

جامعة درايعة أحمد أدرار



جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

النظام القانوني للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: قانون إداري.

إشراف الأستاذ:

د. بن زيطة عبد الهادي

من إعداد الطالبتين:

- بن عثمان بثينة

- بلعالم أم كلثوم

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الاستاذ
رئيساً ومناقشاً	أستاذ التعليم العالي	القطبي محمد
مشرفاً ومقرراً	أستاذ التعليم العالي	بن زيطة عبد الهادي
عضواً مناقشاً	أستاذ التعليم العالي	بخدا جلول

نوقشت يوم: 2023/06/11

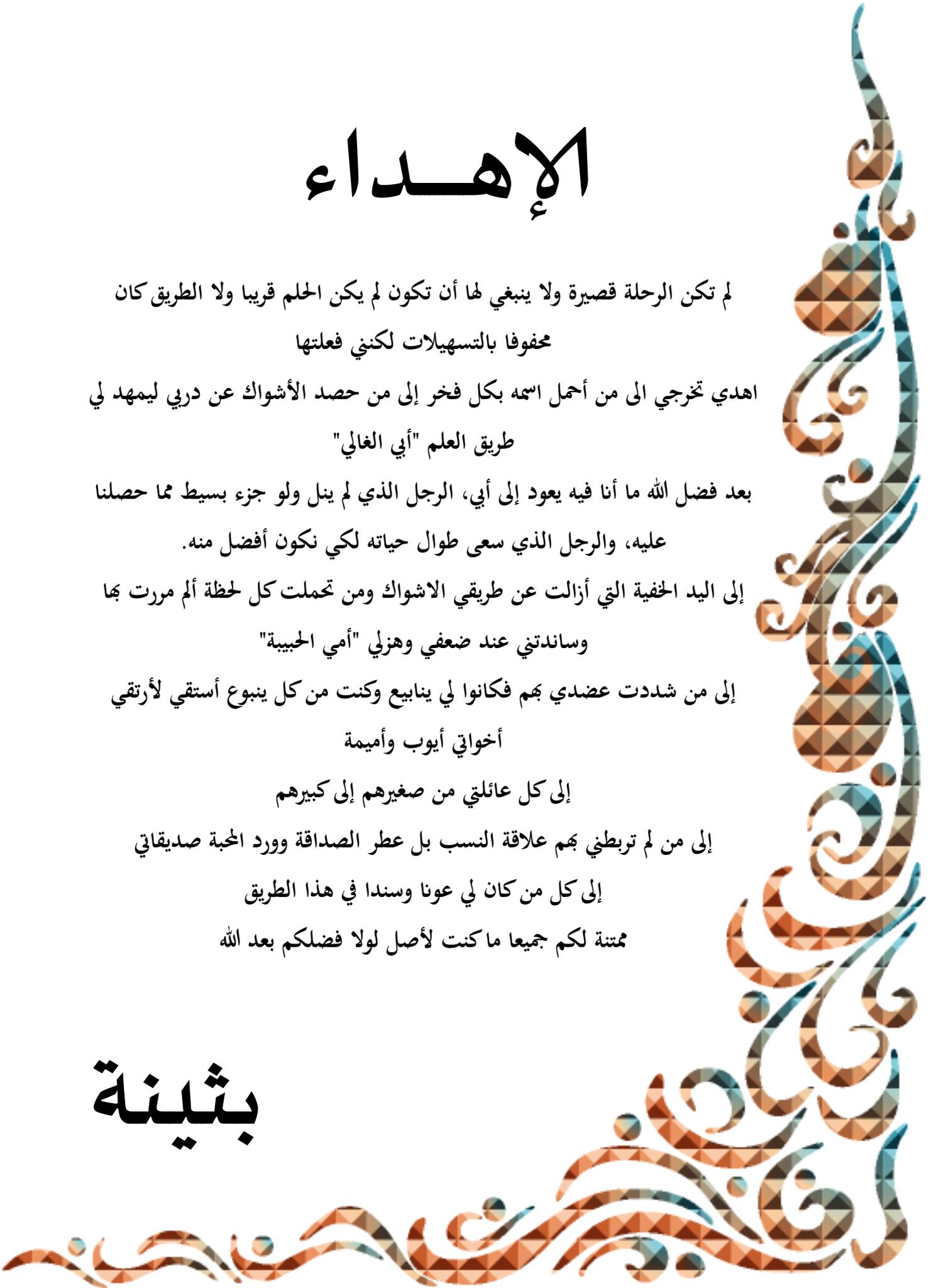
السنة الجامعية 2022 - 2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان
محفوفا بالتسهيلات لكنني فعلتها
اهدي تخرجي الى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من حصد الأشواك عن دري ليمهد لي
طريق العلم "أبي الغالي"
بعد فضل الله ما أنا فيه يعود إلى أبي، الرجل الذي لم ينل ولو جزء بسيط مما حصلنا
عليه، والرجل الذي سعى طوال حياته لكي نكون أفضل منه.
إلى اليد الخفية التي أزالته عن طريق الأشواك ومن تحملت كل لحظة ألم مررت بها
وسانددتني عند ضعفي وهزلي "أمي الحبيبة"
إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينايع وكنت من كل ينبوع أستقي لأرتقي
أخواتي أيوب وأميمة
إلى كل عائلتي من صغيرهم إلى كبيرهم
إلى من لم تربطني بهم علاقة النسب بل عطر الصداقة وورد المحبة صديقاتي
إلى كل من كان لي عوناً وسندا في هذا الطريق
ممتنة لكم جميعا ما كنت لأصل لولا فضلكم بعد الله

بثينة



الإهداء

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى من أرضعتني الحب والحنان، إلى من لم تذخر
نفسا في تربيتي "أمي"

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمي معنى الكفاح، إلى من تشققت يدها في سبيل
رعايتي "أبي"

إلى من اشد بهم عضدي، إلى ملجئي الآمن "اخوتي و اخواتي"

إلى رمز البراءة والصفاء "براعم عائلتي"

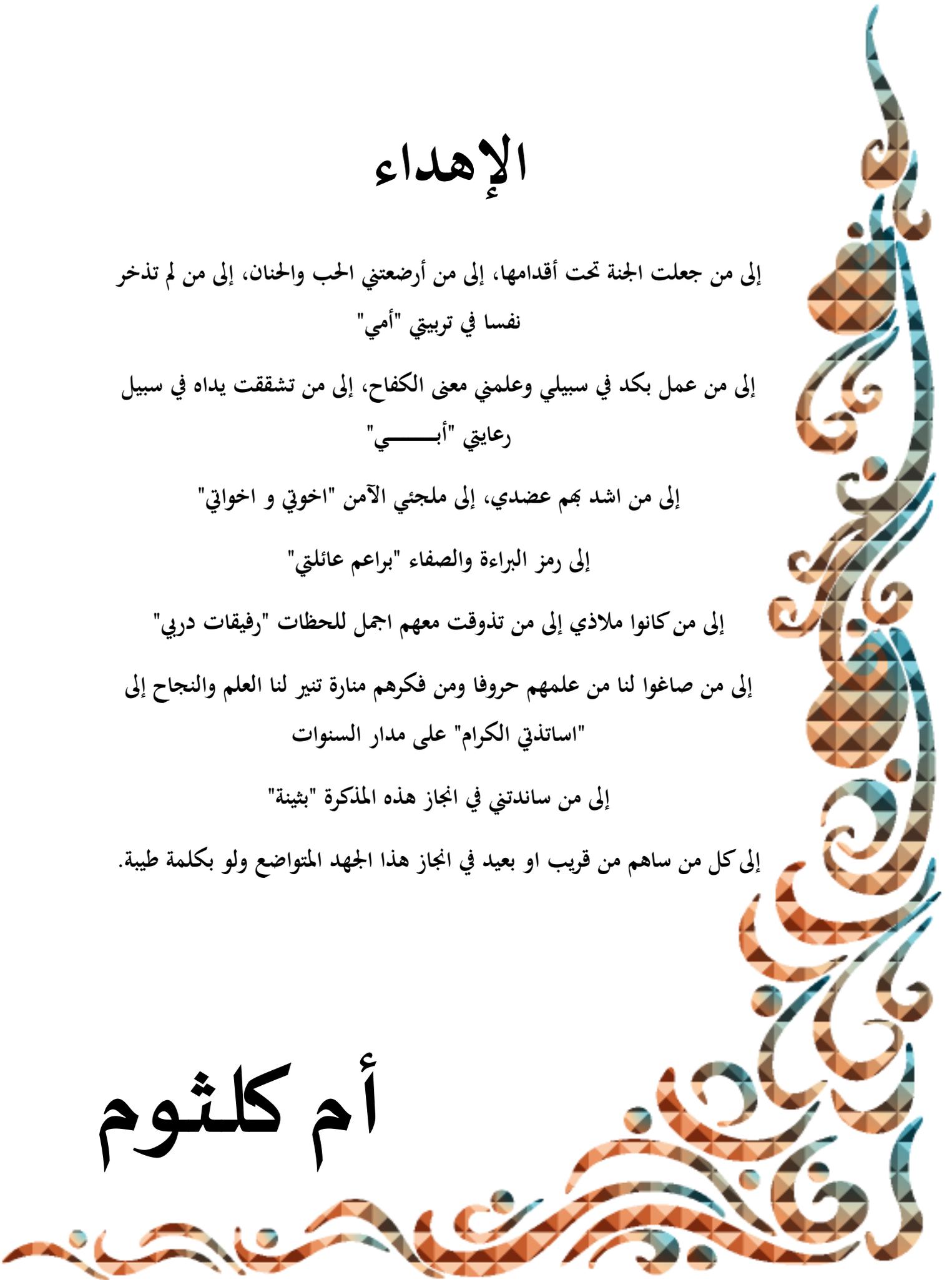
إلى من كانوا ملاذي إلى من تذوقت معهم اجمل للحظات "رفيقات دربي"

إلى من صاغوا لنا من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا العلم والنجاح إلى
"اساتذتي الكرام" على مدار السنوات

إلى من ساندتني في انجاز هذه المذكرة "بثينة"

إلى كل من ساهم من قريب او بعيد في انجاز هذا الجهد المتواضع ولو بكلمة طيبة.

أم كلثوم



شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل نتوجه بكل الشكر والامتنان الى الاستاذ المشرف "د. بن زيطة عبد الهادي" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته التي كانت عوننا لنا.

كما علينا ان نوجه جزيل الشكر الى أعضاء اللجنة المناقشة كل باسمه الذين قبلوا مناقشة هذه المذكرة، وتصويب ما يجب تصويبه، وتصحيح ما يتطلب تصحيحه.

كما نرف عبارات الشكر الى من أضاءو الطريق شموعا للوصول الى المبتغى "أساتذتنا بجامعة أدرار".

كل التحية والتقدير لكل من كان عوننا لنا بملاحظاته وتوجيهاته وتصويباته.

مقدمة



لما كانت مختلف المفاهيم القانونية تعبر عن انعكاس الأوضاع السياسية والاقتصادية السائدة في أي مجتمع، فإنه لا يمكن فصل فكرة المؤسسة العمومية عن التطور التاريخي الذي نشأ فيه القطاع العام، ولعل امتداد وظائف الدولة في المجال الصناعي والتجاري، وظهور المرافق العامة الاقتصادية والمؤسسات العمومية الصناعية والتجارية التي تستعير ما يلائمها من قواعد وأساليب قانونية خاصة بها، جعل المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية أكثر تعقيداً، وفي ظل ذلك ظهرت المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص، وكان منشأ التعقيد في ذلك مسألة النظام القانوني الواجب التطبيق في هذا الإطار.

وقد نشأت المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص كمؤسسة تعمل من أجل تقديم خدمات للجمهور العام، وهذا بدورها تقوم على تسيير المخاطر الاجتماعية، من خلال إنشاء هيئات تتكفل بالحماية الاجتماعية، التي تتمثل في صناديق الضمان الاجتماعي بصفة عامة، وهذا من خلال التأمين على المرض والعجز وغير ذلك، ووكالة التشغيل من خلال مكافحة البطالة والآفات المنجزة عنها.

أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية دراستنا لهذا الموضوع للنظام القانوني للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص من ناحيتين:

● الناحية العلمية:

تتمثل في كون النظام القانوني للمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص على اختلاف أنواعها وطرق تسييرها، وأثر ذلك على تعدد النظام القانوني لها، لم يحظى بالقدر الكافي من الدراسة.

