

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

القانوني للإطارات المسيرة في التشريع الجنائي في إطار المرسوم التنفيذي 90-290

The legal system of tires that run in Algerian legislation within the
framework of Executive Decree 90-290

رزوق رابح^{*}

¹ مخبر القانون والتنمية المحلية، جامعة أحمد دراية، أدرار، rabahr08@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/09/01

تاريخ القبول: 2020/08/01

تاريخ ارسال المقال: 2020/07/11

* المؤلف المرسل

الملخص:

يتناول هذا المقال دراسة وتحليل النظام القانوني الخاص بعلاقة عمل مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية من خلال المرسوم التشريعي 93-08 ، الذي ينظم أحكام المؤسسة ، ثم تشريع العمل لا سميا المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، والذي جاء في إطار الإصلاحات الاقتصادية القائمة لإعطاء محتوى يتطابق مع التغيرات الواقعة خاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسة حيز التطبيق ، و قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الذي شهدا تغيرات جذرية في العلاقات الاجتماعية ، وهذا بالتركيز على إنشاء علاقة عمل المسير من خلال تحديد أطراف العقد محتوى العقد وخصائصه ، مدته ، و طريقة إثباته ثم شكل عقد عمل المسير. و أخيرا الآثار المترتبة عن عقد تسيير الإطار المسير والمتمثلة في حقوق و التزامات طرفي عقد التسيير، ثم إنهاء علاقة عمل المسير من خلال الأسباب العادية والأسباب غير عادية لإنهاء عقد التسيير.

الكلمات المفتاحية: المسير، المؤسسة ، مجلس الإدارة ، عقد العمل ، عقد التسيير.

Abstract

This article examines and analyzes the legal system of the employment relationship of managers of public economic institutions through Legislative Decree 08-08, which regulates the provisions of the institution, then labor legislation not named Executive Decree No. 90-290 of September 29, 1990 on the system of labor relations of managers of institutions, who were part of existing economic reforms to give content corresponding to the changes under way, in particular with the entry into force of the independence laws of the institution, and labor law 90-11 of April 21, 1990 which has undergone fundamental changes in social relations, and this focuses on establishing a business relationship The path by identifying the parties to the contract, the content and characteristics of the contract, then its duration, the method of proof and the form of the path of the work. And finally, the implications of the management contract for the management framework represented in the rights and obligations of the two parties to the management contract, then the end of the managerial relationship work for ordinary and unusual reasons for termination of the management contract.

Keywords: manager; institution, members of the board of directors; employment contract; management contract.

مقدمة

تعتبر المؤسسة الاقتصادية محرك النمو و تندخل إلى حد بعيد في الجوانب الاجتماعية و المعنوية للمجتمع و تلعب دور كبير في اقتصاديات الدول و لقد انصب الاهتمام خلال السنوات الأخيرة على دور المؤسسة العمومية في الجزائر في المجال الاقتصادي باعتبارها أداة أساسية لعملية التنمية الشاملة ، ومن أجل ذلك أخضع المشرع هذه المؤسسات في تنظيمها و كفاءات تعيين مسيرتها إلى أحكام القانون التجاري ولم يعودوا ممثلين للدولة ، و قد نصت المادة 04 من القانون 90-11 بأنه: "تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقة العمل التي تعني مسير المؤسسات..." أعطى بهذا قانون العمل ميلاد عقود عمل خاصة. تطبيقاً لهذه المادة وتجسيدها لها في الواقع ومن أجل إعطاء استقلالية أكبر لتسيير المؤسسات و لتنظيم المركز القانوني للإطارات المسيرة صدرت عدة مراسيم تنفيذية كان أولها المرسوم 90-290 المؤرخ في 29-09-1990، المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات. الأمر الذي يجعلنا نطرح الإشكاليات التالية: ما هو موقف المشرع من الإطارات المسيرة ؟ و ما هي الطبقة القانونية التي تحكم عقود التسيير؟ وما مدى تأثير ذلك على النظام الخاص بالإطارات المسيرة ؟ وللاجابة على هاته الإشكاليات تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث يتم تخصيص المنهج الوصفي لتحديد مفهوم الإطار المسير، و المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية خاصة المرسوم التنفيذي 90-290 وقانون العمل 90-11 والمرسوم التشريعي 93-08. ضمن الخطة التالية:

