

الرقم التسلسلي:.....

جامعة سعيدة – الدكتور مولاي الطاهر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه الطور الثالث

التخصص: قانون العمل والمؤسسات
الفرع: حقوق

من طرف :

بن عبد الرحمان توفيق

عنوان الأطروحة:

النظام القانوني لمسيرى المؤسسات فى التشريع الجزائى



أطروحة مناقشة بتاريخ 2023/03/20 أمام لجنة المناقشة المشكلة من :

الرقم	اللقب والإسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	بخدة صفيان	أستاذ التعليم العالى	جامعة سعيدة – د مولاي الطاهر	رئيسا
02	طيطوس فتحي	أستاذ التعليم العالى	جامعة سعيدة – د مولاي الطاهر	مشرفا ومقررا
03	الطيب ولد عمر	أستاذ التعليم العالى	جامعة تيارت	ممتحنا
04	هني عبد اللطيف	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سعيدة – د مولاي الطاهر	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/ 2023 م 1443/1444هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي، وَيَسِّرْ

لِي أَمْرِي، وَأَحِلِّ عَقْدَةً مِنْ

لِسَانِي، يَفْقَهُوا قَوْلِي.

(سورة طه، الآية 24)

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من رباني وعلمي.....والديا العزيزين.

إلى إخوتي وزوجتي وأبنائي.....أنس وملاك.

إلى كل أفراد عائلتي.

إلى من زرع حب العلم فيا... الأساتذة من الابتدائية إلى
الجامعة.

إلى كل الأصدقاء ورفقاء الدرب والجهاد في سبيل
العلم.

الطالب

بن عبد الرحمان توفيق.

كلمة شكر

بداية الحمد والشكر لله عز وجل

أما بعد فأتقدم بجزيل الشكر والعرفان و التقدير إلى الأستاذ الدكتور
طيطوس فتحي الذي أشرف على هذا العمل، ولم يبخلني بالنصح
والتوجيه والإرشاد في سبيل إنجاز هذه الأطروحة، فجزاه الله عني كل
خير.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل، أعضاء
اللجنة الموقرة، الذين وافقوا على مناقشة هذه الأطروحة.
كما أوجه تشكراتي وخالص امتناني إلى أساتذتي على مستوى كلية
الحقوق وكل شخص قدم لي يد العون.

الطالب

بن عبد الرحمان توفيق.

قائمة أهم المختصرات

ص: صفحة.

ص ص: من صفحة إلى صفحة.

ج.ر: الجريدة الرسمية.

غ.إ: الغرفة الاجتماعية.

ج: جزء.

ط: طبعة.

د.ر: دينار جزائري

Liste des principales abréviations

P : page.

P P : plusieurs pages.

T : tome.

Op.cit : ouvrage précité.

Cass.soc : arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation.

المقدمة

يعتبر المسار التنموي الذي شهدته الجزائر من المواضيع التي تتطلب الاهتمام ومتابعة مستجداتها، خاصة عندما يتعلق الأمر بالبحث في المراحل التي مر بها هذا المسار من اقتصاد موجه مثلت فيه الدولة دور الأمر النهائي، والضابط لكل صغير وكبير فيه، إلى اقتصاد حر قوامه الاعتراف بالملكية الفردية، وحرية الصناعة والتجارة.

إن تبني الجزائر لنظام اقتصاد السوق لم يكن محض الصدفة، وإنما كان نتيجة لأسباب خارجية وأخرى داخلية، فأما الأسباب الخارجية فتمثلت بشكل رئيسي في تغير الخارطة الجيوسياسية العالمية مع نهاية ثمانينيات القرن الماضي، واختلال موازين القوى الدولية لصالح الولايات المتحدة الأمريكية بعد انهيار المعسكر الشرقي الذي كان يقوده الاتحاد السوفياتي، وما صاحب ذلك من ترسيخ لمبادئ العولمة التي أدت إلى زوال عصر الدولة القومية، وتحرير رؤوس الأموال من كل ارتباطات وطنية فأصبحت الدول التي كانت تعيش في كنف الاشتراكية غير قادرة على التحكم بشكل فعال في مواجهة العمليات الاجتماعية والاقتصادية المعولمة¹، وأما الأسباب الداخلية فطغت عليها مخلفات النظام الاقتصادي السابق من سوء التسيير، وإهدار المال العام، وغياب المردودية، ومازدا الطين بلة الانخفاض الرهيب الذي شهدته أسعار المحروقات في أواخر ثمانينيات القرن العشرين (الأزمة البترولية العالمية).

في ظل هذه المعطيات أضحى الانضمام إلى هذا الاقتصاد المعولم أمر غير متنازع فيه، وبذلك شهدت الجزائر مع نهاية سنة 1980 تحولات هامة على مختلف الأصعدة، الاقتصادية والسياسية والاجتماعية رسمها دستور 1989، كان أبرز ملامحها على الصعيد الاقتصادي استقلالية المؤسسات

¹ رأفت دسوقي، عولمة المدير في العالم النامي، دار العلوم للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 29.

العمومية الاقتصادية، وإتباع مبادئ حوكمة الشركات¹ في تسييرها، وكذا الاعتراف بالقطاع الخاص كشريك للدولة في إطار أحكام الخوصصة.

إن المتتبع للإصلاحات الاقتصادية التي باشرتھا السلطات العمومية في الجزائر يتراءى له مدى ارتباطها بالمؤسسات العمومية الاقتصادية، والطرق المنتهجة لتسييرها، لا لسبب إلا لكونها الركيزة الأساسية لاستثمار رؤوس الأموال، والمحرك الرئيسي للنهوض بالاقتصاد الوطني، وكنتيجة لذلك سعى المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه المؤسسات ضمن أحكام القانون التجاري، وأضفى عليها الطابع التجاري مهما كان الغرض الذي أنشأت من أجله².

حدد المشرع الجزائري الشركات التجارية في ستة أصناف هي؛ شركات التضامن، شركات التوصية بنوعيتها، الشركات ذات المسؤولية المحدودة، شركات المساهمة وشركات المساهمة البسيطة³ بالإضافة إلى شركات المحاصة⁴، كما تدخل الفقه⁵ وقسم هذه الشركات إلى قسمين تبعا لدرجة الرابطة التي تجمع بين الشركاء، فتسمى الأولى بشركات الأشخاص، بينما يطلق على الثانية تسمية شركات الأموال، فشركات الأشخاص تعتمد في تكوينها على شخصية الشركاء فيها، والثقة المتبادلة بينهم بحيث يترتب على إفلاس أحدهم، أو الحجر عليه انحلال الشركة وينطبق ذلك على كل من

¹ يستند نظام حوكمة الشركات في تطبيقه إلى مبادئ أساسية أهمها، الإفصاح والشفافية، المساءلة والمسؤولية، العدالة والمساواة احترام حقوق أصحاب المصالح، وفصل الملكية عن الإدارة، أنظر: - إلياس نصيف، حوكمة الشركات التجارية في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2017، ص 06.

² المادة 03 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 101 المؤرخة في 19 ديسمبر 1975، الجزائر، ص 1306.

³ المادة 544 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 795 مكرر 01 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁵ سميحة القليوبي، الشركات التجارية، ط.5، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 280.

شركات التضامن والتوصية البسيطة وشركات المحاصة، أما شركات الأموال فتقوم على الاعتباري المالي إذ تعد مجموعة من الأموال لا اعتبار فيها لشخصية الشريك، وعليه فإنه لا يترتب على وفاة أحدهم أو إفلاسه أو صدور قرار بالحجر عليه أي أثر على استمرار الشركة وبقائها، وشركات الأموال هي شركات المساهمة وشركات المساهمة البسيطة وشركات التوصية بالأسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة¹.

وبخصوص المؤسسات العمومية الاقتصادية فإنها لا تغدوا إلا أن تنظم في شكل شركات المساهمة أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة².