● الناحية العملية:

تكمن في فكرة المؤسسات ذات التسيير الخاص، باعتبارها من أهم موضوعات القانون الإداري في الجزائر وأحد أهم صور تدخل الدولة لإشباع حاجيات الأفراد، ولا يتأني ذلك إلا بإقرار نظام قانوني.

عوامل اختيار الموضوع:

إن العوامل التي أدت بنا إلى اختيار الموضوع والبحث فيه هي عوامل متعددة، فمنها ما هو موضوعي، يتمثل في الأهمية القانونية للموضوع محل الدراسة، باعتبار المؤسسات ذات التسيير الخاص لم تلقى الاهتمام اللازم لدارس القانون الإداري، بغية إيجاد قانون يوحد جميع المؤسسات ذات التسيير الخاص على اختلاف أنواعها وأثر أساليب السير المختلف على النظام القانوني للمرافق العامة، أما السبب الثاني فيتعلق بالذاتية من منطلق اهتمامنا الخاص بجانب النشاط الإداري وخصوصا مسألة النظام القانوني للمؤسسات ذات التسيير الخاص.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على المؤسسات العمومية، حيث تعتبر محورا أساسيا أثار جدلا فقهيها وقانونيا، مما أصبح يندر بضرورة ظهور نظام قانوني خاص بالمؤسسات ذات التسيير الخاص، ومدى خضوع المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص لقانون واحد.

الدراسات السابقة:

ومساييرة لمقتضيات البحث العلمي، كان لابد علينا التطرق إلى الدراسات السابقة لتجنب الوقوع في التكرار، لكن من خلال تصفحنا للدراسات السابقة، لم نعر على دراسة سابقة لهذا العنوان، غير أن هناك بعض الدراسات التي تناولت بعض أجزاء هذا الموضوع الذي نحن بمحل دراسته.

- **الدراسة الأولى:** بعنوان تسيير المرفق العام والتحويلات الجديدة، للباحثة ضريفي نادية مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، الموسم الجامعي 2008/2007 والذي أخذنا منها التسمية التي أطلقت على هيئات الضمان الاجتماعي ألا وهي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.
- **الدراسة الثانية:** بعنوان مفهوم المؤسسة العمومية للباحث بوزيد غلابي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية 2010_2011 والذي أخذنا منها كيفية إنشاء المؤسسة.
- **الدراسة الثالثة:** بعنوان النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي للباحثة فتيحة فتاحين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015_2016 والذي أخذنا منها رقابة المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

إشكالية البحث:

من خلال ما سبق ذكره سوف نتطرق إلى الإشكالية التالية:

ما مدى إمكانية التسليم بإيجاد نظام قانوني موحد يمكن تطبيقه على المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص في ظل تعدد أهدافها؟

المنهج المتبع:

المنهج التحليلي هو المنهج المتبع في دراستنا، من خلال تحليل مضمون النصوص القانونية، ومن جانب آخر اعتمدنا أيضا على المنهج الوصفي لتحديد مفاهيم المؤسسة العمومية بصفة عامة.

هيكل الدراسة:

ولمعالجة مختلف جوانب الإشكالية ارتأينا انتهاج الخطة التالية:

الفصل الأول تحت عنوان مدخل عام للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، وقسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان ماهية المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، أما المبحث الثاني فعنوانه هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص. أما الفصل الثاني فعنوانه نظام سير المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، وعنوان المبحث الأول منه هو النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وتسييرها المالي، أما عنوان المبحث الثاني عقود المؤسسة والرقابة على أعمالها ومنازعاتها.

الفصل الأول:

مدخل عام للمؤسسة

العمومية ذات التسيير الخاص

الفصل الأول: مدخل عام للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

يتمحور البحث في هذا الإطار حول تحديد مفهوم المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، نظرا لكونها إحدى فئات المؤسسات التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وأنها تخضع لرقابة السلطة المركزية.

ومحاولة منا للإمام بالمدخل العام للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين، حيث تطرقنا في إلى ماهية المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص (المبحث الأول)، بينما أشرنا إلى هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص (المبحث الثاني).

المبحث الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص

سنتطرق من خلال هذا إعطاء مفهوم المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، في ظل غياب تعريف دقيق لهذه الأخيرة، حيث أن الباحث أو الدارس في هذا المجال يتلقى صعوبة وإبهام يصعب الخروج منها، في ظل إعطاء تعريف واضح لهذا النوع من المؤسسة.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

في هذا المطلب سوف نتناول تعريفا للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص (الفرع الأول)، وإلى كيفية إنشائها وإلغاءها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

قبل تطرقنا إلى تعريف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، لابد لنا أن نتطرق إلى تعريف المؤسسة العمومية.

أولاً: تعريف المؤسسة العمومية.

تطرق إليها الأستاذ بعلي مُجَّد الصغير في كتابه "القانون الإداري" معرفاً إياها بأنها: «مرفق عام مشحّص قانونياً»¹.

بينما يعرفها الأستاذ زهدي بقوله "أن المؤسسة العامة هي طريقة من الطرق التي تدار بها المرافق العامة، وهي عبارة عن مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية كي تستقل في إدارتها عن السلطة الإدارية، وهذا الاستقلال يجعل من المؤسسة العامة مرفقا يدار بطريقة اللامركزية"².

¹ - مُجَّد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص 271

² - منية شوايدية، خصوصية المؤسسات العمومية في التشريع الجزائري المقارن، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2018، ص

ويمكن تعريف المؤسسة العامة بأنها: عبارة عن مرفق عام مُنح الشخصية المعنوية لتمكينه من الاستقلال في إدارة وذمته المالية عن السلطة الإدارية التي يتبعها، مع خضوعه لإشراف هذه السلطة ورقابتها¹.

كما يعرفها الأستاذ ناصر لباد بأن: "المؤسسة العمومية هي شخص معنوي، الهدف من إنشائها هو التسيير المستقل لمرفق عمومية تابعة للدولة أو المجموعات المحلية"².

فإلى جانب الدولة والمجموعات المحلية أي المجموعات الإقليمية، فإن تسيير المرافق العمومية قد يعهد إلى أشخاص عمومية أخرى والتي يطلق عليها اسم المؤسسة العمومية³.

تأتي فكرة المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص بغموض شديد، وذلك لعدم وجود تعريف تشريعي أو قضائي لها، وعدم اتفاق الفقهاء حول تحديد معنى المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، وعمق التطور الذي أصاب المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية.

ثانياً: تعريف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

بالرجوع إلى نص المادة 49 من القانون 01_88⁴، يمكن تعريف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص بأنها عبارة عن مرفق عمومي عام، يدار عن طريق منظمة عامة، تتمتع بالشخصية المعنوية تعمل على تسيير المخاطر الاجتماعية.

¹ - هاني علي الطهراوي، القانون الإداري، ط5، 1435هـ/2014م، دار الثقافة للنشر والتوزيع-عمان-الأردن، ص276 .

² - ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، ط1، دار المجد للنشر والتوزيع، ص160.

³ - ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، المرجع السابق، ص160.

⁴ - انظر المادة 49 من القانون رقم 01_88، المؤرخ في 12 جانفي 1988م المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية، ج ر عدد2، الصادر في 13 جانفي 1988، معدل ومتمم.

أطلقت هذه التسمية على هيئات الضمان الاجتماعي، (في المرسوم 85_223)¹ المؤرخ في 20 أوت 1985، ينص في المادة 02 "هيئات الضمان الاجتماعي هي عبارة عن مؤسسات ذات طابع إداري"².

ومن جهة أخرى أطلقت هذه التسمية أيضا على الوكالة الوطنية للتشغيل، حسب المرسوم التنفيذي رقم 06_77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، ينص في المادة 02 "الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي"³.

وفي نفس الإطار توجد بعض الهيئات ذات طابع خاص مثل⁴:

- وكالة التنمية الاجتماعية.
- محافظة الطاقة الذرية.
- الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.
- مراكز البحث النووي.

وتتجلى خصوصيتها في⁵:

✓ تعمل على تسيير المخاطر الاجتماعية: وهذا من خلال تبني مجموعة من الإستراتيجيات و الآليات التي تختلف باختلاف أنماط المخاطر، والعمل على تجنبها أو تقليل آثارها من

¹ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 85_223

² - ضريفي نادية، تسيير المرفق العام والتحولات الجديدة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، الموسم الجامعي 2007/2008، ص 60.

³ - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06_77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

⁴ - ضريفي نادية، تسيير المرفق العام والتحولات الجديدة، مرجع سابق، ص 60.

⁵ - مداح يوسف، فئات المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الموسم الجامعي 2015/2016، ص 62.

خلال تبني مجموعة من الإجراءات الوقائية، من خلال الوقوف على طبيعة و مدى حجم الأخطار التي تقوم المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص بتحملها، من خلال الخضوع لقوانين تنظيمية بحتة، تحدد تصميم و مراجعة عملية إدارة المخاطر من تحقق الخطر إلى غاية تحديد مقدار و حجم عدم التأكد الذي تقبل به، لتتطبع بموجبه بلوغ أهدافها و كل هذا لإدارتها بشكل يجنبها تحمل الخسائر المحتملة، من خلال اعتماد سياسة الوقاية و المنع، من خلال أن يعتمد صاحب إدارة المخاطر على نفسه في مواجهة الآثار المترتبة على حدوث الخطر، فكلما اعتمدت المؤسسة في عملية إدارة المخاطر على إستراتيجية واضحة تتوافق مع تقنيات مناسبة للتعامل مع المخاطر، تستطيع تحديد البدائل واختيار الوسيلة الأمثل لمعالجة الخطر¹.

✓ تاجرة في علاقتها مع الغير.

✓ مواردها من الاشتراكات: حيث يتم تمويل نفقاتها المختلفة ومصاريف تسييرها من خلال عدد المنخرطين، ممثلة في أفساط الاشتراكات الإجبارية، على غرار منظومة الضمان الاجتماعي حسب النسب التي يحددها القانون، والتي تختلف طبقا لصفة من يدفع القسط مستخدم كان أو أجير، والتي تحتسب على أساس ركن الأعمال، وفي بعض الحالات على أساس الأجير الوطني الأدنى المضمون.

الفرع الثاني: كيفية إنشاء وإلغاء مؤسسة عمومية

بما أن المشرع الجزائري أغفل عن وضع قانون واضح يحدد كيفية إنشاء مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص، فهذا يعني أنه يتم إنشاؤها بنفس الطريقة التي يتم بموجبها إنشاء مؤسسة عمومية، كما هو الشأن أيضا في طريقة إلغاؤها.

¹ - نجاة وسيلة بلغنامي- كمال بلعدي، أهمية منهجية إدارة المخاطر في مؤسسات التأمين الاجتماعي على المشتركين، المجلة الجزائرية للاقتصاد، عدد2، المركز الجامعي على كافي تيندوف، 2020، ص540

في الأصل أنه يتم إنشاء المرافق العامة لوجود حاجة جماعية ملحة، مع عجز الأفراد بوسائلهم الخاصة عن إشباع تلك الحاجة، ولكن تدخل الدولة منذ مطلع القرن العشرين في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، جعل إنشاء المرافق العامة لا يرتبط بالضرورة بحاجة الأفراد لإشباع حاجة معينة وإنما بهدف تحقيق المزيد من التنمية والرفاهية للمواطنين، ولذا تم إنشاء العديد من المرافق العامة وفي مختلف المجالات منذ ذلك الوقت¹.

ومن جانب آخر، فإن الأصل في أن إنشاء المرافق العامة أنه أمر اختياري متروك لتقدير السلطة المختصة، وأنه ليس للأفراد التدخل في هذه المسألة².

أولاً: إنشاء المؤسسة العمومية

إن تعيين السلطة المختصة بإحداث المؤسسة العمومية الوطنية، اختلف باختلاف الوضعية القانونية التي اتسم بها توزيع السلطات بين الهيئة التشريعية والهيئة التنفيذية من جهة، وداخل الهيئة بين رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة من جهة أخرى، بعد صدور دستور 1989³.