المطلب الأول : إنشاء علاقة عمل مسير المؤسسة

الفرع الأول: تحديد أطراف عقد عمل المسير

الفرع الثاني: خصائص عقد عمل المسير

المطلب الثاني: حقوق و التزامات أطراف عقد عمل المسير

الفرع الأول: حقوق و واجبات المسير

الفرع الثاني: حقوق و التزامات صاحب العمل

المطلب الثالث: إنهاء علاقة عمل مسير المؤسسة

الفرع الأول: الإنهاء العادي لعقد عمل المسير

الفرع الثاني: الإنهاء غير العادي لعقد عمل المسير

المطلب الأول : إنشاء علاقة عمل مسير المؤسسة

أضفى المشرع طابع عقد العمل على العقد الذي يجمع المسير بالمؤسسة من أجل حماية أكبر للمسير و ذلك من خلال استفادته من أحكام تشريع العمل نظراً لطبيعة أعمالهم والمهام الموكلة لهم و المسؤولية المناطة بهم.

الفرع الأول: تحديد أطراف عقد عمل المسير

حصر المشرع في المادة 02 من خلال المرسوم 90-290 مسير مؤسسة في كل من المسير الأجير الرئيسي (المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة

إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة¹. و يفهم من هذا النص أن العقد يكون بين طرفين و هما المسير من جهة و المؤسسة من جهة ثانية.

1- المسير الأجير الرئيسي

و يقصد به المدير العام أو المسير أو أي مسير أجير رئيسي آخر يقوم بإدارة المؤسسة و يختلف هذا المسير حسب النوع أو الشكل الذي تأخذه المؤسسة فهذه الأخيرة تأخذ عدة أشكال و حسب المادة 5 من القانون 88-01 فإن المؤسسات العمومية الاقتصادية تأخذ عدة أشكال إما شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة نتناول كل طرف على حدى²:

أ- في المؤسسة التي تأخذ شكل شركة مساهمة

أ-1- في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة:

نص عليها الأمر 75-59 في المواد 592 و ما يليها من القانون التجاري و هي شركات تقوم على الاعتبار المالي ينقسم رأسمالها إلى أسهم³. يتولى إدارة هذه الشركة مجلس إدارة، ينتخب من بين أعضائه شخص طبيعي يكون رئيسا له يسمى بالرئيس المدير العام لمدة لا تتجاوز مدة عضويته في مجلس الإدارة و يجوز لمجلس الإدارة أن يكلف شخص واحد أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين لمساعدة الرئيس المدير العام و يسمى بالمدير العام⁴، و ذلك بناء على اقتراح منه و يستخلص مما سبق أن إدارة شركة المساهمة تكون من قبل رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضاء المجلس أو ما يعرف باسم الرئيس المدير العام و المدير العام أو المديرين العامين المقترحين من قبل مجلس الإدارة لمساعدة الرئيس و إطارات المديرية و بالاطلاع على المادة 2 من المرسوم 90-290 من هم الأشخاص السابق ذكرهم الذين تتوفر فيهم صفة المسير؟