تتمتع الشركة باعتبارها شخص معنوي³ بجميع حقوق الشخصية القانونية، إلا ما كان منها ملازما لصفة الإنسان، فلها على وجه الخصوص ذمة مالية مستقلة، وأهلية في الحدود التي يقرها القانون، وموطن خاص بها، وحق التقاضي⁴، غير أن الشركات التجارية تحتاج على الدوام إلى نائب يتولى تمثيلها في التعامل مع الكافة ويعبر عن إرادتها.

¹ لقد ثار خلاف بين فقهاء القانون حول الطبيعة القانونية للشركات ذات المسؤولية المحدودة وتصنيفها بين شركات الأشخاص وشركات الأموال، فاتجه جانب من هؤلاء الفقهاء إلى اعتبارها شركات مختلطة، تجمع بين خصائص شركات الأشخاص وشركات الأموال، بينما رجح آخرون تصنيفها ضمن شركات الأموال فقط، لتقارب أحكامها مع أحكام هذه الشركات، بما أن الشركات ذات المسؤولية المحدودة لا تثور في شأنها مسؤولية الشركاء التضامنية والمطلقة، ولا تنقضي بوفاة أحدهم أو انسحابه أو إفلاسه أو الحجر عليه، فيكون بذلك الاعتبار المالي راجحا على الاعتبار الشخصي، أنظر: - هاني محمد دويدار، القانون التجاري اللبناني ج.1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995، ص ص 586، 587.

² رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 105.

³ الأشخاص المعنوية أو الاعتبارية، هي: الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الشركات المدنية والتجارية، الجمعيات والمؤسسات، الوقف، وكل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية، أنظر: - المادة 49 من الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 ديسمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، الجزائر، ص 990.

⁴ المادة 50 من الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

إن انعدام مادية الشركة سواء كانت مدنية أو تجارية يفرض عليها التصرف بواسطة من يمثلها قانوناً، وهو المدير أو المسير الذي يتعين عليه التصرف باسم الشركة ولحسابها¹، ومن أجل ذلك فقد منح القانون سلطات واسعة للتصرف في كل الأحوال باسم الشركة ولمصلحتها، وقد يخوله جهاز إدارة الشركة سلطات إضافية في القانون الأساسي للشركة، أو أن يتم الاتفاق عليها في عقد تعيينه².

يتولى مسير المؤسسة إدارة أموال الشركة وائتماناتها، ويقوم بجميع التصرفات التي تدخل في موضوعها، فهو الذي يبرم العقود مع الغير، ويقوم بالتوقيع نيابة عنها ويمثلها أمام القضاء والإدارات العامة والغير بوجه عام، ونظراً للموقع الاستراتيجي الذي يحتله المسير في المداخل العليا للمؤسسة التي يديرها، إضافة إلى السلطات الواسعة التي يزود بها للقيام بمهامه، فإن الإلمام بالنظام القانوني الذي يحكمه على عكس ما يمكن اعتقاده في الوهلة الأولى، ليس بالمهمة السهلة نظراً لتعقيده وتشعبه وكذا بسبب التطور الذي عرفه، وارتباطه بعدة فروع من القوانين خاصة القانون التجاري وقانون العمل.

لقد مر النظام القانوني لمسيرى المؤسسات بمرحلتين تشريعتين مختلفتين، فكان المسير في ظل النظام الاشتراكي، أو ما كان يطلق عليه تسمية نظام التسيير الإداري للمؤسسات العمومية الاقتصادية يخضع لنظام التعيينات المباشرة التي تقوم بها السلطة الوصية، وينفذ أوامرها وتوصياتها ما دفع ببعض أساتذة القانون إلى اعتباره موظفاً عاماً يتولى إدارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية

¹ هاني محمد دويدار، المرجع السابق، ص 382.

² المادتين 554 و 555 (بالنسبة لشركة التضامن)، والمادة 563 مكرر (بالنسبة لشركة التوصية البسيطة)، والمادتين 576 و 577 (بالنسبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة)، والمواد 622، 638، 641، 648 و 652 (بالنسبة لشركة المساهمة) والمادتين 715 مكرر 135 و 715 مكرر 136 (بالنسبة لشركة المساهمة البسيطة)، والمادة 715 ثالثاً 4 (بالنسبة لشركة التوصية بالأسهم)، من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

وفق التعليمات والتوجيهات التي ترسمها له الجهة التي عينته¹، أما بالنسبة للشركات الخاصة فلم يحدد المشرع الجزائري طبيعة العقود التي تربطهم بالشركة صراحة، غير أنه باستقراء نصوص القانون التجاري يتبين أنها عقود وكالة (وكلاء اجتماعيين)، مع إمكانية أن يجمع المسير بين عقد وكتلته وعقد عمل يبرمه مع الجهاز الإداري التابع للشركة².

غير أن انتقال الجزائر من نظام اقتصادي موجه إلى نظام اقتصاد السوق، وما صاحبه من تحولات اقتصادية واجتماعية، بعد صدور قوانين استقلالية المؤسسات، واعتماد دستور 1989 أفرز أسلوبا جديدا في تسيير المؤسسات الاقتصادية، والمتمثل في أسلوب التسيير الليبرالي التعاقدية هذا الأخير استحدث نظم وآليات مغايرة لما كان معمول به سابقا فيما يخص تعيين مسيري المؤسسات الاقتصادية، الذين لم يعودوا موظفين لدى الدولة، وكلاء اجتماعيين بل مجرد إطارات عمالية يخضعون لقواعد وأحكام قانون العمل بصفة متميزة³، نظرا لطبيعة أعمالهم والمسؤوليات المترتبة عليها.

أملت هذه الأوضاع توجهها جديدا للسياسة التشريعية في مجال علاقات العمل حتى تتكيف مع هذه التطورات، بحيث خص المشرع الجزائري فئة الإطارات المسيرة بنظام نوعي خاص يتناسب مع طبيعة وخصوصية أعمالهم، إذ أصبحوا يخضعون في علاقات عملهم لازدواجية تشريعية، فمن حيث الحقوق والواجبات يبقون خاضعين احتياطيا لقواعد قانون علاقات العمل⁴، بينما تنفرد عقود عملهم

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج.2، ط.6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 199.

² المواد 615، 616 و 640 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

³ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر 2010 ص 66.

⁴ المادة 04 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، الجزائر، ص 562.

ببعض الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات¹، وهذا دون الإخلال بأحكام القانون التجاري الواجبة التطبيق على علاقة عملهم، كتلك المتعلقة بفسخ عقود عملهم²، أو التي تحدد سلطاتهم³.

هذا ومن خلال ما سبق التطرق إليه بصفة موجزة حول النظام الخاص بعلاقة عمل مسيري المؤسسات، نفرض بأن الدافع من وراء إخضاع هذه الفئة لأنظمة نوعية خاصة مرده عدة أسباب لعل أهمها يكمن في إفرازات النظام السياسي والاقتصادي الذي عرفته البلاد، الأمر الذي استدعى ضرورة وضع نظم تشريعية جديدة تراعي طبيعة علاقة عمل الإطارات المسيرة، وتنظمها موازاة مع الأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري.

كما أن إخضاع مسيري المؤسسات لأحكام القوانين الاجتماعية ولو بصفة احتياطية في كل ما لم يتم النص عليه في أنظمتهم الخاصة (المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات) يوفر لهم الحماية من المخاطر التي قد يتعرضون لها خلال مسيرتهم المهنية؛ كالمخاطر الاجتماعية، والظروف الاقتصادية التي قد تتعرض لها المؤسسة، والتسريح التعسفي، وهذا ما يخلق لديهم نوع من الطمأنينة ويزرع فيهم روح المبادرة لتحقيق النتائج المرجوة من وراء تعيينهم على رأس ما يمكن اعتباره النواة الأساسية للاقتصاد الوطني ألا وهي المؤسسات الاقتصادية.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 03 أكتوبر 1990، الجزائر، ص 1318.

² المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر.

³ المواد 554، 577 و 641 من الأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

استنادا على هذه الفرضية فإن دراستنا ستكون منصبة من أجل الوصول إلى تحديد طبيعة النظام القانوني لمسيرى المؤسسات في التشريع الجزائري، وقبل التفصيل في ثنايا هذه الدراسة وجب توضيح مسألتين في غاية الأهمية.