مرحلة قبل 1965:

حيث تميزت هذه المرحلة باختلاف وسائل وأدوات إنشاء المرافق العامة، بحيث أن بعض المرافق تم أنشاؤها بموجب عمل تشريعي (القانون)، بينما تم إنشاء البعض الآخر بموجب عمل إداري⁴.

¹ - مُجَّد علي الخلايلة، القانون الإداري، د ر ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، د س ن، ص 239.

² - مُجَّد علي الخلايلة، المرجع السابق، ص 239.

³ - بوزيد غلايبي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية 2010_2011، ص 99.

⁴ - مُجَّد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 245.

مرحلة الأمر المؤرخ في 31/12/1965 (ق-المالية).

بموجب المادة 5 مكرر من النص السابق، كما يتم إنشاء المؤسسات العامة على اختلافها، بموجب عمل له قوة التشريع (الأمر الصادر عن رئيس مجلس الثورة في هذه المرحلة)، إلا أن الممارسة العلية قصرت هذه الأداة والوسيلة القانونية (أي الأمر) على تنظيم قطاعات أو فئات المؤسسات، أما لإنشاء أي مؤسسة عامة وطنية فقد كان يتم بموجب عمل إداري (مرسوم)¹.

أما في إطار دستور 1976²:

إن السلطة المختصة بإنشاء مؤسسة عمومية هي السلطة التنفيذية، ممثلة في رئيس الدولة، حيث أن المادة 151 من الدستور المحددة للاختصاصات التشريعية للمجلس الشعبي الوطني لم تتضمن إنشاء المؤسسات العمومية وبالتالي: فهذا الاختصاص معقود للمجال التنظيمي أي يكون الإنشاء بموجب مرسوم رئاسي³.

أما بالنسبة للمؤسسات العمومية (الهيئات العمومية)، فإن المادة 43 فقرة 3 من القانون رقم: 01_88 المتعلقة بالمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري تنص "تحدد قواعد تنظيمها وسيرها المكيفة مع طبيعتها وغرضها التخصصي، ونوعها عن طريق قوانينها الأساسية المحددة عن طريق التنظيم"⁴.

وعليه يمكن القول ان إنشاء المؤسسة العمومية في إطار القانون رقم: 01_88 هو من اختصاص السلطة التنفيذية أي رئيس الدولة⁵.

¹ - مُجَد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 245.

² - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الجريدة الرسمية، عدد 94.

³ - بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 100.

⁴ - بوزيد غلابي، المرجع نفسه، ص 101.

⁵ - بوزيد غلابي، المرجع نفسه، ص 101.

بعد صدور دستور 1989¹

إن السلطة المختصة بعملية إنشاء وتنظيم المؤسسات العمومية هي السلطة التنفيذية، حيث أن المادة 115 من الدستور التي تحدد المجال التشريعي لا تتضمن موضوع إنشاء المؤسسات العمومية فهي إذن مسألة معقودة للمجال التنظيمي².

بينما أشار دستور 1996³ في هذا المجال، حيث جاء في نص المادة 122 منه أن من إصلاحيات البرلمان إنشاء فئات المؤسسات. وإذا كان النص المذكور جاء بشكل مطلق، غير أنه اعترف من حيث الأصل للسلطة التشريعية بصلاحيته إنشاء نوع معين من المؤسسات. وما خرج عن ذلك يدخل ضمن اختصاص السلطة التنفيذية⁴.

وبناء عليه فإن إنشاء المؤسسات العمومية يبقى أصلا من اختصاص التنظيم، بموجب إصدار مراسيم رئاسية أو تنفيذية ماعدا مجال فئات المؤسسات⁵.

والحقيقة أن هذا المسلك يتماشى مع ما هو سائد في القانون المقارن، من حيث أن ترك اختصاص إصدار قرار إنشاء المرافق العامة للسلطة الإدارية هو اتجاه سليم، لأنه يعطي الاختصاص للجهة الأقدر على تقدير لزوم الإنشاء من عدمه، كما يضمن السرعة الكافية لاتخاذ قرار الإنشاء مراعاة للمصلحة العامة، أمام تعقيدات وإجراءات وآليات عملية إصدار القانون من طرف البرلمان⁶.

¹ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09.

² - ناصر لباد، المرجع السابق، ص 155.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76.

⁴ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة الجزائر، د س ن، ص 165.

⁵ - مُجَد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 246.

⁶ - مُجَد الصغير بعلي، المرجع نفسه، ص 247.

ثانيا: إلغاء المؤسسات العمومية

يقصد بإلغاء المؤسسات العمومية، وضع نهاية لنشاط المؤسسة وتصفيته وإنهاء وجوده ضمن منظومة المرافق العامة في الدولة. وتختلف أسباب إلغاء المرافق العامة، فقد ترى الدولة أن الضرورة التي اقتضت قيام المرفق العام لم تعد موجودة فتلغي المرفق وتلغي نشاطه بالكامل¹.

إن الأفراد لا يملكون الحق في إجبار الإدارة على إبقاء المرفق العام، إذا وجدت الإدارة أن من المصلحة العامة إلغاء المرفق العام لاستنفاد الغرض منه، إذ غالبا ما يتم إلغاء المرفق العام متى ظهر أن الحاجة يشعبها المرفق العام لم تعد ملحة أو ضرورية².

وتطبيقا للقاعدة العامة المتمثلة في قاعدة تقابل أو توازي الأشكال، فإنه يتم إلغاء المرفق العام بنفس الأداة التي تقرر بها الإنشاء، فالمرفق الذي يتم إنشاؤه بقانون لا يتم إلغاؤه إلا بنفس الطريقة، وإذا كان إنشاؤه بقرار من السلطة التنفيذية فإنه يجوز أن يلغى بقرار إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك³.

المطلب الثاني: صلاحيات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

نظرا لتعدد المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص واختلاف المهام المنوطة بكل مؤسسة، قمنا بتحديد هيئات المؤسسة متمثلة في كل من صناديق الضمان الاجتماعي (الفرع الأول)، ووكالة التشغيل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي

يتمحور هذا الفرع حول صناديق الضمان الاجتماعي، والتي تتمثل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير أجراء، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا الصندوق الوطني

¹ - محمد علي خلايلة، المرجع السابق، ص 245.

² - سعيد بوعللي - نسرين شريقي - مريم عمارة، القانون الاداري، دار بلقيس للنشر، الجزائر، د س ن، ص 177.

³ - سعيد بوعللي - نسرين شريقي - مريم عمارة، المرجع السابق، ص 177.

للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية، فمن خلال هذا سوف نجسد صلاحيات كل صندوق على حدى.

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري، إذ تم تأسيسه منذ عام 1957، وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، ويخضع هذا الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، كما أنه يتكون من مديرية و49 وكالة ولائية، 2 منها في الجزائر العاصمة، بالإضافة إلى مراكز الدفع الموزعة في كامل التراب الوطني¹.

ووفقاً لما تمت دراسته في المادة 8 من المرسوم التنفيذي 07_92، فإن مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تتمثل في:²

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة)، وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير المنح العائلية لحساب الدول.
- تحصيل الاشتراكات.
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعياً وكذا أصحاب العمل.
- المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

¹ - عبيد حليلة، بوحادة سمية، حماية المستهلك " مشكلات المسؤولية المدنية، الملتقى الخامس، مخبر القانون والمجتمع-جامعة أدرار، 10/09 ديسمبر 2015، ص 20.

² - أنظر المادة 8 من المرسوم التنفيذي 07_92 المؤرخ في 07/01/1992 يتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

- تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.
- إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.
- القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية، عبي شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة.
- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة المنصوص عليه في المادة 90 من القانون 83_11.
- تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبحث في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية القانونية والاستقلال المالي، وأنشأ بموجب القانون رقم 92_07 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي، والهدف من إنشائه هو تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت موجودة قبل دستور 1983، وكذا توحيدها في نظام تقاعد موحد يمنح نفس الحقوق لكافة العمال، وبذلك بغض النظر عن النشاط الذي يمارسونه¹.

وبعد دراسة المادة 09 من المرسوم السابق ذكره نجدها تبين الصلاحيات المخولة للصندوق الوطني للتقاعد والتي تجلت في:²

¹ - عبيد حليلة، بوحادة سمية، حماية المستهلك "مشكلات المسؤولية المدنية، الملتقى 5، ص21.

² - أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 92_07.

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستخدمين.
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين.

ثالثا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء.

هو مؤسسة إدارية تنظيمية، تعمل على تأمين الفئة الغير مأجورة، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجورة، في إطار التشريع الخاص بأعمال المنظمة (المهن الخاضعة للقيود في السجل التجاري)، حيث تم إنشائه سنة 1985¹.

ومن خلال تطرقنا دراسة المادة 03 للمرسوم التنفيذي رقم 93_199، سوف نحدد صلاحيات هذا الصندوق والتي تتمثل في:²

- يسير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير أجراء.
- يسير معاشات المتقاعدين للعمال الغير أجراء.
- يقوم بأعمال في شكل منجزات ذات طابع صحي واجتماعي.
- يقوم بأعمال الوقاية والتربية والإعلام في المجال الصحي.

¹ - بن كران نذير، ميلودي صهيب، مصادر تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقدرته على تحقيق التوازن المالي فيه دراسة حالة CASNOS وكالة ورقلة 2016_2019، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص مالية وبنوك، جامعة ورقلة، السنة الدراسية 2021/2022، ص 23.

² - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93_199.

- يسدد النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبت في نزاعات ناشئة عن قرارات صدرت عن الصندوق.

رابعاً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

هو أحد المؤسسات العمومية التابعة للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، حيث تم إنشائه سنة 1994¹.

ومن دراسة المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 94_188 يتحدد صلاحيات هذا الصندوق في:²

- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر.
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونياً من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف

خامساً: الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية.

هو مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي، تم إنشائها سنة 1997 بموجب المرسوم رقم 97_45 المؤرخ في 04 فيفري 1997³.

¹ - زيرومي نعيمة، "الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطورات في الجزائر"، الملتقى الدولي السابع حول (الصناعة التأمينية الواقع العلمي وأفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2012، ص 13.

² - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 94_188.

³ - <https://www.cacobatph.dz>

فحسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي 97_45، تتمثل مهام هذا الصندوق فيما

يلي:¹

- يتولى تسيير العطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات النشاط المذكورة في المادة الأولى من نفس المرسوم.
- يقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.
- يتولى إعلام المستفيدين ومستخدميهم.
- يتولى تحصيل الاشتراكات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- يشكل احتياطا ماليا قصد ضمان دفع هذه التعويضات في كل الظروف.
- يساهم في إنشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال في ميدان اختصاصه وذوي حقوقهم.

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية التشغيل.

سنخصص في هذا المجال تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل ثم الحديث عن مهام هذه

الوكالة.

أولا: تعريف الوكالة الوطنية التشغيل

تعرف وكالة التشغيل بأنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، حيث أنشئت هذه الوكالة بهدف وضع إستراتيجية للتشغيل والاستفادة إلى أقصى حد من فرص العمل المتاحة، فهي تسعى للحد من انتشار البطالة².

¹ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي 97_45.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، د س ن، ص 24.

ثانيا: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل

تتجلى مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في:¹

- رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه، وذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع على تقلبات سوق التشغيل.
- تسهر الوكالة على جمع عروض وطلبات العمل وهذا من خلال استقبال طالبي العمل واعلامهم وتوجيههم وقيامها بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة.
- تعمل الوكالة على البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج، وعلى متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في مجال التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب.
- ضمان تطبيق الرقابة في مجال تنصيب العمل وفق ما تضمنته أحكام القانون رقم 19_04 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

المبحث الثاني: هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

مما لا شك فيه أن كل مؤسسة تحتاج إلى هيئات لضمان حسن سير إدارتها، وهذا ما سنحاول التفصيل فيه من خلال دراسة هيئات الإدارة (المطلب الأول)، وكذا التنظيم الإداري لهاته المؤسسة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: هيئات الإدارة.

في هذا المطلب سوف نتناول هيئة المداولة للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص (الفرع الأول)، وكذا الهيئة التنفيذية (الفرع الثاني).

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 27_28

الفرع الأول: هيئة المداولة.