رئيس مجلس الإدارة: رئيس مجلس الإدارة يتم انتخابه من قبل أعضاء مجلس الإدارة و ذلك من أجل رئاسة المجلس و إدارة الشركة و تمثيلها في علاقاتها مع الغير و يتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف باسمها أي أنه يتصرف باسمها و لحسابها اتجاه الغير، فهو يمثل الشركة و ينوب عن أعضاء مجلس الإدارة، و بذلك فإن أعضاء مجلس الإدارة هم وكلاء اجتماعيين و الرئيس المدير العام هو أحد أعضاء مجلس الإدارة. و بذلك فهو يؤدي مهامه بموجب عقد وكالة من مجلس الإدارة أساسها الانتخاب⁵. مما يجعل رئيس مجلس الإدارة تنطبق عليه كل مميزات عقد الوكالة وعلى أساس ذلك فإن المادة 2 من المرسوم 90 - 290. لم تذكر رئيس مجلس الإدارة وإنما ذكرت فقط المدير العام و إطارات المديرية و بذلك يبقى رئيس مجلس الإدارة محل عقد وكالة فهو لا يخضع للمرسوم التنفيذي 90-290 وعلاقته بالمؤسسة لا يمكن أن يحكمها سوى القانون التجاري مما يجعله مستبعدا عن صفة المسير الأجير الرئيسي⁶.

المدير العام: يعتبر مسير و هذا بمفهوم المادة 02 من المرسوم 90-290 و علاقته مع المؤسسة ينظمها المرسوم السالف الذكر فهو يتمتع بصفة المسير الأجير الرئيسي هذا من جهة، كما أن المدير العام يرتبط بالمؤسسة بموجب عقد وكالة من جهة ثانية فهو يعد وكيل اجتماعي إذ أنه يعين من قبل مجلس الإدارة المؤسسة من أجل مساعدة الرئيس المدير العام في أداء مهامه و هذا حسب المادة 639 من القانون التجاري⁷ و هذا ما يطرح إشكالية

ازدواج مركزه القانوني فهو يخضع لقانون العمل (المرسوم التنفيذي 90-290) من جهة و من جهة ثانية إلى القانون التجاري، و يرى الفقه بأن العلاقة التي تجمع المدير العام بالمؤسسة لا يمكن أن يحكمها سوى المرسوم 90-290 دون القانون التجاري، وعليه فهو يتمتع بصفة المسير الأجير الرئيسي⁸.

2- أ- في شركة المساهمة ذات مجلس مديرين: استحدث هذا النوع من شركات المساهمة في القانون التجاري بموجب المرسوم التشريعي 93-08 ويتولى إدارة هذه الشركة ثلاث أجهزة ألا و هي الجمعية العامة للمساهمين، مجلس المراقبة، و مجلس مديرين يتولى الإدارة العامة. إذ رجعنا إلى أحكام القانون التجاري و المواد لسالفه الذكر فيعد هؤلاء وكلاء اجتماعيين لكن المادة 2 من المرسوم 90-290 أضفت عليهم صفة المسير الأجير الرئيسي ، لأنهم يتمتعون بسلطات مماثلة في التسيير ويمكن تحديد لكل واحد منهم الأهداف والنتائج التي يجب تحقيقها، فهم يرتبطون بعقود عمل ويستفيدون⁹ هكذا من أحكام المرسوم 90-290 والحماية المقررة للعمال بمقتضى قانون العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

3- أ- في المؤسسة التي تأخذ شكل شركة مسؤولية محدودة

يدير هذا النوع من الشركات شخص أو عدة أشخاص طبيعيين¹⁰ يعينون من قبل الجمعية العامة للشركاء يجوز اختيارهم من أحد الشركاء أو من خارجهم للقيام بأعمال الإدارة اليومية للشركة فهم الجهاز التنفيذي لها و يعينون إما في العقد الأساسي أو في عقد لاحق و ذلك لمدة محدودة أو غير محدودة¹¹. فهل يخضع مسيرو هذا النوع من الشركات للمرسوم التنفيذي 90-290؟ بالرجوع إلى أحكام القانون التجاري، فإن مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة هو شخص طبيعي منوط به إدارة و تسيير الشركة و بالتالي تجمعها بهذه الشركة عقد وكالة فهو وكيل اجتماعي عن باقي الشركاء و علاقته بها لا يحكمها سوى القانون التجاري و هو لا تربطه علاقة عمل بالجمعية العامة و بالتالي يستبعد مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة من نطاق المرسوم التنفيذي 90-290، أما إذا تم تعيين شخص من الغير أي خارج الشركاء للقيام بتسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة و إدارتها فإن هذا الشخص يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي 90-290 و يعتبر مسير مؤسسة طبقاً لأحكامه و يستفيد منه.