تتمثل الأولى في سبب اختيارنا لهذا الموضوع الذي يتجسد في الاهتمام التشريعي والفقهى المتزايد بشكل كبير في الآونة الأخيرة بفئة مسيرى المؤسسات، خاصة مع تبني السلطات العليا في البلاد لسياسات اقتصادية حديثة، هدفها تشجيع الإنتاج والتقليل من الاعتماد على الربح النفطي وذلك بخلق عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية، على أن يبقى تحقيق هذه الأهداف مرهون بمدى كفاءة وفعالية مسيرى هذه المؤسسات.

أما المسألة الثانية وهي سبب حصرنا لهذه الدراسة في نطاق التشريع الجزائري علته عدم اهتمام معظم التشريعات المقارنة كالتشريع المصري والتشريع التونسي بفئة مسيرى المؤسسات كطبقة عمالية تتمتع بامتيازات خاصة، واقتصرت قوانينها على تنظيم علاقة هذه الفئة بالشركات التجارية ضمن أحكام القانون التجاري، باعتبارهم وكلاء اجتماعيين، باستثناء القانون الفرنسي الذي تناول موضوع الإطارات المسيرة في مادة وحيدة ضمن قانون العمل¹.

غير أن البحث في هذا الموضوع لم يكن بتلك السهولة المتوقعة سواء من حيث طبيعة الموضوع بحد ذاته بسبب تشعبه وتعقيداته، واختلاف الأوضاع التي يكون عليها مسير المؤسسة وتنوع أشكال الشركات التي أفرزت أجهزة تسيير متنوعة، أو من حيث مدى توفر المادة العلمية لشح المراجع والأبحاث المتعلقة بموضوع الأطروحة، وانحصر جل الأبحاث الأخرى في تغطية جزء بسيط منها والخاص بالمسؤولية الجزائية والمدنية لمسيرى المؤسسات.

¹ كسال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 09، المجلد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018، ص 1245.

وعليه سينصب موضوع بحثنا على دراسة النظام القانوني لمسيرى الشركات التجارية، وبهذا لا تدخل ضمن نطاق موضوعنا هذا المؤسسات الإدارية والشركات المدنية، بحيث يرجع سبب هذا الاستبعاد إلى حصر المشرع الجزائري مجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات في الشركات التجارية دون غيرها، حسب ما قضت به المادة الثانية من ذات المرسوم المذكور أعلاه.

كل هذا يدفعنا إلى حصر إشكالية هذه الأطروحة في الوقوف على تحديد طبيعة العلاقة القانونية للرابطة التي تجمع مسيرى المؤسسات بالشركات التجارية؟ وحدود تدخل كل من قانون العمل والقانون التجاري لتنظيمها؟، وما يترتب عن ذلك من آثار؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراستنا على المنهج التاريخي عند تطرقنا لمراحل التطور التشريعي الذي مرت به علاقة عمل مسيرى المؤسسات، والمنهج التحليلي والمقارن، لتحليل النصوص القانونية التي تحكم هذه العلاقة وفك اللبس والغموض الذي يعتريها، ومقارنتها بالنص القانوني الفرنسي الوحيد المنظم لهذه العلاقة ضمن أضييق الحدود، وكذلك المنهج الوصفي الذي طغى على الجزء الأكبر من هذه الدراسة، وهذا ما يستوجب وصف المسير وشروط توليه المنصب، ووصف التزاماته وسلطاته والآثار المترتبة عليها.

وللإحاطة بجوانب هذا الموضوع استوجب علينا تقسيم دراسته إلى خطة ثنائية تشمل باين يتناول الباب الأول تأطير علاقة عمل مسيرى المؤسسات من حيث تطورها التشريعي، وتحديد أطرافها، وبيان كفاءات إبرامها وتعديلها وأسبابها تعليقها، أما الباب الثاني فيتعلق بالمركز القانوني لمسيرى المؤسسات، أين تطرقنا للآثار التي تنجم عن هذه العلاقة، وأساليب الرقابة على أعمال المسيرين، وما قد ينتج عنها من مسؤوليات.

الباب الأول

تأثير علاقة عمل مسيري

المؤسسات

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

تعد المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي أو الأداة الرئيسية لدفع حركة التنمية الاقتصادية للدول وخلق الثروة، وتوفير مناصب العمل، إلى غير ذلك من الوظائف الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل المؤسسات الاقتصادية على تحقيقها لاسيما في خضم ما تشهده الساحة الدولية من تحولات اقتصادية متسارعة، ومنافسة شديدة لا تقوى على مجاراتها والاستمرار في ظلها إلا المؤسسات التي لها قدرة تنافسية تساعد على مواجهة هذه المتغيرات.

إن تغير الخريطة الجيوسياسية العالمية في بداية التسعينيات من القرن الماضي، واختلال موازين القوى الدولية على إثر انهيار المعسكر الشرقي الذي كان يقوده الاتحاد السوفياتي، وسيطرة الولايات المتحدة الأمريكية على العالم اقتصاديا وعسكريا¹، وظهور الثورة العلمية والتكنولوجية في مختلف المجالات، والتي جعلت من اقتصاديات الدول مترابطة بشكل كبير، أدى إلى دفع الغالبية العظمى من دول العالم التي كانت تنتهج النظام الاشتراكي إلى تبني النظام الرأسمالي، الذي أضحي حتمية لا بديل عنها.

والجزائر لم تكن استثناء بل سارت في فلك هذه الدول وأخذت بالنظام الرأسمالي إثر تفاقم أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزها التسيير الاشتراكي للاقتصاد الوطني، من ركود اقتصادي وسوء التسيير، وتدني إنتاجية العمل، وارتفاع تكاليف الإنتاج، هذه العوامل وغيرها كانت كفيلة بإدخال المؤسسات العمومية الاقتصادية في أزمة مالية خانقة²، وصلة إلى حد عجزها عن سداد أجور عمالها.

¹ رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 18 .

² الدراجي شعوة، إعادة تنظيم المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية وتبني مواصفة الإنيزو 2000/9001 (دراسة حالة المؤسسة الصناعية للكوابل - بسكرة)، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة، الجزائر، الموسم الجامعي 2007-2008، ص 40.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

والمؤسسة الاقتصادية باعتبارها شخص معنوي عديم الإرادة، هي بحاجة إلى شخص طبيعي يمثلها ويعبر عن إرادتها¹، وهو المدير أو المسير الذي شهد نظامه القانوني تطوراً لافتاً نتيجة للعوامل السابقة، وبحكم الموقع الذي يتبوؤه في هرم المؤسسة الاقتصادية فقد خصه المشرع الجزائري بنظام نوعي يتناسب مع طبيعة عمله. (الفصل الأول)

إن هذا الواقع الجديد دفع بالسلطات العليا في البلاد إلى تبني أنماط جديدة لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية لإنعاش الاقتصاد الوطني تماشياً ومتطلبات اقتصاد السوق، أين استقر الأمر على الأخذ بالأسلوب التعاقدية لتسيير هذه المؤسسات بعد إخضاعها لقواعد القانون التجاري، وتخصيص نظام نوعي خاص يطر العلاقة التي تجمعها بالقائمين على تسييرها، يحدد من خلاله شروط إنشاء هذه العلاقة، وكيفية تعليقها أو تعديلها. (الفصل الثاني)

¹ فاضلي إدريس، المدخل إلى القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 338.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات

إن فهم واقع المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر كشكل من أشكال تسيير الاقتصاد الوطني، أو ممارسته يستلزم بالضرورة العودة إلى المراحل السابقة التي مرت بها هذه المؤسسات، من حيث تنظيمها وتسييرها، فالأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر منذ الاستقلال وحتى الآن كانت لها انعكاسات حادة، أثرت على الاقتصاد الوطني سواء من حيث التسيير أو القدرة على المنافسة.