تضم معظم المجالس الإدارية التي يعهد اليها تسيير وإدارة صناديق الضمان الاجتماعي أعضاء يمثلون الجهات الفاعلة والمستفيدة من امتيازات الضمان الاجتماعي، فتضم ممثلين عن العمال أو النقابات التي تمثلهم وممثلين عن أرباب العمل وممثل عن سلطة الوصاية. وبالنظر الى المعطيات السياسية التي أسست في ظلها صناديق الضمان الاجتماعي والتي من اهمها توسع الحركة النقابية العمالية بعدما كانت مقتصرة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان يضم كل عمال القطاع العام بجميع انواعه (إداري، اقتصادي، صناعي...)، وهو ما يحتم على المجالس الإدارية الانفتاح أكثر على النقابات المستقلة وتطويع نظامها لضم فئات أخرى من العمال لم تكن موجودة قبل صدور المراسيم الحالية¹.

وتتشابه جميع المجالس الادارية بكونها تضم في أعضائها ثلاث فئات رئيسية، ممثلين العمال ومثلي أرباب العمل ومثلي الدولة أو الوصاية لهم جميعا صفة العضو المقرر، بالإضافة الى بعض الاعضاء يختلف عددهم وطبيعتهم من مجلس لآخر، حسب طبيعة الأشخاص الفاعلين والمستفيدين من كل صندوق. والأهم في كل ذلك هو أن جميع الاعضاء يعينون ولا ينتخبون، ولم يضع المشرع اي آليات تحدد طرق تعيين الأعضاء في كل فئة، مما يترك المجال واسع لسلطة الوصاية للتحكم في قامة الأعضاء، التي تعرض عليه باعتبار ان الكلمة الأخيرة هي للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الذي يمنح الاعتماد لهذه المجالس².

¹ - بو حنية قوي، غزير مُجَّد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، جوان 2012، ص 140.

² - بو حنية قوي، غزير مُجَّد الطاهر، المرجع السابق، ص 140.

الفرع الثاني: الهيئة التنفيذية.

سنفصل في هذا المجال المدير العام ومهامه، عن العون المكلف بالعمليات المالية.

أولاً: المدير العام

يتولى المدير العام إدارة صناديق الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى المجلس الإداري بموجب مرسوم تنفيذي، حيث تولى المهام التالية:¹

- ✓ يتمتع بالسلطة على المستخدمين ويحدد تنظيم العمل في المصالح، كما يتخذ مختلف القرارات المتعلقة بالتعيين في الوظائف وقرار التسريح وضبط الترقيات.
- ✓ التمثيل في المحاكم في جميع أعمال الحياة المدنية، ويجوز أن يفوض بعض سلطاته إلى أعوان الصناديق تحت مسؤوليته.
- ✓ اعتبار المدير العام الأمر بالصرف، ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون.
- ✓ القيام بكل سنة بعرض مستندات على مجلس الإدارة حول مختلف الميزانيات والبيانات التقريرية.

ثانياً: العون المكلف بالعمليات المالية

يأتي هذا الأخير تحت السلطة الإدارية للمدير العام، ويمار وظائف تحت مسؤوليته الخاصة وتحت مراقبة مجلس الإدارة، بحيث يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي صلاحياته وتمثل في:²

¹ - سارة عطوات، النظام القانوني للمرافق الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص القانون العام الاقتصادي، جامعة ورقلة، الموسم الجامعي 2021/2020، ص38.

² - عمارة الحاج، سعاد تيلوت، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز CNAS بمغنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم العلوم التجارية تخصص اقتصاد نقدي ومالي، الملحق الجامعية -مغنية-، الموسم الجامعي 2015/2016، ص93.

✓ ينفذ الإيرادات والنفقات متماشيا مع الشروط الموضوعية من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

✓ له صلاحية إجراء أي تغيير في الأموال والقيم ويكون وحده المسؤول عن تحويلها، ومسؤول عن صحة الكتابات الحسابية.

على العون ان يرفض تحت مسؤوليته الشخصية والنقدية أي نفقات تتعلق بما يلي:¹

✓ قرار مجلس الإدارة الذي يعرض على الوزير المكلف.

✓ قرار مجلس الإدارة الذي سبق إلغاؤه من قبل الوزير المكلف بالضمان.

✓ أي إجراء مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية.

المطلب الثاني: التنظيم الإداري للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص

نظرا لتشعب المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص فلقد قمنا بالتطرق إلى صناديق

الضمان الاجتماعي (الفرع الأول)، وكذا وكالة التشغيل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي

أولا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

يتكون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من 29 عضو موزعين

على:²

• 18 عضو يمثلون العمال تابعون للصندوق، يتم تعيينهم من طرف التنظيمات

الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

¹ - عمارة الحاج، سعاد تيلوت، المرجع السابق، ص 94.

² - أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 92_07.

- 09 أعضاء يمثلون المستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني للمستخدمين، ومن بينهم عضوين ممثلين عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- 02 عضوين يمثلون مستخدمين تعينهم لجنة المساهمة.

يتم تعيين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار متصرفي الصناديق، بناء على اقتراح من المنظمات المهنية والنقابات الوطنية المعنية، بحيث تحدد مدة دوام عضوية المتصرفين بأربعة سنوات قابلة للتجديد¹.

من خلال ما هو موضح في عدد الأعضاء لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، نجد أن الأعضاء الذين يمثلون أرباب العمل القطاع الخاص أقل من العمال المعنيون من طرف المنظمات الأكثر فعالية على مستوى الوطني، وذلك لأن الفئات المنخرطة لهذه المنظمات أكثر مقارنة بالفئات الأخرى².

تشمل المديرية العامة على الهياكل التالية³:

- ❖ مديرية الأداءات.
- ❖ مديرية التحصيل والنزاعات.
- ❖ مديرية المفتشية العامة.
- ❖ مديرية المراقبة الطبية.
- ❖ مديرية الوقاية من الحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ❖ مديرية الدراسات والتنظيم والإحصائيات.
- ❖ مديرية الإعلام الآلي.

¹ - أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 92_07

² - سارة عطوات، المرجع السابق، ص34.

³ - أنظر المادة 04 من القرار مؤرخ في 11 مارس سنة 1998

- ❖ مديرية العمليات المالية.
- ❖ مديرية الإنجازات والتجهيزات والوسائل العامة
- ❖ مديرية المستخدمين والتكوين.
- ❖ مديرية النشاط الاجتماعي والصحي.

ثانيا: الصندوق الوطني للتقاعد.

يتكون مجلس إدارة هذا الصندوق من 29 عضو، موزعين كالتالي¹:

- ❖ 18 عضو يمثلون العمال، يتم تعيينهم من طرف الهيئات المهنية.
- ❖ 07 أعضاء يمثلون أرباب العمل، يتم تعيينهم من طرف الهيئات المهنية.
- ❖ 02 يمثلون عمال الصندوق، يتم تعيينهم من طرف لجنة المشاركة.

وتتكون المصالح المركزية للصندوق وتحت سلطة المدير وبمساعدة مدير عام مساعد

على²:

- ❖ مديرية التقاعد.
- ❖ مديرية مسارات الحياة المهنية.
- ❖ مديرية الإدارة العامة.
- ❖ مديرية الإعلام الآلي والتنظيم.
- ❖ مديرية المالية.
- ❖ خلية الدراسات الأكثر رأي للضمان الاجتماعي.

¹-سارة عطوات، المرجع السابق، ص34.

²- أنظر المادة 04 من القرار مؤرخ في 16 أبريل سنة 1997.

ثالثا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء.

يدير هذا الصندوق مجلس إدارة يتكون من 21 عضو موزعون على النحو التالي:¹

❖ 06 أعضاء يمثلون المهن التجارية، يتم تعيينهم من طرف الهيئات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني

❖ 04 أعضاء يمثلون المهن الزراعية المشكلة في مستثمرات ومؤسسات زراعية من القطاع الخاص.

❖ 04 أعضاء يمثلون المهن الحرة كل شخص منهم يمثل مهمة، يتم تعيينهم من قبل المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

❖ عضوين يمثلون المهن الصناعية.

❖ عضو واحد يمثل مستخدمي الصندوق يعين من قبل لجنة المساهمة.

تتكون أجهزة إدارة هذا الصندوق من المديرية العامة، الوكالات الجهوية والفروع الولائية والشبائيك المختصة عند الحاجة. حيث تشمل المديرية العامة المدير العام وبمساعدة مدير عام مساعد و 07 مديرين مركزيين ومستشارون من بينهم مستشار قانوني، وهذا مع الهياكل التالية:²

❖ مديرية العمليات المالية.

❖ مديرية الأداءات.

❖ مديرية الإدارة والوسائل.

❖ مديرية التحصيل والمنازعات.

❖ مديرية الرقابة وتدقيق الحسابات.

❖ مديرية الرقابة الطبية.

¹ - أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 93_199.

² - أنظر المادة 03 من القرار مؤرخ في 18 يناير سنة 1997

رابعاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

يتكون مجلس الإدارة لهذا الصندوق من 19 عضو موزعون على ما يلي:¹

- ❖ 09 أعضاء يمثلون الأجراء تعينهم المنظمات النقابية للعمال.
- ❖ 05 أعضاء ممثلين للمستخدمين تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين.
- ❖ عضوان يمثلان السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- ❖ عضو واحد ممثل للإدارة المركزية للميزانية.
- ❖ عضو واحد ممثل للإدارة المركزية للتشغيل.
- ❖ عضو واحد ممثل لمستخدمي الصندوق.

وتتضمن الإدارة المركزية لهذا الصندوق الهياكل الآتية:²

- ❖ مديرية الأداءات والتنظيم والمنازعات.
- ❖ مديرية العمليات المالية.
- ❖ مديرية الإدارة العامة.
- ❖ مديرية الدراسات والبرامج.
- ❖ مستشارون مكلفون بمهام عامة.
- ❖ خلية مراقبة وتدقيق الحسابات.
- ❖ خلية الدراسات الاكتوارية للضمان الاجتماعي.

خامساً: الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن الأحوال الجوية.

يتكون مجلس الإدارة من 21 عضو موزعين كالاتي:³

¹ - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 94_188.

² - أنظر المادة 03 من القرار مؤرخ في 13 مايو سنة 1996

³ - أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97_45

- ❖ 07 أعضاء يمثلون العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية.
- ❖ 04 أعضاء يمثلون القطاع الخاص تعيينهم منظمات العمل.
- ❖ عضوان اثنان يمثلان مستخدمي القطاع العام الذين يمارسون النشاطات المرتبطة بالبناء ومواد البناء.
- ❖ عضو واحد يمثل مستخدمي القطاع العام الذي يمارس النشاطات المرتبطة بالأشغال العمومية والري.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالسكن.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالتجهيز.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالعمل.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالصناعة.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ❖ عضوان اثنان يمثلان عمال الصندوق.
- وتضم الهياكل المركزية لهذا الصندوق ما يأتي:¹
- ❖ مديرية الاستغلال والمراقبة والمنازعات.
- ❖ مديرية الإدارة العامة.
- ❖ مديرية العمليات المالية.
- ❖ مديرية التنظيم وأنظمة الإعلام.
- ❖ خلية التدقيق.
- ❖ خلية مراقبة التسيير.
- ❖ خلية الإصغاء والاتصال.

¹ - أنظر المادة 03 من قرار مؤرخ في 10 مايو سنة 2009

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل.

يتشكل مجلس الإدارة للوكالة الوطنية للتشغيل من الأعضاء التالية:¹

- ❖ ممثل الوزير المكلف بالعمل.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالتكوين المهني.
- ❖ ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- ❖ ممثل السلطة المكلفة بالتخطيط.
- ❖ ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- ❖ المدير العام للديوان الوطني للإحصاء.
- ❖ 03 ممثلين للمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.
- ❖ 03 ممثلين للمنظمات المهنية للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.
- ❖ ممثل منتخب عن مستخدمي الوكالة.