ب- إطارات المديرية: حسب نص المادة 2/2 من المرسوم 90 - 290 السالف الذكر فهؤلاء يختارهم المدير العام (المسير الأجير الرئيسي) و هو الذي يتفاوض معهم و يضع عقود عملهم (و ليس مجلس الإدارة هو الذي يعينهم أو ينتخبهم) فهم إطارات تربطهم بالمؤسسة عقود عمل و يخضعون للمرسوم التنفيذي 90-290 فحسب و يتمتعون بصفة المسير طبقاً للمادة 02 من المرسوم المذكور¹².

2- المؤسسة

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

إن المرسوم التنفيذي 90-290 صدر بعد القانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية و جاء هذا المرسوم لكي يبين كيفية تعيين مسيري هذه المؤسسات حقوقهم و التزاماتهم و إعطاء استقلالية أكبر للمؤسسة و مسيرتها لكي تتأقلم مع القواعد التي تملئها السوق و لتمكينها من أن تكون منافسة مما يدفع بنا إلى القول بأن المؤسسة المعنية هي المؤسسة العمومية الاقتصادية و التي يمكن أن تأخذ شكل شركة مساهمة أو شركة ذات مسؤولية محدودة و هذا ما نصت عليه المادة 5 من القانون 88-01 السالف الذكر. غير أن ذلك لا يؤدي إلى استثناء المؤسسات الخاصة من مجال تطبيق أحكام المرسوم 90-290، فيمكن للشركات الأموال الخاضعة للقانون الخاص (شركة المساهمة، شركة ذات المسؤولية المحدودة) أن تلجأ إلى عقد التسيير طبقا لما تمليه أحكام المرسوم المذكور و ذلك إذا نص أطراف العقد على ذلك، أي يشترط مسير الشركة أن يطبق عليه أحكام المرسوم التنفيذي 90-290. و يمتد التساؤل إلى إمكانية تطبيق أحكام المرسوم على الشركات الأشخاص، فهذه الأخيرة حسب القانون التجاري هي:

1 - أ - شركة التضامن: تناول المشرع أحكامها في المواد من 551 إلى 563 من القانون التجاري¹³. تعود إدارة الشركة فيها إلى كافة الشركاء و يجوز أن يتفقوا في العقد التأسيسي أو في عقد لاحق على تعيين شخص لإدارة الشركة و تسييرها¹⁴ وفي هذه الحالة هل يمكن لهذا الأخير الاستفادة من أحكام المرسوم المذكور؟ الإجابة تكون بنعم بشرط الاتفاق على ذلك في عقد تعيينه (أي أن يتفق المسير مع الشركاء على ذلك) و أن يكون شخص أجنبي على الشركاء (ليس أحد الشركاء لأنه لو كان كذلك لأصبح يتمتع بصفة التاجر و الشريك و يصبح وكيل¹⁵ و ليس صاحب عقد عمل) و في هذه الحالة يصبح العقد شريعة المتعاقدين و يستفيد هذا المسير من أحكام المرسوم المذكور.