فصانعي السياسة الاقتصادية في البلاد كان همهم الوحيد إصلاح الاقتصاد الوطني بما يتماشى ومتطلبات اقتصاد السوق، وإخراج الجزائر من التبعية الاقتصادية للريع النفطي، بحيث شكلت هذه الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات نقطة تحول في مسار تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، فسعت إلى إخضاعها لأحكام القانون التجاري وقواعد المنافسة، وإلزام مسيرها بتحقيق النتائج والأهداف.

هذا التوجه الجديد الذي فرضه النظام الاقتصادي العالمي الحديث أو ما أصطلح عليه بالعولمة¹ يستلزم البحث في التطور الذي شهدته أجهزة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، لمعرفة الأسباب الكامنة وراء إخراج المشرع الجزائري مسيري المؤسسات من دائرة الخضوع لأحكام القانون العام وإدراجهم ضمن فئة العمال الأجراء مع بعض الخصوصية. (المبحث الأول)

ثم التعرض للمفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية ومسيرها باعتبارها طرفي علاقة عمل مسيري المؤسسات، وتحديد شروط اكتساب صفة مسير المؤسسة. (المبحث الثاني)

¹ ع. أوشان، السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 99/24، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، 1999، الجزائر، ص 27.

المبحث الأول: التطور التشريعي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات

لقد عرفت العلاقة بين الشركة ومسيرها منذ استقلال الجزائر عن الاحتلال الفرنسي سنة 1962 العديد من التطورات المتعاقبة، التي ساهمت بشكل كبير في تغيير الطبيعة القانونية لهذه العلاقة، من علاقة يحكمها النظام اللائحي بالنسبة لمسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية¹، ونظام الوكالة الاجتماعية إذا تعلق الأمر بنظرائهم في الشركات التجارية الخاصة، إلى علاقة تعاقدية مبنية على أساس التفاوض الحر بين المسيرين والمؤسسات، عمومية كانت أم خاصة لإبرام عقود عمل ذات طبيعة خاصة.

إن علاقة عمل مسيري المؤسسات بشكلها الحالي لم تكن وليدة الصدفة، بل كانت نتيجة للتطورات التي مست النظامين القانوني والاقتصادي في الجزائر، بحيث مرت هذه العلاقة بمرحلتين متباينتين²، مرحلة ما قبل سنة 1988، التي طغى عليها أسلوب التسيير الإداري أو الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية، فكان المسير مجرد موظف تابع للدولة ينفذ توجهاتها الاقتصادية³. (المطلب الأول)

ثم تلتها مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (مرحلة ما بعد سنة 1988) التي أخضعت مسيري المؤسسات لأحكام قانون العمل ومنحهم استقلالية كبيرة في تسيير المؤسسات الاقتصادية، حيث ساد في هذه المرحلة ما يعرف بأسلوب التسيير التعاقدية. (المطلب الثاني)

¹ كسال العربي، المرجع السابق، ص 1241.

² عابد يحيوي، علاقات العمل لمسيري المؤسسات، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، الجزائر 2002، ص 98.

³ بوزهار علاوه، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على علاقات العمل في الجزائر، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017، ص 140.

المطلب الأول: مرحلة الاقتصاد الموجه (ما قبل سنة 1988)

لقد شهدت الجزائر بعد الاستقلال فراغا قانونيا في شتى المجالات، ما استدعى تمديد العمل بالقوانين الفرنسية التي كانت مطبقة أثناء فترة الاستعمار، ماعدا تلك التي تتعارض والسيادة الوطنية وهذا بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962¹، والذي نص على تمديد العمل بالتشريعات الفرنسية باستثناء ما يتعارض منها مع السيادة الوطنية، أو كانت دوافعها استعمارية أو تمييزية أو تمس بالممارسة العادية للحريات، وذلك حفاظا على السير الحسن لمختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية للدولة الجزائرية، غير أن القوانين الفرنسية التي سادت في هذه الفترة كانت عاجزة عن تنظيم الحقيقي وفعال لتسيير المؤسسات الاقتصادية²، بشكل يضمن نجاحها الاقتصادية.

كما عرفت هذه المرحلة منذ الاستقلال وحتى سنة 1988 أساليب متعددة لتسيير المؤسسات الاقتصادية، والتي كانت مبنية على إيديولوجيات اقتصادية وسياسية مختلفة³، وهو ما يستدعي دراسة كل أسلوب بشكل منفصل حسب التسلسل الزمني التالي:

الفرع الأول: ذاتية التسيير و بروز مفهوم المؤسسة العامة (1962-1971)

يعتبر التسيير الذاتي شكلا من أشكال إدارة الأنشطة الصناعية أو الفلاحية الذي فرضته الظروف التي شهدتها الجزائر بعد الاستقلال سيما المغادرة الجماعية للمعمرين الأوربيين، و بروز ما يعرف بالأملاك الشاغرة التي حظيت بحماية قانونية خاصة من طرف المشرع الجزائري، للمحافظة

¹ القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 11 يناير 1963، الجزائر، ص 18.

² philippe merle, Anne fauchon, Droit commercial sociétés commerciales, 24^e édition, éditions Dalloz, France, 2020, p 39.

³ عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية القانونية)، ج.1، برقي للنشر، الجزائر، 2009، ص 87.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

عليها¹، ومنعا لانتقال ملكيتها للأفراد²، كما عرفت هذه المرحلة نمطا آخر من أنماط التسيير والمعروف بالمؤسسة العامة.

أولا - التسيير الذاتي للمؤسسات:

لقد حدد المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة³، تنظيم المؤسسات المسيرة ذاتيا على النحو التالي:

1- الجمعية العامة للعمال:

تتكون في مجموع العمال الدائمين، يعينون من طرف المدير بعد أخذ رأي المصالح المؤهلة وتعد المصادقة على مخطط تنمية المؤسسة وانتخاب مجلس العمل من أهم صلاحياته⁴.

2- مجلس العمال:

يتكون من 100 عضو على أن لا يقل هذا العدد عن 10 أعضاء، كما أوجب المرسوم رقم 63-95 المذكور أعلاه أن يكون ثلثي أعضائه من العمال الذين يباشرون العمل في الإنتاج ينتخبون لمدة 3 سنوات، ويجدد ثلث أعضائه كل سنة، على أن يقوم مجلس العمال بانتخاب لجنة التسيير ومراقبتها، والموافقة على توظيف وفصل العمال.

¹ لعلى بوكميش، المؤسسات العامة بالجزائر ظروف تطورها وطرق تنظيمها وإدارتها دراسة تتبعية 1962-2003، مجلة الحقيقة عدد 02، المجلد 04، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2005، ص 54.

² المرسوم رقم 62-020 المؤرخ في 24 أوت 1962، المتعلق بحماية وتسيير الأملاك الشاغرة، ج.ر عدد 12، المؤرخة في 07 سبتمبر 1962، الجزائر، ص 138.

³ المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 29 مارس 1963، الجزائر، ص 295.

⁴ المادة 05 و 09 من المرسوم رقم 63-95 المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة، سالف الذكر.

3- لجنة التسيير:

يتراوح عدد أعضائها من 03 إلى 11 عضوا، ثلثهم من العمال المباشرين في خطوط الإنتاج ويتم انتخابهم من طرف مجلس العمال، كما تقوم لجنة التسيير بتعيين رئيسا لها من بين أعضائها يتولى تمثيل المؤسسة أمام القضاء والغير، ويتأسس اجتماعات مجلس العمال ولجنة التسيير، ويوقع على محاضر مداولاتها¹.

4- المدير:

يمثل الدولة داخل المؤسسة ويحافظ على شرعية العمليات الاقتصادية والمالية، فله أن يعترض على مخططات الاستغلال والتنمية المخالفة للمخطط الوطني، ويضمن تحت إشراف رئيس لجنة التسيير تنفيذ قرارات الهيئات المنتخبة داخل المؤسسة ومدى مطابقتها للقانون، ويتم تعيينه وعزله من طرف الوصاية باقتراح من المجلس البلدي للتسيير الذاتي².