يعين أعضاء مجلس الإدارة لعهددة مدتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد، بقرار يصدره

الوزير المكلف بالعمل، وباقتراح من السلطة أو المنظمة التي ينتمون إليها.²

¹ - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 77_06

² - أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 77_06

وتزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يأتي:¹

- ❖ مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات، حيث تشمل على مصلحة الإدارة والوسائل ومصلحة الإعلام وتسيير الإعلام الآلي وكذلك تشمل على مصلحة التنسيق وتنشيط ومراقبة الوكالات الولائية والمحلية.
- ❖ وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية، حيث تشمل على مصلحة جهاز المساعدة على الإدماج المهني ومصلحة معالجة المعلومات ومصلحة المستخدمين ومصلحة المالية.
- ❖ وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات، حيث تحتوي هذه الوكالة على مصلحة طالبي العمل ومصلحة جهاز على المساعدة على الإدماج المهني ومصلحة معالجة المعلومات.

¹أنظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06_77.

خلاصة الفصل

لقد حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى استنتاج تعريف للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وهذا من خلال نص المادة 49 من القانون 88-01 الذي يوضح أن هذه المؤسسة تتمثل في هيئات الضمان الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الغير اجراء CASNOS- الصندوق الوطني للتقاعد CNR- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC_ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري(CACOBATPH)، و أيضا تشمل هذه المؤسسة الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا حسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 77_06، كما تحدثنا عن تطور كيفية إنشاء المؤسسة العمومية الذي استنتجنا من خلاله انه ينطبق على المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وهذا من مرحلة قبل صدور دستور 1976 الى غاية دستور 1996 وكذا كيفية إلغاء هاته المؤسسة كما تطرقنا ايضا الى ابراز هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص حيث تعرضنا لمهامها، وبعدها تطرقنا لدراسة هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وهذا من خلال إبراز هيئات الإدارة والتي يندرج ضمنها هيئة المداولة والهيئة التنفيذية، وفي الأخير تم التطرق إلى التنظيم الإداري لهاته المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

الفصل الثاني:

نظام سير المؤسسة العمومية

ذات التسيير الخاص.

الفصل الثاني: نظام سير المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

إن المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص هي شخص معنوي، بحيث يحتويها أشخاص طبيعيين لضمان فعالية وخدمة المؤسسة، فعلى هذا الأساس فإن لهذه الأخيرة تسيير مالي يمثل القيمة الفعلية للمؤسسة لما تشكل من أهمية كونها المورد الرئيسي الذي تعتمد عليه المؤسسة.

إن تواجد نظام المراقبة داخل المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص هو نظام أساسي يجعلها تخضع للرقابة وهذا من أجل ضمان سيرورة العمل داخل المؤسسة، والحديث عن الرقابة يعني الوقوف على مدى خضوعها للقانون عند ممارسة نشاطها، وقد ينشأ نزاع نتيجة الإخلال بالالتزامات القانونية بين أحد أطراف المؤسسة.

وبهذا الصدد ومن خلال هذه الحثيات فيسعدنا التحدث عن النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة وتسييرها المالي في المبحث الأول، بينما المبحث الثاني فخصصناه إلى التحدث عن العقود التي تبرمها المؤسسة وكذا الرقابة والمنازعات التي تنجر تحت إطار هذه المؤسسة.

المبحث الأول: النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وتسييرها المالي

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص (المطلب الأول)، وكذا النظام المالي نظام ميزانية المؤسسة وأموالها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

الواقع أن كل مؤسسة تخضع في نظامها القانوني إلى قانون يحكمها ويسيرها، وذلك بما تتضمن من شروط العمل لكي تتفادى الصعوبات والمشاكل التي تنجر من طرف عمالها، وعلى نسق ما تقدم سوف نتناول دراسة النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص في فرعين، نتناول في الأول منهما إلى خضوع مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص إلى قانون العمل، ونخصص الثاني في خضوع مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص إلى الاتفاقية الجماعية.

الفرع الأول: خضوع مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص إلى قانون العمل.

عرف الأستاذ بشير هدي في قانون العمل على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر"¹.

كما عرف الدكتور سيد محمود رمضان قانون العمل في كتابه الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه العموم"².

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 2006، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، د س ن، ص 24.

² - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 11.

بينما الأستاذ بن عزوز بن صابر جاء بتعريف بقوله، إن قانون العمل هو عبارة عن "مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والمهنية الذي يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل، بين من العمال الاجراء والمستخدمين عموميين كانوا أو خواص، وما يترتب عن ذلك من حقوق وواجبات ومراكز قانونية"¹.

إن هذا التعريف الأخير هو الأشمل والأوضح والأصح لتعريف قانون العمل، بحيث أنه يبين من يحكمه هذا القانون وما ينجر عن ذلك من حق أو واجب أو مركز قانوني، وهذا ما جاء به القانون رقم 90_11 والمتعلق بقانون العمل.

فالقانون السابق ذكره قد حدد إطار تطبيق قانون العمل على علاقات العمل الفردية والجماعية التي تربط بين العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى².

إذ أن العمال الأجراء هم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص يدعى بالمستخدم، وهذا يعني أن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وهذا بقيامه لعمله تحت إدارته وإشرافه، وقد يطلق على العامل اسم المستخدم أو الأجير وفي جميع الحالات يعد القائم بالعمل عاملا وبالتالي فإنه خاضع لأحكام قانون العمل مادام يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، أي أن يكون العمل الذي يقوم به تابعا و مأجورا، ولا يهم في التبعية أن تمارس بوجود صاحب العمل بصفة دائمة إذ يمكن أن تتم حتى ولو كان العامل بعيدا عن صاحب العمل مادام ملتزما بالتعليمات الصادرة إليه، كما لا يهم نوع العمل الذي يمارسه العامل يدويا أو فكريا³.

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة 1431هـ_2010م، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، د س ن، ص 37.

² - المادة 01 من القانون 90_11 المتعلق بقانون العمل.

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 58.

بينما المستخدم أو الهيئة المستخدمة فإن التشريع الجزائري لم يأتي بتعريف دقيق لها وإنه اكتفى بالتعريف العام، حيث حصر مجال تطبيق أحكام قانون العمل على فئة العمال الأجراء وعلى المستخدم على غرار المشرع الفرنسي الذي كان أكثر دقة ووضوحا حين حصر المستخدم أو الهيئة المستخدمة في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية والمهن الحرة والدواوين العامة وأشخاص الشركات المدنية والنقابات المهنية وهيئات الضمان الاجتماعي وكل هيئات القانون الخاص مهما كان شكلها أو موضوعها¹.

ومن جهة أخرى يرى بعض الفقهاء أن المستخدم هو الشخص القانوني الذي يرتبط بالعامل عقد عمل، وبالتالي يكون العامل بموجبه تابعا له، ويلتزم بما جاء في العقد أو ما يرتبه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات. كما أنه لا يشترط في المستخدم أن يكون أداؤه لعمله بغاية الربح وإنما المهم هو أن يكون مالكا لرأس مال أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته².

وإن قانون العمل يعتبر أحد مكونات القانون الاجتماعي الذي يعد أحدث فروع القانون نشأة. فالقانون الاجتماعي مزيج بين كل من قانون العمل من جهة وقانون الضمان الاجتماعي من جهة أخرى³.

فعلى إثر هذا الوضع مر قانون العمل بالجزائر بعدة فترات ساهمت في تطوير هذا القانون، حيث تميزت مرحلة ما قبل الاستقلال بالهيمنة الاستعمارية في إطار علاقات العمل، إذ كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، فلهذا لم يكن للعمال خلال تلك الفترة سوى المطالبة بالحرية والاستقلال، فترتب عن ذلك الإضرابات التي اكتست الطابع الاجتماعي وأحيانا الطابع السياسي، فبالنتيجة نتج عنه تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 في حينها قام بدور فعال وبارز بعد الاستقلال في مجال الإدارة و التسيير، وأن هذه المرحلة

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 59-60.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 60.

³ - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 9.

تميزت بنظام التسيير الذاتي الذي لم يدم طويلا إذ تم إلغاؤه بتاريخ 19 جوان 1965 واستبدل بنظام المؤسسات العامة، حيث شهدت هذه المرحلة هيمنة الدولة على هذه المؤسسات وظهر ذلك حين تدخلها لإعادة هيكلة الوحدات الاجتماعية. فما تجدر الإشارة إليه أنه نتيجة الفراغ القانوني الذي شهدته الجزائر بعد الاستقلال في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية أنها بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى إصدار القانون 62_57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منع مع السيادة الوطنية. فبقي الأمر كذلك إلى غاية سنة 1966 حين صدر الأمر رقم 66_133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹.

وكان أول قانون للعمل في الجزائر بعد الاستقلال هو ما جاء به الأمر رقم 71_74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي أقام مبدأ حق مشاركة العمال في التسيير².

ثم توالى القوانين التي تنظم علاقة العمل، حيث جاءت مجموعة من القوانين التي تشرع بالعمل. نذكر منها القانون رقم 78_12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتبر من أهم قوانين العمل بالجزائر ذلك لأنه احتوى على مبدئين أساسيين يتمثلان في: مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد، ويظهر ذلك جليا من خلال أحكامه التي وسعت مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال سواء كانوا في القطاع العام أو القطاع الخاص³.

بينما بالنسبة للضمان الاجتماعي فقد صدر أهم قانون لها سنة 1983، نذكر منها القانون رقم 83_11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والذي يغطي المخاطر المتعلقة بالمرض

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 19-20.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

³ - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 22_23.

والولادة والعجز والوفاة، والقانون رقم 83_12 المتعلق بالتقاعد الذي جاءت أحكامه لتوحد كل من العمال الأجراء والموظفين في الهيئات والإدارات العمومية¹.

حسب ما ذكرته المادة الثالثة من القانون رقم 90_11² المتعلق بقانون العمل أن مستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تخضع لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة فمن خلال هذا يتضح لنا بأنه مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص تخضع في نظامها القانوني إلى احكام قانون العمل.

الفرع الثاني: خضوع أعوان هيئات الضمان الاجتماعي للاتفاقيات الجماعية.

إن المشرع الجزائري اتفق مع التشريعات العمالية العربية المقارنة، التي عرفت الاتفاقية الجماعية بأنها "اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان، مبرم من طرف منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على المستوى الوطني أو المنظمات المنظمة إليها، أو المنظمات التمثيلية حسب المجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية". حيث اعتبرت بالتفاوض الجماعي³.

فالاتفاقية الجماعية تعتبر اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض و إبرام العقد، والطرف الثاني ممثلا من طرف صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل، وذلك للتفاوض حول كيفية شروط التشغيل والعمل وتحديدتها بصورة جماعية⁴.

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 25.

² - أنظر المادة 03 من القانون 90_11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، د ط، دار الحامد للنشر والتوزيع، د س ن، ص 142.

⁴ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 195.

إن موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل، ويعني ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يبين التزامات وحقوق كل طرف. فمن هذا المنبر يمكن أن يقال إن اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية¹.

فتبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية أنها تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في ابرامها من أثر هام، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم. ومن جهة أخرى فإن اتفاقية العمل الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تضمن حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل².

إن طبيعة الاتفاقية الجماعية أنها لم تعد اتفاق ارادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة، حيث يتكون على أساس تعاقدية، بالنظر للاتفاق الإرادي للطرفين المتعاقدين الذي يشكل أساس الاتفاقية. كما أنها تشتمل على الجانب التنظيمي المتجسد في رقابة الدولة على الاتفاقية ووضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع، وهو ما يفسر اكتسابها للقوة الإلزامية في التطبيق وامتداد أثرها للعمال التابعين لمجال العمل المعني والغير منتسبين للهيئات الموقعة على الاتفاقية³.

إن قول مستخدمي هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص هم عمال أجراء بحيث أنهم على عقد وثيق بعلاقة تعاقدية مع الهيئة المستخدمة فمن خلالها يمثلون للاتفاقيات

¹ - كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد الرابع، جانفي 2011، ص 90.

² - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 89.

³ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

الجماعية وهي تعتبر الإطار التنظيمي لعلاقة العمل. حيث أن القانون الجديد المنظم لعلاقات العمل الفردية والجماعية أصبح يهدف إلى ضمان الحماية الاجتماعية للعامل ورب العمل، وعليه فحسب المادة 121 من قانون 11_90¹ أنه باستطاعة كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة.

ودلالة عن ذلك فإن نصوص الاتفاقية الجماعية قواعدا معظمها أمرة ولا تترك مجالا للسلطة التقديرية لمدرء الوكالات لمخالفة نصوصها أو تطبيق ما هو أحسن للعامل حسب ظروف العمل التي تتناسب مع كل وكالة².