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

الفرع الثاني: خصائص عقد عمل المسير

عقد عمل الإطار المسير نوع من أنواع عقود العمل، يتميز بمجموعة من الخصائص عن غيره من العقود¹⁶. فمدة عقد عمل الإطار المسير قد يكون ذا مدة محددة أو ذا مدة غير محددة¹⁷ وهذا بنص المادة 7 من المرسوم التنفيذي. لكن القانون التجاري يوجب أن يبرم العقد لمدة محددة وذلك حسب نص المادة 640 إلى 646 منه¹⁸. أما شكل عقد التسيير: فالمشرع لم يشترط شكل معين لا في القانون 90-11 و لا المرسوم 90-290 فاكتمل بالرضائية غير انه يمكن للأطراف الاتفاق على اللجوء إلى شكل معين في العقد و ذلك بأن يتفق الأطراف على إفراغه في عقد عرفي أو رسمي، فالمشرع ترك المجال مفتوحا و الحرية للأطراف لاختيار شكل العقد و هذا ما أكدته المادة 9 من القانون 90-11¹⁹ التي نصت على أنه " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي اتفق عليها الأطراف المتعاقدة." و كذلك الحال بالنسبة للمرسوم 90-290 و بذلك فإن عقد التسيير يخضع من حيث

شكل إبرامه إلى إرادة الأطراف. غير أنه يجب أن يكون مكتوبا و ليس شفهيًا و المشرع لم ينص على ذلك في المرسوم التنفيذي صراحة ولكن هذا ما يستشف من خلال استقراء المواد 8، 10 منه فإن كل التفاصيل الواردة في هذه المواد لا يمكن أن تكون إلا مكتوبة. ضف إلى ذلك فإنه و في حالة وقوع نزاع أمام القضاء يكون من الصعب جدا إثبات وجودها.

أما بالنسبة إلى كيفية إثباته فبالرجوع إلى القاعدة العامة و الواردة في نص المادة 10 من قانون 90-11 فإنه يمكن إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات²⁰، فهو يثبت بالرسائل و الكشوف الرواتب و التسجيل في الضمان الاجتماعي و شهادة الشهود. و يقع عبئ الإثبات على المدعي بعلاقة العمل و ذلك طبقا للقواعد العامة. غير أن إثبات علاقة الإطار المسير بالهيئة المستخدمة لا يكون إلا بعقد مكتوب بين الطرفين فعلاقة الإطار المسير بالهيئة المستخدمة لا تثبت إلا بعقد مكتوب بين الطرفين²¹. و متى انعدم العقد، يعتبر المسير مجرد عاملا يخضع للقانون 90-11.

المطلب الثاني: حقوق و التزامات أطراف عقد عمل المسير

ككل العلاقات التبادلية فإن العقد الذي يجمع بين المسير و المؤسسة يرتب حقوق و واجبات على طرفي العقد.

الفرع الأول: حقوق و واجبات المسير

أ-1- حقوق المسير: حسب المادة 6 من المرسوم التنفيذي فإن لمسير المؤسسة نفس الحقوق المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به²². و تستثني هذه المادة الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي الذي يميز علاقة العمل بالنسبة للمسير، فأما بالنسبة إلى الحقوق التي يتمتع بها المسير و التي لا تتعارض مع النظام النوعي لعلاقة عمله فقد أحالت المادة 6 من المرسوم التنفيذي إلى التشريع المعمول به، أي إلى أحكام القانون 90-11 و بالرجوع إلى هذا القانون فإن المواد 5 و 6 تنظم هذه الحقوق و يمكن حصرها بالنسبة للعامل فيالحق في ممارسة العمل النقابي و هو حق من الحقوق الدستورية للعمال الحق في التفاوض الجماعي، حق المساهمة في الهيئة المستخدمة، و الحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد، و هو حق أساسي للعامل يثبت بمجرد انعقاد علاقة العمل، و الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و هي حقوق منظمة بموجب القانون 88 - 07. الحق في الراحة، و هو حق دستوري. حق المساهمة في الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و حق اللجوء إلى الإضراب، و الحق في الدفع المنتظم للأجر و المنافع المرتبطة بالعقد، و هو حق أساسي في العقد و يجب أن يكون أداءه منتظم و مطابق للعقد العمل أو الاتفاقية الجماعية شأنه شأن الملحقات و الحقوق الأخرى المرتبطة بتنفيذ العقد. و الحق في احترام السلامة البدنية و المعنوية و الكرامة، و هي حقوق مستمدة من الدستور. الحق في الخدمات الاجتماعية، فكل هذه الحقوق يستفيد منها المسير حسب المواد 5 و 6 من قانون 90-11 غير أن المادة 6 من المرسوم التنفيذي في شقها الثاني تستثني الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمل المسير و تتمثل الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله في عدم جواز أن يكون المسير ناخب أو منتخب في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد من 91 إلى 93 من قانون 90-11، و جاءت هذه المادة تذكيرا و تأكيدا للفقرة الثانية من المادة 97 من قانون 90-11 المتعلقة بانتخاب و تشكيل أجهزة المشاركة، فيمنع