يتبين من خلال ما سبق أن أسلوب التسيير الذاتي للمؤسسات تميز بهيمنة العمال على أجهزة المؤسسة، بالرغم من أن مشاركتهم في التسيير انحصرت في المجال الاستشاري فقط، وهو ما يتنافى مع المبادئ التي يقوم عليها التسيير الذاتي³، بالإضافة إلى تعدد مراكز القرار بين رئيس لجنة التسيير الذي يتم اختياره بطريقة ديمقراطية، ومدير تعيينه الوزارة الوصية لينفذ تعليماتها، ومن جانب آخر فإن قيام المشرع الجزائري بدمج المؤسسات المسير ذات الأهمية الوطنية ضمن القطاع العام بمقتضى المادة الأولى من المرسوم رقم 63-95 المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك

¹ المادتين 15 و19 من المرسوم رقم 63-95 المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة، سالف الذكر.

² المادتين 20 و22 من المرسوم رقم 63-95 المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة، سالف الذكر.

³ بوزهار علاوه، المرجع السابق، ص 38.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المستثمرات الفلاحية الشاغرة المذكور أعلاه؛ مهد الطريق لإلغاء أسلوب التسيير الذاتي¹، وظهر نظام المؤسسة العامة.

ثانيا - المؤسسة العامة:

لقد أدت الصعوبات المالية والمشاكل البيروقراطية، نهيك عن نقص الخبرة وسوء التخطيط والتسيير التي واجهتها المؤسسات المسير ذاتيا إلى ظهور نمط جديد من أنماط التسيير، وقد عزز ذلك ظهور المرسوم رقم 64-175 المؤرخ في 08 جوان 1964، المتضمن تحديد نظام القطاع الصناعي الاشتراكي²، الذي وحد الوصاية الإدارية المركزية والمحلية على المؤسسات ذاتية التسيير، ذات المصلحة الوطنية أو المحلية³، الأمر الذي دفع بالسلطة التي كانت قائمة آنذاك إلى تبرير تدخلها في الحياة الاقتصادية بطريقة قانونية، تمثلت أساسا في أسلوب المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري والشركة الوطنية.

1- المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري:

تعتبر المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري أداة لتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية ولقد ورثتها الجزائر عن النظام الفرنسي⁴، وتتهيكل هذه المؤسسات من جهازين أساسيين: مجلس الإدارة والمدير⁵.

¹ عجة الجبلاي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص 14.

² المرسوم رقم 64-175 المؤرخ في 08 جوان 1964، المتضمن تحديد نظام القطاع الصناعي الاشتراكي، ج.ر عدد 09 المؤرخة في 26 جوان 1964، الجزائر، ص 131.

³ المادة 04 من المرسوم رقم 64-175 المتضمن تحديد نظام القطاع الصناعي الاشتراكي، سالف الذكر.

⁴ الدراجي شعوة، المرجع السابق، ص 16.

⁵ بوزيد غلابي، مفهوم المؤسسة العمومية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، الموسم الجامعي 2010-2011، ص 49.

أ - مجلس الإدارة:

وهو هيئة استشارية تداولية، يتشكل من ممثلي مختلف الوزارات¹، وتختلف اختصاصات وصلاحيات مجلس الإدارة من مؤسسة إلى أخرى بحسب طبيعة ونشاط كل مؤسسة، إلى أن هذه الصلاحيات تبقى شكلية فقط، بحكم أن الجهاز التنفيذي (المدير) هو من يمتلك السلطة الفعلية في المؤسسة، كما تم استبعاد تمثيل العمال في مجلس إدارة المؤسسة².

ب - المدير:

يمثل المدير الجهاز التنفيذي في المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، ويتم تعيينه بموجب مرسوم بناء على اقتراح من الوزارة الوصية³، وبالرغم من كونه في وضعية لائحية إلا أنه لا يخضع حتما للقانون الأساسي للوظيفة العمومية⁴، أما من حيث الصلاحيات فإنه يتمتع بكل السلطات اللازمة لضمان السير الحسن للمؤسسة، على رأسها وضع النظام الداخلي، تعيين العمال وفصلهم، تمثيل الشركة وإبرام الصفقات العمومية، بالإضافة إلى رفع الأعمال والقرارات التي تخضع للرقابة إلى الجهات الوصية للبت فيها⁵.

2- الشركة الوطنية:

تعد الشركة الوطنية من الناحية النظرية شركة ذات رؤوس أموال، تعود ملكيتها للدولة، وتخضع لأحكام القانون التجاري، ويتم إدارتها بواسطة جهازين: مجلس الإدارة ومدير عام أو رئيس مدير

¹ عجة الجليلي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، المرجع السابق، ص 18.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 62.

³ الدراجي شعوة، المرجع السابق، ص 18.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 63، غير أن هناك من يرى أن مديري المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري يخضعون في الغالب إلى قانون الوظيفة العامة (موظفون عامون)، مع مراعاة بعض الخصوصيات، أنظر: - عابد يحيوي، المرجع السابق، ص 100.

⁵ بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 50.

عام¹.

أ- الجهاز التداولي:

يتجسد الجهاز التداولي أو مجلس الإدارة في لجنة أصطلح على تسميتها بلجنة التوجيه والمراقبة تتكون من ممثلين عن الوزارات التي لها علاقة بالشركة، وهي هيئة استشارية تساعد المدير العام في أداء مهامه²، كما أن وجودها كان شكليا بسبب تركيز جميع السلطات بيد المدير العام أو الرئيس المدير العام.

ب- الجهاز التنفيذي:

يمثله المدير العام أو الرئيس المدير العام، يعين بمقتضى مرسوم بناء على اقتراح من الوصاية ويتصرف تحت سلطة هذه الأخيرة، ويتمتع بسلطات واسعة لإدارة الشركة وتمثيلها³.
لقد تميزت هذه المرحلة بسيطرة المديرون (المدير، المدير العام) على دواليب إدارة المؤسسات بسبب التنظيم الإداري للمؤسسات العامة، والذي قلص بدوره من استقلاليتهم في التسيير، واستبعد تمثيل العمال من الأجهزة التداولية، الأمر الذي وُثِّر العلاقة بين العمال والإدارة، وأمام هذا الوضع قررت السلطات الجزائرية التوجه نحو الأسلوب الاشتراكي لتسيير المؤسسات العمومية.

الفرع الثاني: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1980)

تبنى المشرع الجزائري نظام المؤسسة الاشتراكية كنمط من أنماط تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، مزيلاً بذلك كل ما له علاقة بالنظام الاستعماري الفرنسي بموجب ميثاق التنظيم

¹ أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد صاصيلا، ط.4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص ص 454 و455، وتعتبر كل من المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، والشركة الوطنية أسلوبيان من الأساليب الليبرالية المأخوذة من الاستعمار الفرنسي لإدارة الأنشطة الاقتصادية للدولة.

² بوزيد غلاي، المرجع السابق، ص 55.

³ لعلى بوكميش، المرجع السابق، ص 59.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الاشتراكي للمؤسسات الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بتاريخ 13 ديسمبر 1971¹، والأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات²، للقضاء على الاختلالات التي أفرزتها المرحلة السابقة، وكوسيلة لتحقيق التنمية وتحسين ظروف العمال.

عرفت المادة الرابعة من الأمر رقم 71-74 المذكور أعلاه المؤسسة الاشتراكية على أنها "شخصية معنوية لها شخصية مدنية والاستقلال المالي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات"³. ويقصد بالوحدة الاقتصادية: "الهيكلة الدائم للمؤسسة لها وسائل إنسانية ومادية خاصة وتهدف إلى إنتاج مواد أو تقديم خدمات"⁴.

يعتمد هذا الأسلوب في إدارة المؤسسات على إشراك العمال في التسيير عن طريق جهازين رئيسيين: "مجلس العمال" المنتخب و"مجلس المديرية" المعين⁵.