وينتج عن خضوع مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص للاتفاقيات الجماعية تقليص مجال تدخل السلطة باللوائح التنظيمية الآمرة ويجعل القانون الخاص هو الأقرب للتطبيق على مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، وبالرغم من نتاج اتفاق بين الأطراف الموقعين عليها فهي تضم قواعد أمرة وهو ما يجعلها ذات طبيعة خاصة³.

المطلب الثاني: نظام ميزانية المؤسسة وأموالها.

تقوم المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص كل عام بوضع نوعين من الميزانيات وهذا ما سنفصل بالإجمال من خلال ذكر ميزانية التسيير (الفرع الأول) وميزانية الاستثمار (الفرع الثاني) زيادة عن ذلك نتطرق إلى البيانات التقديرية للنفقات والإيرادات (الفرع الثالث).

¹ - أنظر المادة 121 من قانون 11_90 والمتعلق بعلاقات العمل.

² - مُجّد بن عدة، الطبيعة القانونية لمؤسسات الضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، تخصص قانون خاص، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2013/2014، ص 44.

³ - مُجّد بن عدة، المرجع السابق، ص 44.

الفرع الأول: ميزانية التسيير

تعد المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص ميزانية التسيير لكل واحدة من التسييرات

التالية¹:

[التسيير الإداري – تسيير المراقبة الطبية – تسيير العمل الصحي والاجتماعي].

❖ وتنقسم مدونة هذه الميزانية إلى ما يلي:

- الإيرادات: الاشتراكات التي خصصت لها وإيرادات أخرى.
- النفقات: تقدم حسب نوع النفقات.

❖ نفقات المستخدمين

- أجور المستخدمين: تصنف حسب أصناف المستخدمين (مؤقتين أو مئتمنين).
- التعويضات: وهذا حسب نوع التعويضات (عن الخبرة، عن المردودية فردية أو جماعية....).
- الأعباء الاجتماعية.

❖ العتاد وسير المصالح

- العتاد والمنقولات.
- لوازم مثل العتاد المكتني
- أعباء أخرى كأعباء الماء، الغاز.....

❖ أشغال الصيانة: صيانة وإصلاح العقارات والتجهيزات

- ميزانية صندوق المساعدة والإغاثة.
- ميزانية الوقاية من حوادث العمل

الفرع الثاني: ميزانية الاستثمار

¹ - إيهاب بلس، أحمد ياسين براهيم، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS مسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد التأمينات، جامعة محمد بوضياف مسيلة، السنة الجامعية 2021/2022، ص 17.

ميزانيات استثمار الأموال الخاصة ببرامج الاستثمار، وكذلك برامج الإعانات أو المساهمات المالية، وتنقسم مدونة الميزانية إلى ما يلي¹:

❖ مشاريع إنجاز: حيث تشمل على ما يلي:

■ مشاريع جديدة.

■ تهيئة.

■ مشاريع جارية.

❖ شراء عقارات مبنية أو غير مبنية.

❖ مشاريع المساهمات المالية والتي هي مشاريع استثمار.

❖ مشاريع التجهيز.

ويجب أن توضح هذه البرامج التكلفة الإجمالية لكل برنامج وقدر قيود الدفع في الميزانيات.

الفرع الثالث: البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات.

تعد الصناديق بيانات تقديرية تخص الإيرادات والنفقات المخصصة للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص، حيث أن إيرادات المؤسسة يتم تقديرها بتطبيق أحكام قانون المالية وتحديد كيفية استعمال إيراداتها بموجب التنظيم، بينما نفقات المؤسسة فهذا من خلال منح الأموال التي تغطي الاحتياجات المعبر عنها من طرف المؤسسة لكل واحدة من التسييريات التالية²:

❖ تسيير التأمينات الاجتماعية.

❖ تسيير التأمينات الاجتماعية للعمال الغير أجراء.

❖ تسيير تقاعد العمال الأجراء.

❖ تسيير تقاعد العمال الغير أجراء.

¹ -الحاج عمارة، سعاد تيلوت، المرجع السابق، ص 95.

² - الحاج عمارة، سعاد تيلوت، المرجع السابق، ص 95.

ولكي تقوم المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص بإعداد ميزانيتها أوجب عليها أن تقوم بإجراءات تحضيرها ثم المصادقة عليها.

أولاً: تحضير الميزانية

بالنسبة لميزانية التسيير تقوم وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في بداية السنة بتقديم التوجيهات اللازمة حول السياسة الاجتماعية التي أقرتها الحكومة ويقوم المدير العام من جهته ارسال مذكرة منهجية إلى مختلف هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص يحدد فيها العناصر التي توطر مشاريع ميزانيات السنة المقبلة. كما تقوم الوكالات ومراكز الدفع في تحضير تقديرات الميزانيات حيث تقوم كل واحدة منهم بتقييم احتياجات الضرورية والتي يجب أن تكون محددة تبعا لمعايير وأهداف معينة وتقوم بإرسالها إلى المديرية العامة مع المستندات الإثباتية. ونفس الإجراءات المتبعة من قبل الوكالات الولائية تقوم باتباعها المديرية العامة ثم تقوم بدمج مشاريع ميزانياتها وميزانية الوكالات بعد فحصها ومناقشتها معها وتحملها في مستند الميزانية حسب طبيعة الإيرادات والنفقات والذي يعتبر ميزانيات المؤسسة للسنة المقبلة¹.

أما فيما يتعلق بميزانية الاستثمار فإن أي عملية استثمار تكون مشروع دراسة مسبقة، أي دراسة المنفعة العمومية للعملية وإمكانية القيام بها وكذا دراسة البناء والإنجاز وهذا من شأنه تحديد مضمون المشروع من الناحية الكمية والقيمة المالية، حيث تؤخذ هذه المشاريع في بطاقة فنية تسمح بتحديد الكلفة الإجمالية للعملية أو مبلغ الترخيص للبرنامج أي أن ميزانية الاستثمار للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص هي مجموع تراخيص المشاريع التي ستنجز خلال السنة المالية المعينة².

¹ - إيهاب يلس، براهيمى أحمد ياسين، المرجع السابق، ص 19.

² - إيهاب يلس، أحمد ياسين براهيمى، المرجع نفسه، ص 19.

ثانيا: المصادقة والموافقة

تخضع المصادقة والموافقة على ميزانية المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص الى مجلس الإدارة والسلطة الوصية.

1-مجلس الإدارة: يقوم مجلس الإدارة بإجراء مداولاته وتسجيل قراراته في دفتر المداولات وإرفاقها بمستندات، وأن له سلطة الرفض الجزئي أو الكلي للميزانيات المقترحة من طرف المدير العام أو طلب معلومات إضافية¹.

2-السلطة الوصية: يتم توصيل قرارات مجلس الإدارة الخاصة بالميزانيات إلى الوزير المكلف في ظرف 15 يوم من انعقاد المجلس، إذ لا تكون الميزانيات والبيانات التقديرية نافذة إلا بعد موافقة السلطة الوصية حيث يلغي الوزير كافة القرارات التي تخالف القانون أو التنظيم أو التي قد تهدد التوازن المالي للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وذلك في غضون 30 يوم².

الحالات الاستثنائية

في حالة لم يتم المصادقة والموافقة على الميزانيات قبل 01/01 من السنة المعنية يمكن للوصاية إعداد ميزانيات استنادا إلى ميزانيات السنة السابقة مع إدخال التعديلات الضرورية عند الاقتضاء؛ فإذا كانت الميزانيات غير معدة للتنفيذ عند بداية السنة مع أنه صادق عليها مجلس الإدارة قبل 01/01 الاعتمادات المقيدة في الميزانية الأخيرة يمكن أن يستمر تنفيذها إلى أن تدخل الميزانية الجديدة حيز التنفيذ³.

¹ - إيهاب يلس، أحمد ياسين براهيم، المرجع السابق، ص 19.

² - عمارة الحاج- تيلوت سعاد، المرجع السابق، ص 98.

³ - الحاج عمارة، سعاد تيلوت، المرجع نفسه، ص 98.

المبحث الثاني: عقود مستخدمي المؤسسة والرقابة على أعمالها ومنازعاتها.

بعدما تطرقنا في المبحث الأول الى النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة، سنحاول في هذا المبحث الى التطرق الى عقود مستخدمي المؤسسة والرقابة على أعمالها (المطلب الأول)، وكذا الى منازعات المؤسسة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عقود المؤسسة والرقابة على أعمالها

سنحاول في هذا المطلب دراسة عقود مستخدمي المؤسسة (الفرع الأول)، بينما من جهة أخرى سنتناول الرقابة على هذه المؤسسة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عقود مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص

هناك نوعان من العقود والمتمثلة في عقود غير محددة المدة وعقود محددة المدة سنتحدث عنهما.

أولاً: عقود عمل غير محددة المدة

تعتبر هذه العقود من أشهر العقود التي تبرمها المؤسسات مع طالبي العمل طبعاً عن طريق الوساطة التي تلعبها الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تتسلم العروض من طرف المؤسسات العاملة في خوض التشغيل وبعد معالجتها بالطريقة التقليدية وتوجيه طالبي العمل وفقاً لهذه العروض، وبعد اجراء الفحوص المسابقات الانتقائية لا يتمكن طالب العمل من ابرام العقد مباشرة مع صاحب العمل¹.

حيث يعتبر هذا النوع من العقود يشهد اقبالا كبيرا و طالبا متزايدا من طرف طالبي العمل لما لها من مميزات والذي نظمه القانون الجزائري في قانون العمل 90-11 والذي يحفظ حقوق العامل من التعسف الذي يمارسه أرباب العمل².

¹ - عبد القادر شداد، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون عام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016_2017، ص 29.

² - عبد القادر شداد، المرجع السابق، ص 29.

ثانيا: عقود محددة المدة

نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 08-126 في المادة السادسة منه، إذ حددت مدة العقد بسنة واحد غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، كما انه في المادة الخامسة من هذا المرسوم منصوص على مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى حرفيين¹.

وبالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 08-127، المتضمن جهاز المساعدة على الإدماج في المادة السادسة منه نجد أنها عدلت مدة العقد بالزيادة، إلا أنه أبقاها محددة في بنود العقد كالتالي:

"تحدد مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات العمومية ذات التسيير الخاص" أما المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 فقد حددت مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة².

ونظرا للطابع المميز لعقد العمل المحدد المدة بكونه نظام استثنائي في مجال علاقات العمل فقد تدخل المشرع ووضع أحكاما خاصة بهذا العقد، بهدف عدم فتح المجال واسعا للجوء الى هذه الطريقة من التعاقد، وفي ذلك تكريس لبعض الضمانات المعطاة لفئة العمال، ولكي لا يصبح ذلك وسيلة للمستخدم يستعملها كيفما يشاء³.

¹ - ميس عبد القادر، لبون بوزيان، النظام القانوني لوكالة التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، 2017_2018، ص 62.

² - ميس عبد القادر، لبون بوزيان، المرجع السابق، ص 62.

³ - عبد القادر شداد، مرجع سابق، ص 30.

ويظهر تدخل المشرع في إضافة شروط أخرى لقيام عقد العمل محددة المدة متمثلة في كتابة تحديد مدة العقد وأسبابها¹.

لقد أضاف المشرع شروط أخرى لنشأة عقد العمل المحدد المدة، هي شرط الكتابة، ووجوب تحديد مدة العقد وأسبابها وتوفير بيانات جوهرية في أنواع أخرى من العقود المحددة المدة².

وتنص المادة 12 من القانون 90-11 صراحة «...يبين بدقة في عقد العمل، في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة...»³.

وتوجد صور أخرى لعقد العمل المحدد المدة في نصوص قانونية عديدة، من بينها عقد العمل المحددة المدة بالتوقيت الجزئي، الذي نظمه المرسوم التنفيذي 97-493 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 والمتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي وعقد العمل المحدد المدة الخاص بالمسيرين الرئيسيين وهو المنصوص عليه بالمرسوم التنفيذي رقم 290-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 والمتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات⁴.

وتندرج هذه العقود المبرمة مع الإدارة العامة كهيئة مستخدمة ضمن عقود القانون العام حيث بما أن أحد أطرافها السلطة العامة فإن منازعاتها ونظامها القانوني يخضع الى القانون والقضاء الإداري، وأيضاً تصنف ضمن عقود التوظيف العام⁵.