القانون على المسيرين المستفيدين من عقود عمل طبقا للمرسوم التنفيذي 90-290 من المشاركة في انتخابات لجنة المشاركة و جهاز المشاركة العمالية في التسيير داخل المؤسسة ذلك أنهم يمارسون صلاحياتهم عن طريق تفويض السلطات²³، تسمح بمساواتهم بالمستخدمين فالمسير الأجير الرئيسي يعتبر رئيس المؤسسة و مستخدم العمال فموقعهم و صلاحياتهم تجعلهم يمثلون مصلحة متناقضة مع مصلحة الأجراء فلا يمكن للمسير الدفاع عن مصلحتين متناقضتين.

أ- 2- واجبات المسير

تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي على أنه تكون للمسير نفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به". و بالرجوع إلى المادة 7 من قانون 90-11 فنجدتها تنص على أن العامل يقوم بالواجبات الأساسية كتأدية العامل لعمله بأقصى ما لديه من قدرات للواجبات المرتبطة بمنصب عمله العمل بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. المشاركة في التكوين، وعدم منافسة صاحب العمل، و الحفاظ على السر المهني، والالتزام بالمحافظة على وسائل الإنتاج ذلك أن هلاكها أو تلفها يؤدي إلى قيام المسؤولية التقصيرية للمسير²⁴ ومراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الفرع الثاني: حقوق و التزامات المستخدم

ب- 1- حقوق صاحب العمل:

لصاحب العمل سلطة الإدارة و التسيير تكون أداة هذه السلطة المراقبة المفروضة على قيام العامل بالتزاماته التعاقدية و الاتفاقية و القانونية و التنظيمية ، وله كذلك سلطة التأديب²⁵ و هي سلطة اتخاذ عقوبات تأديبية تتفاوت خطورتها بالنظر إلى خطورة الخطأ المنسوب للعامل، وكثيرا ما تكون هذه العقوبات مدرجة في سلم تصاعدي يصنفها و يحدث آثارها في إطار قانوني و اتفاقي، و ذلك في العقد الذي يجمع المسير بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال و ليس في الاتفاقيات الجماعية لعدم خضوع المسير لها.

ب- 2- التزامات صاحب العمل:

و هي مقابل ما يمنحه القانون من حقوق للمسير مثل الالتزام باحترام السلامة البدنية و كذلك الالتزام بدفع الأجر و العلاوات المتفق عليها في عقد التسيير.

المطلب الثالث: إنهاء علاقة عمل مسير المؤسسة

تنص المادة 10 من المرسوم 90-290 على أنه: " يمكن لهذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعقد العمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أحل أحدهما ببند العقد و لا سيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج والتزاماتها، وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها." و المقصود بالأحكام التشريعية المعمول بها هي أحكام القانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل الفردية و بذلك فإن إنهاء عقد عمل مسيري المؤسسات يكون إما بإرادة أحد الأطراف و إما عندما ينص القانون على ذلك و هذا ما أقره المشرع عندما نص على ".... دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها".

الفرع الأول: الإنهاء العادي لعقد عمل المسير

و يقصد بالإنتهاء العادي الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد عمل المسير و المتمثلة أساسا في الإنتهاء الذي يقوم به أحد الأطراف حسب ما نصت عليه أحكام المادة 10 من المرسوم 90-290 .