أولا - مجلس العمال:

يتألف مجلس العمال من 07 إلى 25 عضوا⁶، وينتخب من قبل مجموع عمال المؤسسة لمدة ثلاثة سنوات⁷، ويتمثل دوره الرئيسي في مراقبة تسيير المؤسسة⁸، وذلك بالنظر إلى محدودية سلطاته

¹ ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، الجزائر، ص 1730.

² الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص 1736، الجزائر.

³ عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، المرجع السابق، ص 22 و 23.

⁴ المادة الأولى من المرسوم رقم 73-177 المؤرخ في 25 أكتوبر 1973، المتعلق بالوحدة الاقتصادية، ج.ر عدد 87، المؤرخة في 30 أكتوبر 1973، الجزائر، ص 1297.

⁵ ع.أوشان، المرجع السابق، ص 17.

⁶ المادة 24 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

⁷ المادتين 20 و 22 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

⁸ أحمد محيو، المرجع السابق، ص 462.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أو انعدامها بالنسبة لمعظم الأعمال والتصرفات، كالمشاركة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية، وحصص
المشروع الجزائري سلطات مجلس العمال بمقتضى الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي
للمؤسسات في تقديم آراء وتوصيات حول المشاريع الخاصة بتطوير المؤسسة، والبرامج المتعلقة بنشاطها
واستثماراتها¹.

ثانيا - مجلس المديرية:

يتكون مجلس المديرية من نواب مباشرين للمدير العام، تعينهم السلطات الوصية، وممثل
أو ممثلين ينتخبهما مجلس العمال لمدة ثلاثة أعوام ، يرأسه مدير عام يضمن التسيير العام للمؤسسة
تحت سلطة الوزارة الوصية، ويعين بموجب مرسوم باقتراح من هذه الأخيرة، كما يساعده في أداء
مهامه مدير عام مساعد ومدير واحد أو عدة مديرين حسب الحالة²، وللمجلس المديرية سلطة البث في
البرامج العامة لنشاط المؤسسة ومشاريع توسيعها أو مشاريع إحداث فروع لها، بالإضافة إلى إعداد
الميزانيات وحساب الاستغلال³.

ويجب الإشارة إلى أن المدير العام كان يتمتع بوضعية خاصة بالمقارنة مع مساعديه، فبينما كان
يتم تعيينه بمرسوم (قد يكون في الغالب مرسوم رئاسي)، فإن مساعديه يعينون بقرار وزاري من الوصاية
بناء على اقتراح من المدير العام⁴، كما أن رقابة مجلس العمال ومجلس الإدارة على أعماله كانت
شكلية فقط لافتقارها لأية إجراءات ردعية أو عقابية (وهو ما يستشف من خلال استقراء النصوص
الواردة في الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات)، إذ أن سلطة عزله أو إنهاء
مهامه كانت بيد السلطات الوصية.

¹ المادة 29 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

² المادتين 57 و62 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

³ المادة 59 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

⁴ المادتين 62 و63 من الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أما بالنسبة للقطاع الخاص الذي كان ينشط ضمن نطاق ضيق، أو شبه منعدم لتعارضه مع التوجه الاشتراكي¹، فإن علاقات العمل كانت تخضع للأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص²، والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³، غير أن هذين الأمرين لم يتطرقا إلى علاقة عمل مسيري المؤسسات بحكم هيمنة المؤسسات الاشتراكية على القطاعات الاقتصادية بينما أشار الأمر 75-31 سالف الذكر إلى بعض الأنظمة النوعية لعلاقات عمل العمال في المنازل والممثلون التجاريون ورجال البحر⁴.

كما شهدت هذه الفترة إلغاء العمل بالقوانين الفرنسية⁵، التي كانت مطبقة في الجزائر بموجب القانون رقم 62-157، المتضمن التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، وصدور العديد من القوانين الوطنية لعل أبرزها القانون المدني والقانون التجاري⁶ فجاء هذا الأخير متأثرا بقانون الشركات الفرنسية الصادر سنة 1966، واقتصر على تنظيم ثلاث أنواع من الشركات هي شركة التضامن (شركة أشخاص)، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة

¹ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 13.

² الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد، 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص 1741، الجزائر.

³ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39 المؤرخة في 16 ماي 1975، ص 527، الجزائر.

⁴ المواد من 69 إلى 75 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، سالف الذكر.

⁵ المادة الأولى من الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، المتضمن إلغاء القانون 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والرامي إلى التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج.ر. عدد 62، المؤرخة في 03 أوت 1973، الجزائر، ص 878.

⁶ لقد شهدت هذه الفترة صدور كل من القانون المدني والقانون التجاري، غير أنّ كل من القانونين اعترهما حالة من الجمود من حيث التطبيق بسبب عدم انسجام أحكامها ذات التوجه الليبرالي مع قواعد النظام الاشتراكي الذي كان قائما آنذاك، أنظر: - عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية القانونية)، المرجع السابق، ص 88.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المساهمة¹ (شركتي أموال)، بالإضافة إلى تنظيمه لحالة الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير في شركة المساهمة²، التي سنفصل فيها لاحقا.

وبعدها أصدر المشرع الجزائري القانون الأساسي العام للعامل³، الذي امتد مجال تطبيقه إلى القطاعين العام والخاص، وقطاع الوظيفة العامة⁴، واعتبر صفة الإطار المسير صفة مؤقتة لا تلازم العامل المعني إلا خلال المدة التي يشغل فيها هذا المنصب⁵، فالمشرع الجزائري اكتفى بالإشارة إلى أن مسير المؤسسة إطار سامي دون التطرق إلى تنظيم علاقة عمله.

إن النظام الاشتراكي للمؤسسات خلق صراع دائم بين الإدارة ومجلس العمال حول مسألة التسيير واتخاذ القرارات، بسبب تركيز جميع السلطات بيد المدير، الذي كان يخضع بدوره إلى سلطة الوزير الوصي، أما بالنسبة للقطاع الخاص فلم يضاف شيء يذكر بسبب هيمنة المؤسسات الاشتراكية على جل الأنشطة الاقتصادية، الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى التفكير في نمط جديد لتسيير المؤسسات العمومية.

الفرع الثالث: التسيير في ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية: (1980-1988)

ظهرت مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية كنتيجة لمخلفات المراحل السابقة، التي تولد عنها العديد من المشاكل، وقد تم تطبيق هذا النظام على فترتين زمنييتين متعاقبتين، هيكلية عضوية ثم أعقبتها هيكلية مالية.

¹ فتيحة يوسف المولودة عماري، أحكام الشركات التجارية، ط.2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص11.

² أنظر المادتين 615 و616 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978، الجزائر، ص 724.

⁴ تنص المادة الأولى في فقرتها الثالثة من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، سالف الذكر على أنه: "يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي تخضع لها مقابل تلك الحقوق، مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه".

⁵ المادة 119 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أولا - دواعي إعادة الهيكلة الاقتصادية:

تعتبر من بين مبررات لجوء السلطات العمومية إلى إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية لتحسين شروط تسييرها والرفع من فعاليتها¹، الأسباب التالية:

- كبر حجم المؤسسات العمومية وتجاوز عدد عمالها طاقة استيعابها، وما نتج عنه من صعوبات في تسييرها ومراقبتها².

- مركزية قرارات تعيين مسيري المؤسسات وعزلهم، وضعف آليات الرقابة على أعمالهم.

- هيمنة الهيئات المركزية (الوزارات الوصية) على سلطة اتخاذ القرار بدلا من مسيري المؤسسات، نتج عنه سوء التسيير، وغياب الفعالية في إدارة هذه المؤسسات.

ولمواجهة مشاكل التسيير التي أنتجتها المراحل السابقة أصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات³ مهما كان نوعها أو قطاع نشاطها أو النظام القانوني الذي تخضع له، لتحقيق الأهداف التالية⁴:

- تشجيع المبادرات المبدعة للرفع من الإنتاج الوطني كما وكيفا.

- دعم اللامركزية وتوزيع السلطة في تسيير المؤسسات، وبالتالي تحرير إرادة المسيرين في اتخاذ القرارات التي تخدم مصلحة المؤسسة.