الفرع الثاني: الرقابة على أعمال المؤسسة

بالرغم من استقلالية المؤسسات ذات التسيير الخاص إلا أن ذلك لا ينفي وجود وصاية رقابة لتسيير تلك الهياكل في أداء مهامها وذلك بغية إضفاء الشفافية على أعمالها وقراراتها

¹ - عبد القادر شداد، المرجع السابق، ص30.

² - عبد القادر شداد، مرجع نفسه، ص30.

³ - انظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

⁴ - عبد القادر شداد، مرجع نفسه، ص30.

⁵ - ميس عبد القادر، لبون بوزيان، مرجع سابق، ص63.

وعدم التعسف من خلال استغلال امتياز السلطة العامة على اعتبار أنها مرفق عام ذو تسيير خاص إلا أن لك لا ينزع عنها وجوب خضوعها الى رقابة لحماية المؤمنين باعتبارهم طرفا في العلاقة والطرف الضعيف فيها مما يستوجب على الإدارة المركزية بالرغم من منحها استقلالية في التسيير سواء إداريا أو ماليا ضبط تلك الآليات في التسيير لعدم الخروج عن النصوص القانونية والتنظيمية، وعليه من خلال استقراء النصوص نجد أن هناك مراقبة ووصاية سواء داخل الصناديق بحد ذاتها تعد بمثابة رقابة داخلية، مع ضرورة وجود رقابة خارجية لإخفاء مزيد من الشفافية، حتى وان كانت تبعد نوعا ما عن الإدارة الذاتية للصناديق، وذلك من خلال تحلي المشرع عن التقييم اللامركزي للوحدات الإدارية حيث يدل على رغبته في تعزيز التبعية والرقابة للهيئة التنفيذية¹.

أولا: الرقابة الداخلية

بالرجوع للمادة 28 من القانون 83_14² «يتولى مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من أعوان هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة الكلفة بالضمان الاجتماعي ومخلفين قانونيا.» وبالرجوع الى المرسوم التنفيذي 05_130 من الضروري ان تتم موافقة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على طلب اعتماد عون المراقبة بعد دراسة ملفه وتوفر الشروط الضرورية فيه والتي تتمثل في:

- كونه عون من أعوان الضمان الاجتماعي.
- أن يؤدي اليمين القانونية.
- قيامه بالعمل في أماكن العمل التابعة لاختصاصه واستثناء في كامل التراب الوطني.
- المحافظة على السر المهني.

¹ -فتيحة فتاحين، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015_2016، ص90.

² -قانون رقم 83_14 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

بعد التأكد من الشروط الواجب توافرها في المراقب تسلم له بطاقة مهنية، وفي حالة ارتكابه مخالفة تتم معاقبته إذا حدثت تجاوزات أثناء استعماله لسلطاته وصلاحياته¹.

ويقوم المراقب بالمراقبة في أماكن العمل التابعة لدائرة اختصاصه الإقليمي ويمكن تمديد الاختصاص بناء على تكليف من الهيئات وتتم المراقبة في أي وقت من الليل والنهار وتحويل له مجموعة من الصلاحيات في إطار عملية المراقبة على غرار ما يلي:

فحص كل وثيقة ضرورية لأداء عملية المراقبة سماع كل شخص موجود في أماكن العمل، تلقي سندات الدفع لحساب الهيئات وتقديم بيان استلامها، القيام بالتحقيقات التي تكلف بها الهيئات وتبليغ الاكراه².

ثانيا: الرقابة الخارجية:

الوصاية الممارسة على الهيئات:

وهي تعتبر وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، حيث تخضع للوصاية المتمثلة في الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي بموجب نص المادة 03 من المرسوم 92_07³ فهي تخضع لوصايته وتتجلى في جانبين:

أ - وصاية على الأشخاص: من خلال:

- تثبيت أعضاء المجلس بعد تعيينهم من طرف الهيئات التي يمثلونها فيمارس سلطته في التعيين والتوقيف أو عزل الأشخاص المشكلين للمجلس الإداري⁴
- تعيين بعض أعوان المديرية العامة، المدير العام، المدير العام المساعد، العون المكلف بالعمليات المالية، المدراء المركزيون، ومسيري الوكالات، هذا الأمر أدى إلى خضوع

¹ - فتيحة فتاحين، مرجع سابق، ص 91.

² - فتيحة فتاحين، مرجع سابق، ص 91.

³ - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 92_07 السابق ذكره.

⁴ - فتيحة فتاحين، المرجع نفسه، ص 92.

المستخدمين إلى السلطة الرئاسية لسلطة الوصاية، فهم خاضعون لسلطة رئاسية في إطار المهام المحددة لهم قانونا وهذا لا يشكل تناقضا بين الاستقلالية التي يتمتع بها المستخدمون نظرا لخضوعهم للاتفاقية الجماعية، وبين ضرورة خضوعهم لأوامر الوصاية وتتجلى أساسا في التعيين والإقالة وتوجيه الإنذارات والملاحظات بالإضافة إلى المتصرفين، حيث يقوم بالموافقة على تشكيلة المجلس الإداري لمدة 04 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لكل عضو، كما ان للوزير الوصي سلطة مراقبة مدى توفر شروط الترشح للأعضاء أي أنه يمارس رقابة قبلية استثنائية، في هذه الحالة مكنه من عدم الموافقة على أي عضو مقترح لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة، بالإضافة إلى الرقابة اللاحقة التي تخوله توقيف أي متصرف¹.

ب- الرقابة على الأعمال: تتجلى في:

ان المجلس الإداري مكلف في إطار ممارسة صلاحياته بإصدار مداولات مع ضرورة إرسالها إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي للمصادقة عليها، بموجب نص المادة 30 من القانون 92-07 بالرجوع إلى المرسوم 125_08 في المادة 25/1² منه، نجد أن الإدارة المركزية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي تشتمل على مديريات منها المديرية العامة للضمان الاجتماعي التي تحتوي هي الأخرى على مديريات، منها مديرية هيئات الضمان الاجتماعي التي تتولى دراسة مداولات مجالس الإدارة³.

- رقابة قانونية بالتحقيق من عدم وجود أفعال منافية للقوانين والأنظمة المعمول بها.

¹ - فتيحة فتاحين، المرجع السابق، ص 92-93.

² - مرسوم تنفيذي 125-08 المؤرخ في 15 أفريل سنة 2008 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث تضمنت الفقرة الخامسة في المادة الأولى تشتمل الإدارة المركزية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تحت سلطة الوزير على الهياكل الآتية: المديرية العامة للتشغيل والادماج، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، مديرية علاقات العمل، مديرية الدراسات وأنظمة الاعلام، مديرية الدراسات القانونية والتعاون، مديرية عصرنة إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الاجتماعي، مديرية إدارة الوسائل.

³ فتيحة فتاحين، المرجع نفسه، ص 93.

- رقابة الملائمة المالية وهي الأفعال المتضمنة التوازن المالي و السير الحسن للصاديق وكل قرارات المتخذة من طرف مجلس الإدارة، فلا بد من إعلان الوزارة الوصية، تعرض عليه خلال 15 يوم من تاريخ انعقاد المجلس حيث يتولى الوزير كل ما من شأنه تطوير هذا القطاع و تعزيزه، فالمواضيع المتخذة من طرف مجلس الإدارة فلا بد من إعلام الوزارة الوصية، تعرض عليه خلال 15 يوم من تاريخ انعقاد المجلس، حيث يتولى الوزير كل ما من شأنه تطوير هذا القطاع و تعزيزه فالمواضيع المنصوص عليها في المادة 31 من المرسوم 92_07 تتطلب موافقة صريحة من الوزير دون اعتبار مدة 30 يوم أو أكثر وهنا لا تكون للمداولة أي قوة تنفيذية حتى يتم إصدار قرار بالموافقة الصريحة، أو يتم إلغاء أو إبطال القرار وهذا هو ثاني وجه للوصاية على الأعمال¹.

المطلب الثاني: منازعات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص

أن الأصل في الفصل في النزاعات يرجع الى المحاكم الفاصلة ف المواد الاجتماعية الا أنه هناك جهات أخرى سنشير اليها في هذا المطلب حيث سنتطرق الى اختصاص القضاء الإداري (الفرع الأول)، واختصاص القضاء المدني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اختصاص القضاء الإداري

إن النزاعات بين الإدارات العمومية والجماعات المحلية بكونها هيئات مستخدمة وبين هيئات المؤسسة ذات التسيير الخاص تخضع لاختصاص القضاء الإداري طبقا لما تم النص عليه في المادة 16 من القانون 08-08 المؤرخ في 28 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات، والتي جاء فيها: "تختص الجهات القضائية الإدارية في البت في الخلافات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية بصفتها هيئات مستخدمة وبين هيئات الضمان الاجتماعي"، إذ أخذ المشرع في هذه المادة بالمعيار العضوي للفصل في بعض المنازعات التي تنشأ بين المؤسسات والإدارات العمومية وبين هيئات الضمان الاجتماعي بمختلف أنواعها، وبالتالي كلما كان احد

¹ - فتيحة فتاحين، المرجع السابق، ص 93-94.

اطراف النزاع شخص من الاشخاص المعنوية يتم منح الاختصاص للقضاء الإداري تماشياً مع ما جاء في نص المادة 800 من قانون إجراءات مدنية وإدارية¹، ومن ثم يستند الاختصاص إلى الغرف الإدارية للمجالس القضائية للفصل ابتدائياً بقرار قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة في جميع القضايا أياً كانت طبيعتها والتي تكون الدولة أو الولايات أو البلديات أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها باعتبارها هيئات مستخدمة ومكلفة قانوناً بتنفيذ التزاماتها المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي، كالتصريح بالنشاط أو بالموظفين أو بالأجور ومرتبات المؤمن لهم اجتماعياً، أو دفع المبالغ الخاصة بالاشتراكات، ويجدر الإشارة أن المشرع في قانون إجراءات المدنية والإدارية السابق يمنح الاختصاص للمحاكم الإدارية للفصل في المنازعات الإدارية تكون الولاية طرفاً فيها بعدما كان يرجع الاختصاص إلى الغرف الإدارية الجهوية².

الفرع الثاني: اختصاص القضاء المدني

يختص القضاء المدني في الفصل في بعض النزاعات مثل الدعاوى التي يرفعها المؤمن اجتماعياً أو ذوي حقوقه ضد مرتكب الخطأ سواء كان رب العمل أو الغير من أجل الحصول على تعويض تكميلي، فالمؤمن له يمكنه المطالبة بتعويض تكميلي في حالة عدم كفاية التعويض الممنوح له من طرف المؤسسة التي قامت بتسديد التعويضات له الناتجة عن الحادث الذي أصابه من جراء الخطأ المرتكب سواء من الغير أو من رب العمل، فنص المادة 69 من القانون 08-08 أعطى إمكانية للمؤمن له المطالبة بالتعويض التكميلي أمام القسم المدني متى تبين له أن الأضرار التي أصابته لم تعوض له بشكل كامل، كما يؤول الاختصاص للقضاء المدني للفصل في الدعاوى التي يرفعها المؤمن له اجتماعياً أو ذوي حقوقه للحصول على التعويض من الأضرار

¹ نصت المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية. تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها".

² سمية عامر، فتيحة زاير، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة اكلي محمد أولحاج البويرة، 2018-2019، ص 78-79

الناجمة عن عدم توفير صاحب العمل وسائل الحماية والوقاية في الأمن والصحة في أماكن العمل، وهذا حسب ما جاءت به المواد من 1 إلى 27 من القانون 08-07 المتعلق بالوقاية والأمن والصحة في أماكن العمل، كما يجوز لهيئات المؤسسة أن تلجأ إلى المحاكم الفاصلة في المواد المدنية لرفع دعاوى قضائية ضد المكلفين بالتزامات الضمان الاجتماعي والرامية إلى تحصيل المبالغ المستحقة لها وهذا ما نصت عليه المادة 66 من القانون 08-08 والتي جاء فيها على أنه: "لا تمنع إجراءات التحصيل المنصوص عليها في هذا القانون هيئات الضمان الاجتماعي بعد استنفاد طرق التحصيل الجبري اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة والتدابير الاحتياطية وطرق التنفيذ الواردة في القانون العام"¹.