أ- الإنتهاء من قبل أحد الأطراف

الفسخ: يمكن لأطراف عقد عمل المسير(المسير و جهاز الإدارة لشركة ذات رؤوس الأموال) أن يضعوا حدا لعقد التسيير و ذلك حسب ما تمليه أحكام المادة 640 من القانون التجاري²⁶ و المرسوم التنفيذي و أحكام القانون 90-11.

الاستقالة:تتصل المادة 68 من قانون العمل على أن: "الاستقالة حق معترف به للعامل و على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء عقد العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة²⁷". و من خلال هذا النص فإن الاستقالة هي رغبة في إنهاء علاقة العمل و حق للعامل المسير في إبداء هذه الرغبة من النظام العام و لا يمكن الاعتراض عليه و لا المساس به.

العجز الكامل عن العمل:و هي حالة استحالة تنفيذ العقد من قبل العامل و يكون هذا العجز مرتبطا بقرار الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية حسب التشريع المعمول .

إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة:إذا انتهى النشاط القانوني للهيئة المستخدمة سواء بالإفلاس أو بالتسوية القضائية ففي هذه الحالة يزول محل العقد.

التقاعد:و هو حالة انتهاء عقد العمل المسير بسبب وصوله إلى سن معينة يستفيد فيها بالضمانات الاجتماعية. **الوفاة:** تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل.

ب- الإنتهاء نتيجة ارتكاب المسير لخطأ جسيم

هذه الأخطاء محددة بموجب المادة 73 من قانون 90-11 و المتمثلة في²⁸ : الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري، والأخطاء الجسيمة الأخرى. و يرجع في تحديد الأخطاء الجسيمة إلى تشريع العمل.

الفرع الثاني: الإنتهاء غير العادية لعقد عمل المسير

نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-290 على أنه: " يمكن أن يترتب على الفصم التعسفي لعقد العمل بفعل أحد الطرفين تعويضات مدنية وفقا للتشريع المعمول به....." و من خلال هذه المادة فإنه يستنتج أنه يمكن أن يكون هناك فصم تعسفي لعقد العمل و ذلك إما من جانب المسير أو من جانب المستخدم ونجد أن المشرع يستعمل مصطلح فصم و ليس تسريح. فالفصم التعسفي ليس بالضرورة تسريح العامل، ذلك أنه إذا فسخ عقد التسيير فلا يكون هناك تسريح و إنما ، إنهاء لعقد التسيير. إذ تنص المادة 2/645 من القانون التجاري على أنه²⁹: " وفي حالة ارتباط المعني بالأمر بعقد عمل، فإن تجريدته من عضويته في مجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل.

الخاتمة:

من خلال إعدادنا لهذا المقال الوجيز لموضوع النظام القانوني لعقد عمل مسيري المؤسسات نجد أن المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 90-290 أضفى على بعض مسيري الشركات صفة الأجير ، وربط علاقاتهم مع المؤسسات المستخدمة بعقود عمل وأعطى لهم حماية قانونية طبقا لقوانين العمل حين نصت المادة 06 منه "يكون لمسيري المؤسسات المذكورة في المادة 02 من المرسوم 90-290 نفس الحقوق و الإلتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به ، ما عدا الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله" رغم أن القانون التجاري ما زال يرى لبعض منهم وكلاء إجتماعيين أين يخلق إزدواجية في طبيعة وظائفهم و مشكل الجمع بين عقد الوكالة و عقد العمل. ما يجعلنا نسجل بعض النتائج نوجزها كالتالي:

- هاته الإزدواجية جعلت العلاقات التعاقدية للمسير تنطوي على بنود و إلتزامات غير مألوفة لدى العمال الأجراء العاديين.