- تحقيق التوازن بين مختلف ولايات الوطن فيما يخص توزيع الأنشطة الصناعية والتجارية.

- توخي الملائمة القصوى بين حجم المؤسسة ومستوى عملها واختصاصها الإقليمي.

¹ بوزهار علاوه، المرجع السابق، ص 57.

² الدراجي شعوة، المرجع السابق، ص 40.

³ المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، ج.ر عدد 41، المؤرخة في 07 أكتوبر 1980، الجزائر، ص 1513.

⁴ المادة 02 من المرسوم رقم 80-242 المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، سالف الذكر.

ثانيا - خطوات تطبيق نظام إعادة الهيكلة:

إن لجوء المشرع الجزائري إلى الأخذ بنظام إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية لم يتم بشكل مباشر، وإنما تم على فترتين، حسب ما سنبينه أدناه:

1- إعادة الهيكلة العضوية:

حيث تم تقسيم المؤسسات العمومية المسيرة إلى عدة مؤسسات صغيرة حجم أكثر تخصصا وكفاءة، للقيام بجزء من النشاط الذي كانت تمارسه المؤسسة التي تم تقسيمها (المؤسسة الكبيرة) حتى يسهل على المدير أو المسير التحكم في إدارتها بفعالية كبيرة.

2- إعادة الهيكلة المالية:

بعد تقسيم المؤسسات العمومية الكبرى إلى مؤسسات صغيرة متخصصة كان من الضروري منحها استقلالية مالية، تطبيقا لمبدأ الفصل بين الذمة المالية للدولة والمؤسسات العمومية¹، كما تم في هذه المرحلة وضع جملة من القوانين المنظمة للقانون الأساسي العام للعامل أهمها:

- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية².

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات والإدارات العمومية³، والتي لم تأتي بجديد فيما يخص علاقات عمل مسيري المؤسسات.

¹ المادة 19 من القانون رقم 84-16 المؤرخ في 30 جوان 1984، المتعلق بالأحكام الوطنية، ج.ر. عدد 27، المؤرخة في 03 جويلية 1984، الجزائر، ص 1006.

² القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر. عدد 09، المؤرخة في 02 مارس 1982، الجزائر، ص 457.

³ المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر. عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985، الجزائر، ص 333.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بالإضافة إلى ما سبق فإن هذه المرحلة لم تشهد تغيرات جذرية في طبيعة نظام التسيير الذي كان قائما (التسيير الاشتراكي)، واكتفت السلطات الجزائرية بالتقليص من حجم المؤسسات العمومية الكبيرة، ومنحها استقلالية مالية، دون معالجة جوهرية للمشاكل التي كانت قائمة آنذاك.

وما يمكن استخلاصه عموما من المراحل السابقة أن علاقة عمل مسيري المؤسسات كانت تتميز بطبيعة خاصة عن علاقات العمل العادية¹، بحيث كان مسير المؤسسة يعين طرف السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، عن طريق مراسيم رئاسية أو قرارات وزارية أو محلية، و يخضعون لقانون الوظيفة العامة، كما تختص المحاكم الإدارية بالفصل في منازعات علاقة عملهم².

ومع نهاية سنة 1986 التي شهدت تدهورا في الاقتصاد الوطني بسبب الممارسات البيروقراطية السابقة وسوء التسيير، بالإضافة إلى انهيار قيمة الدينار، وارتفاع المديونية وانخفاض أسعار المحروقات بدأت الدولة الجزائرية في التحضير لمرحلة جديدة تقوم على استقلالية المؤسسات³.

المطلب الثاني: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (ما بعد سنة 1988)

إن الأزمات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر وتراجع الإيديولوجية الاشتراكية على المستوى العالمي، أدى بالجزائر إلى تبني نظام اقتصادي رأسمالي، بحجة فشل الاشتراكية في تحقيق التنمية⁴ ومواجهة الرهانات التي أفرزتها المراحل السابقة، وفي خضم هذه المعطيات انتهجت الحكومة الجزائرية سياسة الإصلاحات الاقتصادية، فكانت البداية من إخضاع المؤسسات العمومية إلى قواعد القانون الخاص، ثم تلتها مرحلة الخصخصة وصولا إلى مرحلة إعادة التوازن الاقتصادي.

¹ عابد يحيوي، المرجع السابق، ص 101.

² عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 139.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج.1، ط.06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 50.

⁴ عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية القانونية)، المرجع السابق، ص 88.

الفرع الأول: استقلالية تسيير المؤسسات (1988-1995)

مهدت فترة التسيير الاشتراكي، وفترات إعادة الهيكلة لعملية الاستقلالية التي باشرتها الجزائر في أواخر سنة 1988، إذ اعتبرت قوانين استقلالية المؤسسات¹ القوانين الرئيسية المنظمة لأشكال المؤسسات العمومية الاقتصادية وكيفية تسييرها، بحيث أخضعت هذه المؤسسات لقواعد القانون التجاري، وحصرتهما في شكلين هما شركة المساهمة والشركة ذات المسؤولية المحدودة²، أما فيما يخص أجهزة إدارتها فتتمثل في:

¹ وهي القوانين التي صدرت في بداية سنة 1988 تمهيدا واستعدادا لمنح المؤسسات العمومية الاقتصادية الاستقلالية في تسيير شؤونها (ويعنى أدق وضع حجر الأساس لمرحلة الاقتصاد الليبرالي)، وبناء نظام قانوني جديد خاص بالقطاع الاقتصادي في الجزائر قوامه توحيد القواعد القانونية التي تنظم إدارة وتسيير هذا القطاع، واستبدال أسلوب التسيير الإداري الذي كانت تدار بواسطته مؤسسات القطاع العام، بأسلوب التسيير التعاقدية، ووضع أجهزة وميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل بصفة عامة (الفردية والجماعية)، وعلاقات عمل مسيري المؤسسات بصفة خاصة، أساسها حرية التفاوض بين الأجهزة الإدارية التابعة للمؤسسات العمومية الاقتصادية وعمالها أو مسيريهيها في كافة الجوانب والمسائل دون تدخل من الدولة، التي ينحصر دورها ضمن هذه الأجهزة والميكانيزمات في السهر على تطبيق التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية العامة، والقوانين والنظم السارية المفعول فقط، وتمثل هذه القوانين فيما يلي:

- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988، الجزائر، ص 30.

- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالتخطيط، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988 الجزائر، ص 39.

- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بصناديق المساهمة، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988 الجزائر، ص 44.

- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988، الجزائر، 47، وتعد هذه القوانين من النظام العام الاقتصادي التوجيهي، هدفها تنظيم الاقتصاد الوطني والرفع من مردوديته وخلق الثروة، وكل تصرف يخالف أحكامها يعد باطلا، أنظر:- علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، ط.3 موفم للنشر، الجزائر، 2013 ص ص 293 و 294.

² المادة 03 فقرة 03، و 05 فقرة 01 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية سالف الذكر.

أولاً - الجمعيات العامة:

تتشكل من مجموع المساهمين في رأسمال المؤسسة العمومية (الدولة، الجماعات المحلية المؤسسات العمومية الاقتصادية الأخرى)، وتمارس الجمعيات العامة الصلاحيات والسلطات المخولة لها بموجب القوانين ونظامها الأساسي¹.

ثانياً: مجلس الإدارة وأجهزة التسيير

تأخذ المؤسسة العمومية الاقتصادية شكلين اثنين، فقد تأخذ شكل شركة المساهمة، أو قد تنظم في شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة.

1- المؤسسة العمومية في شكل شركة المساهمة:

يتولى إدارة المؤسسات العمومية التي تأخذ شكل شركات المساهمة مجلس إدارة يتكون من سبعة (07) أعضاء كحد أدنى واثنى عشر (12) عضواً كحد أقصى من بينهم عضوان يمثلان العمال، أما الأعضاء الباقون فتعينهم الجمعية العامة العادية²، وتعود مهمة الإشراف على إدارتها إلى مدير عام³ يعين من طرف مجلس الإدارة بناء على اقتراح من رئيسه⁴.