¹ - سمية عامر، فتيحة زاير، المرجع نفسه، ص 75-76

خلاصة الفصل:

وبناء عليه نستنتج في خلاصة الفصل الثاني إلى أن المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص تخضع لقانون العمل والاتفاقية الجماعية من طرف مستخدميها لضمان حسن سير المؤسسة، كما أن لهاته المؤسسة ميزانية مثلها مثل جميع المؤسسات الإدارية بحيث أن هذه الميزانية لا تخضع للموافقة عليها إلا من طرف مجلس الإدارة والسلطة الوصية، في حين أن لهذه المؤسسة عقود تحدد بعقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة فمن خلال هذا لا يعني أن هذه المؤسسة لا تحتوي على رقابة، فالمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص لديها رقابتين رقابة داخلية ورقابة خارجية، و أخيرا فالمؤسسة لا تخلو من منازعات مثل أي مؤسسة فمنازعات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص تخضع إلى الاختصاص الإداري والاختصاص المدني.

خاتمة



إنّ الدراسة القانونية للنظام القانوني للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص يقتضي بدايةً إعطاء مفهوم للمؤسسة العمومية، وبعدها تحديد تعريف واضح للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص انطلاقاً من القانون التوجيهي 88-01.

إنّ كل هيئة من هيئات المؤسسة تتمتع بتنظيم إداري ومجموعة من الهياكل والمهام الموكلة إليهم بموجب قانون خاص.

وبما أن موضوع دراستنا النظام القانوني لهذه المؤسسة فلا بدّ من التّطرق إلى النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة والذي استخلصنا من خلاله إلى أنّ العمال يخضعون الى قانون العمل وكذا الاتفاقيات الجماعية، كما أنّ النظام المالي للمؤسسة يعتمد على نوعين من الميزانيات والتي تمثلت في ميزانية التسيير وميزانية الاستثمار.

ومن جهة أخرى وبطبيعة الحال لا تخلُ أي مؤسسة من الخلافات والتي لا بدّ من حلها أمام الجهة المختصة والتي امتزجت كاستثناء بين القضاء العادي والقضاء الإداري.

ومن خلال بحثنا توصلنا الى نتائج وتوصيات والمتمثلة في:

أولاً- النتائج:

أن كل دراسة تقاس قيمتها العلميّة بالنتائج المتوصل اليها من طرف الدارس، فتكون قيمة البحث العلمي على قدر أهمية النتائج، وبعد الدراسة التي أجريناها استخلصنا بعض النتائج نوجزها في:

- لا تهدف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص الى أي هدف ربحي وانما تقوم على الخدمة الاجتماعية.
- تتمتع المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

- تخضع هذه المؤسسات الى وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والشؤون الاجتماعية كما انه يتمتع بصلاحيات واسعة من حيث الرقابة والوصاية.
- لم يضع المشرع اليات قانونية تحدد تشكيل المجالس الإدارية ماعدا فيما يتعلق بسلطة الوزير الوصي.
- قواعد المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص تخضع لمزيج ما بين القانون العام والقانون الخاص.

ثانيا- التوصيات:

- وبعد عرض ما توصلنا اليه من نتائج يمكننا صياغة التوصيات في:
- وضع تعريف شامل للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.
 - يجب وضع معيار محدد للترقية بينها وبين أنواع المؤسسات الأخرى.
 - ضرورة تعديل القانون التوجيهي رقم 88-01.
 - وضع قانون موحد ينظم كل ما يتعلق بالمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

الديساتير

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الصادر بالأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989 الصادر بمرسوم رئاسي رقم 89_18 المؤرخ في 28 فبراير 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 في الجريدة الرسمية، العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96_438 المؤرخ في 07 سبتمبر 1996 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996 ص 09، المعدل بمقتضى قانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002.

القوانين

- 1- قانون رقم 83_14 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 21، بتاريخ 23 أبريل 1980.
- 2- قانون رقم 88_01 المؤرخ في 12/01/1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 02، صادر في 13/01/1988، ملغى جزئياً بأمر رقم 95_25 المؤرخ في 25

- ديسمبر 1995، يتعلق بتمييز رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية عدد 25، صادر في 27 سبتمبر 1995.
- 3- قانون رقم 90_11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل المتمم وبالأمر رقم 96_21 المؤرخ في 09 جوان 1996 جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية عدد 43 صادر بتاريخ 10 جويلية 1994، منشور على الموقع: www.joradp.dz.
- 4- قانون رقم 08_09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية عدد 21 الصادر في 23 أبريل 2008 المعدل والمتمم.

الأوامر

- 1- الأمر رقم 65_320 المؤرخ في 24 أوت 1962 المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 المتضمن قانون المالية لسنة 1966، الجريدة الرسمية العدد 108 المؤرخة في 31 ديسمبر 1965.

المراسيم التنفيذية

- 1- مرسوم تنفيذي رقم 92_07 مؤرخ في 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 02 صادر بتاريخ 08 جانفي 1992، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05_69 المؤرخ في 06 فبراير 2005، المحدد لأشكال الاعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 11 صادر بتاريخ 09 فيفري 2005
- 2- مرسوم تنفيذي 94_188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكيفية حساب ذلك.

- 3- مرسوم تنفيذي 97_54 مؤرخ في 04 فيفري 1997 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري.
- 4- مرسوم تنفيذي 06_77 مؤرخ في 18 فيفري 2006 المتضمن تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 09 الصادر في 19 فيفري 2006.
- 1 مرسوم تنفيذي 08_125 مؤرخ في 15 أفريل 2008، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

القرارات

- 01- قرار مؤرخ في 13 ماي 1996، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- 02- قرار مؤرخ في 18 جانفي 1997 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير اجراء.
- 03- قرار مؤرخ في 16 أفريل 1997 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد.
- 04- قرار مؤرخ في 11 مارس 1998 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء.
- 05- قرار مؤرخ في 10 ماي 2009 يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والاشغال العمومية والري.

ثانيا: المراجع

الكتب

- 1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 2006، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 2- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دون طبعة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري مدخل إلى قانون العمل الجزائري، الطبعة 1431هـ_2010م، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 4- سعيد بوعللي - نسرين شريقي - مريم عمارة، القانون الاداري، دار بلقيس للنشر، الجزائر.
- 5- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 6- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري، دار ريجانة، الجزائر.
- 7- مُحمَّد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 8- مُحمَّد علي الخلايلة، القانون الإداري، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 9- منية شوايدية، خصوصية المؤسسات العمومية في التشريع الجزائري المقارن، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2018.
- 10- ناصر لباد، الأساسي في القانون الإداري، ط1، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر.

الرسائل الجامعية

مذكرات الماجستير

- 1- بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية 2010_2011.
- 2- ضريفي نادية، تسيير المرفق العام والتحويلات الجديدة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، الموسم الجامعي 2007/2008.
- 3- فتيحة فتاحين، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الدولة والمؤسسات العمومية جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015_2016.

مذكرات الماستر

- 1- إيهاب يلس، أحمد ياسين براهيم، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS مسيلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد التأمينات، جامعة محمد بوضياف مسيلة، السنة الجامعية 2021/2022.
- 2- بن کران نذير، ميلودي صهيب، مصادر تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقدرته على تحقيق التوازن المالي فيه دراسة حالة CASNOS وكالة ورقلة 2016_2019، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص مالية وبنوك، جامعة ورقلة، السنة الدراسية 2021/2022.
- 3- سارة عطوات، النظام القانوني للمرافق الاجتماعية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص القانون العام الاقتصادي، جامعة ورقلة، الموسم الجامعي 2020/2021.

- 4- سمية عامر، فتيحة زاير، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، جامعة اكلي محند أولحاج البويرة، 2018-2019.
- 5- عبد القادر شداد، الوكالة الوطنية للتشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخصص قانون عام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016_2017.
- 6- عمارة الحاج، سعاد تيلوت، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز CNAS بمغنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم العلوم التجارية تخصص اقتصاد نقدي ومالي، الملحققة الجامعية -مغنية-، الموسم الجامعي 2016/2015.
- 7- مداح يوسف، فئات المؤسسة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الموسم الجامعي 2016/2015.
- 8- ميس عبد القادر، لبون بوزيان، النظام القانوني لوكالة التشغيل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص دولة ومؤسسات، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، 2017_2018.

المقالات

- 1- بو حنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، جوان 2012.
- 2- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع، جانفي 2011.
- 3- نجاة وسيلة بلغنامي - كمال بلعيد، أهمية منهجية ادارة المخاطر في مؤسسات التأمين الاجتماعي على المشتركين، المجلة الجزائرية للاقتصاد، عدد2، المركز الجامعي على كافي تيندوف، 2020.

ملتقيات وأيام دراسية

- 1- زيرومي نعيمة، "الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطورات في الجزائر"، الملتقى الدولي السابع حول (الصناعة التأمينية الواقع العلمي وأفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2012.
- 2- عبيد حليلة، بوحادة سمية، حماية المستهلك " مشكلات المسؤولية المدنية، الملتقى .5

المراجع باللغة الأجنبية

<https://www.cacobatph.dz> Caisse nationale des congés payés et du chômage intempéries des secteurs du bâtiment, travaux publics et de l'hydraulique. : التاريخ : 28\05\2023 الساعة : 15:30

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء.....	
شكر وعرفان	
1.....	مقدمة
الفصل الأول: مدخل عام للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.	
7.....	المبحث الأول: ماهية المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
7.....	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
7.....	الفرع الأول: تعريف المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
10.....	الفرع الثاني: كيفية إنشاء وإلغاء مؤسسة عمومية
14.....	المطلب الثاني: صلاحيات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
14.....	الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي
19.....	الفرع الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل
20.....	المبحث الثاني: هيئات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
20.....	المطلب الأول: هيئات الإدارة
21.....	الفرع الأول: هيئة المداولة
22.....	الفرع الثاني: الهيئة التنفيذية
23.....	المطلب الثاني: التنظيم الإداري للمؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص
23.....	الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي
29.....	الفرع الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل
31.....	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: نظام سير المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.

المبحث الأول: النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص وتسييرها	
المالي	34.....
المطلب الأول: النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.	34.....
الفرع الأول: خضوع مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص إلى قانون العمل.	34.....
الفرع الثاني: خضوع أعوان هيئات الضمان الاجتماعي للاتفاقيات الجماعية.	38.....
المطلب الثاني: نظام ميزانية المؤسسة وأموالها.	40.....
المبحث الثاني: عقود مستخدمي المؤسسة والرقابة على أعمالها ومنازعاتها.	45.....
المطلب الأول: عقود المؤسسة والرقابة على أعمالها.	45.....
الفرع الأول: عقود مستخدمي المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.	45.....
الفرع الثاني: الرقابة على أعمال المؤسسة.	47.....
المطلب الثاني: منازعات المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص.	51.....
الفرع الأول: اختصاص القضاء الإداري.	51.....
الفرع الثاني: اختصاص القضاء المدني.	52.....
خلاصة الفصل:	54.....
خاتمة	56.....
قائمة المصادر والمراجع	59.....
فهرس المحتويات	67.....
الملخص:

الملخص:

تعتبر المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص نوع من انواع المؤسسات العامة، حيث تقوم على الخدمة الاجتماعية ولا تهدف الى تحقيق أي ربح. تتكون هيئات المؤسسة من مجالس ادارية ومدير عام واعوان، كما ان لكل هيئة مهام ومصالح تحدد بموجب نص خاص، كما أنه تعين علينا من خلال البحث التطرق الى النظام القانوني لمستخدمي المؤسسة ونظام ميزانياتها والرقابة على أعمالها والجهة المختصة للفصل في منازعاتها.

الكلمات المفتاحية: مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، خدمة اجتماعية، نظام قانوني

Abstract:

The public institution with private management is a type of public institution, as it is based on social service and does not aim to achieve any profit. The corporation's bodies consist of administrative councils, a general manager, and agents. Each body has tasks and interests that are determined by a special text. We also had to, through research, address the legal system for the organization's employees, its budget system, oversight of its work, and the competent authority to adjudicate its disputes.

key words: The public institution with private management, A social service, The legal system