- المرسوم التنفيذي 90-290 استبعد المسيرين من مجال تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة و من مجال تطبيق الإلتفاقيات الجماعية.

- إن ما يميز المرسوم 90-290 أنه صدر في ظل الإصلاحات الإقتصادية التي شملت المؤسسات العمومية إلا أنه لم يعرف تطبيقا واسعا في الحياة العملية دون أن يتعدى إلى مسيري المؤسسات الخاصة.

- التعويض في المرسوم التنفيذي بالنسبة للمسير أو المستخدم عبارة عن تعويضات مدنية وليس كما هو معمول به في إطار القانون 90-11.

- منح صلاحيات للمسير إلى إبرام عقود عمل مع مساعديه، يجعل من التناقض قائم، كيف لعامل يرتبط بعقد مع عامل آخر؟

أما عن التوصيات فهي كالتالي:

- إخضاع الإطارات المسير في كافة علاقاتهم للقانون التجاري بما فيها منازعة عملهم بدل التداخل الواقع بين أحكام القانون التجاري وتشريع العمل.

- تحديث القوانين بما يقوم مصالح كل من المسير والمستخدم إعادة النظر في المرسوم التنفيذي 90-290 وسد الثغرات القانونية الموحدة فيه.

الهوامش:

- 1- المرسوم التنفيذي 90-290 المؤرخ في 29/09/1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات جريدة رسمية رقم 42.
- 2- القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 02.
- 3- أنظر المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25-04-1993 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري.
- 4- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص249.
- 5- أنظر المادة 635 من الأمر 75 - 59 ، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.
- 6- أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 290، السالف الذكر.
- 7- أنظر المادة 635 من الأمر 75 - 59، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.
- 8- الطالب زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مذكرة قضائية، مجلس قضاء قسنطينة.
- 9- كسال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، تاريخ النشر 02-02-2018.
- 10- أنظر المادة 576 من الأمر 75 - 59، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.
- 11- الطالب مولود بوشليط ن إنشاء و إنهاء عقد عمل مسير المؤسسة في إطار المرسوم 90 - 290 ن المدرسة العليا للقضاء، دفعة 2006-2009، ص10-ص11.
- 12- أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290، السالف الذكر.
- 13- أنظر المواد 551 إلى 563 من الأمر 75 - 59، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.
- 14- عزيز العكيلي، الوجيز في شرح القانون التجاري، مكتب روعة للطباعة ن عمان الأردن طبعة 2000، ص164.
- 15- أنظر نادية فضيل، أحكام الشركة طبقا للقانون التجاري الجزائري (شركة الأشخاص) ، المرجع السابق، ص122.
- 16- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية ، الطبعة الثانية ،جسور النشر والتوزيع، الجزائر ،سنة 2009، ص20.
- 17- أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 290، السالف الذكر.
- 18- أنظر المادة 640 إلى 646، من الأمر 75 - 59، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري.
- 19- أنظر المادة 09 من القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 20- أنظر المادة 10 من القانون 90-11، السالف الذكر.
- 21- الطالب زروق عباس، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات
- 22- أنظر المادة 06 من القانون 90-11، السالف الذكر.
- 23- أنظر المواد 103 و 104، من القانون 90-11، السالف الذكر.
- 24- جلال مصطفى قرشي -شرح قانون العمل الجزائري- علاقات العمل الفردية - الجزء الأول ديوان المطبوعات الجامعية - سنة 1984، ص160.
- 25- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 02، سنة 2015، ص111.
- 26- أنظر المادة 640 من الأمر 75- 59 ، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري، السالف الذكر.
- 27- أنظر المادة 68 من القانون 90-11، السالف الذكر.
- 28- أنظر المادة 73 الفقرة 2 و الفقرة 3 من القانون 90-11 المعدل و المتمم.
- 29 - أنظر المادة 645 من الأمر 75- 59 ، المعدل والمتمم والمتضمن القانون التجاري، السالف الذكر.