسيين،المحكمة العليا،1و2 اكتوبر 2002

7 -خليفة عبد الرحمن،الاختصاص المانع للقسم الاجتماعي في ظل

ق.ا.م.ا.الجديد،ملتقى وطني،المركز الجامعي سوق اهراس،افريل 2008.