2- المؤسسة العمومية في شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة:

أما فيما يتعلق بالمؤسسات العمومية المنظمة في شكل شركات ذات مسؤولية محدودة، يتولى إدارتها مجلس مراقبة يتألف من خمسة (05) أعضاء، من بينهم عضو واحد يمثل العمال، وعضو تعينه الدولة، أما باقي الأعضاء فيتم تعيينهم من طرف الجمعية العامة العادية⁵، ويخول القانون مجلس الإدارة

¹ المادتين 23 و24 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، المذكور سابقاً.

² المادة 26 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

³ المادة 31 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

⁴ المادة 638 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 29 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

كل السلطات للتصرف باسم الشركة وفي حدود موضوعها وصلاحيات الهيئات الأخرى، وترجع مهمة الإشراف على إدارتها لمسير تعينه الجمعية العامة باقتراح من مجلس المراقبة¹، ويقوم كل من المدير العام أو المسير حسب الحالة بصلاحيات تسيير الشركة، ولهم في ذلك اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويجب التنويه إلى أن المشرع الجزائري قد أوكل وظيفة ملكية رأسمال المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى صناديق المساهمة².

غير أن هذه القوانين لم تحدد طبيعة العلاقة التي تربط المسير بالمؤسسة التي يديرها، فبات من الضروري على المشرع الجزائري سن قوانين أكثر وضوحا لمعالجة علاقة عمل مسيري المؤسسات، وهو ما حدث سنة 1990 بصدور القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الذي اعتبر مسيري المؤسسات مجرد عمال يخضعون لقواعد قانون العمل بصفة متميزة، وهو ما نصت عليه المادة الرابعة³ من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل

¹ المادة 37 فقرة ثانية من القانون رقم 88-04، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

² المادة 02 من القانون رقم 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة، سالف الذكر، وتعتبر صناديق المساهمة مؤسسات عمومية اقتصادية تخضع لأحكام القانون التجاري، وتنشأ بقرار من الحكومة، وهي مكلفة بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة ومراقبة إدارتها، أنظر: - سعودي زهير، النظام القانوني لتسيير ورقابة المؤسسات العمومية الاقتصادية على ضوء الأمر 01-04 عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2005، ص 17 وأنظر كذلك: - الدراجي شعوه، المرجع السابق، ص 49.

³ تنص المادة الرابعة من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المذكور أعلاه على أنه: "تحدد عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، العمل في المنازل، الصحفيين، الفنانين المسرحيين، الممثلين التجاريين، رياضيي النخبة ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الخاصة بمسيري المؤسسات، الذي أخضع علاقة عمل مسيري المؤسسات للازدواجية التشريعية، فمن جهة فإنهم يخضعون لنفس الواجبات والحقوق التي أوردها قانون العمل بالنسبة لجميع العمال، ومن ناحية أخرى فإن عقود عملهم تنفرد ببعض الأحكام الخاصة المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقاً¹.

كما عرفت هذه الفترة إضافة المشرع الجزائري أنواع جديدة إلى قائمة الشركات التجارية وهي شركات التوصية بنوعيتها، وشركة المحاصة، بالإضافة إلى تبنيه شكل جديد لتسيير شركات المساهمة والممثل في مجلس المديرين ومجلس المراقبة².

ومن خلال ما سبق ذكره فإن علاقة عمل مسيري المؤسسات أصبحت تخضع لأحكام قانون العمل والقانون التجاري والرسوم التنفيذية رقم 90-290 سالف الذكر، الذي يمكن تطبيق قواعده على جميع الشركات التجارية³، مهما كان نوعها أو الشكل الذي تقوم عليه، باستثناء شركات المحاصة كما سيأتي ذكره لاحقاً.

إن إستراتيجية استقلالية المؤسسات العمومية لم تحقق نقلة نوعية للاقتصاد الوطني بل أدت إلى نتائج سلبية على مستوى إدارة هذه المؤسسات مما أدى إلى ظهور مشاكل اقتصادية واجتماعية، من عجز في ميزانية الدولة، وطرده العمال وإغلاق الشركات، ما دفع بالحكومة الجزائرية إلى التوجه نحو خصوصية هذه المؤسسات⁴.

¹ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 26 و 27.

² المواد من 05 إلى 10 من المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أفريل 1993، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 27، المؤرخة في 27 أفريل 1993، الجزائر، ص 3.

³ M'hamed nasr-Eddine Koriche , Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique, Revue algérienne du travail n 24, Institut National du Travail, Alger, 1999, p 100.

⁴ لعللى بوكميش، المرجع السابق، ص 74 و 75.

الفرع الثاني: التسيير في مرحلة الخوصصة (1995-2000).

إن الانتقال من التسيير المركزي للمؤسسات العمومية إلى استقلالية التسيير دون إعطاء دور كبير للقطاع الخاص والمبادرات الفردية أدخل الجزائر في مواجهة تحديات اقتصادية وسياسية زاد من تعقيدها الوضع الأمني الذي عاشته الجزائر في فترة التسعينات (العشرية السوداء)؛ وللتخفيف من هذه الأزمات وتصحيح الأخطاء السابقة، وسعيًا من الدولة الجزائرية لتحسين طرق تسيير المؤسسات العمومية والرفع من كفاءتها، اتجه صانعي القرار الاقتصادي إلى تبني فكرة التخلي التدريجي عن مؤسسات القطاع العام، أي تبني سياسة الخوصصة، والتي تعرف على أنها: "إحدى الوسائل الأساسية لتحرير الاقتصاد من خلال دعم القطاع الخاص وتخفيض دور الدولة في النشاط الاقتصادي، وإحلال قوى السوق محل القرار الإداري"¹.

لا تعني الخوصصة فقط نقل ملكية المؤسسات العمومية أو تسييرها إلى القطاع الخاص، وإنما هي أداة التحول من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام الاقتصاد الحر، والحد من تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية، والتخلي عن التخطيط، إلى غير ذلك من التزامات الدولة الاقتصادية².

فكانت بداية هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة³، الذي ألغى القانون رقم 88-01 سابق الذكر باستثناء البابين الثالث والرابع منه، وألغى كذلك القانون رقم 88-04 والقانون رقم 88-03 سالف الذكر⁴.

¹ عجة الجليلي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخوصصة، المرجع السابق، ص 359.

² بوزهار علاوه، المرجع السابق، ص 69.

³ الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج.ر عدد 55 المؤرخة في 27 سبتمبر 1995، الجزائر، ص 06.

⁴ المادة 28 من الأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، المذكور أعلاه.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

ثم استبدل صناديق المساهمة بالشركات القابضة العمومية¹، وإخضاع المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى أحكام القانون التجاري²، باستثناء المؤسسات العمومية التي لم يحول رأسمالها إلى الشركات القابضة، أو تلك التي تكتسي طابعا استراتيجيا في نظر برنامج الحكومة الاقتصادي³.

كما أسند دستور 1996 للبرلمان مهمة تحديد قواعد تحويل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص⁴، بعدما كانت حكرًا على السلطة التنفيذية⁵.

بذلك سعت الدولة الجزائرية من وراء تطبيق سياسات الخوصصة إلى الرفع من كفاءة وفعالية الأطارات المسيرة حتى تواكب الأساليب الحديثة في إدارة وتسيير المؤسسات، وجلب الاستثمارات المحلية والأجنبية، وتوفير إيرادات مالية معتبرة لخزينة الدولة.

إلى أن هذا الواقع قد اصطدم بمدى التزام المالك الجديد للمؤسسة بالمحافظة على مناصب العمل، فالمشروع الجزائري وإن كان يلزم المالك الجديد بالمحافظة على مناصب العمل⁶، إلى أن هذا الالتزام قد لا يشمل جميع الأجراء، وهو ما يطرح إشكالية استمرار مسيري المؤسسات العمومية في مناصب عملهم بعد انتقال ملكية هذه المؤسسات إلى الخواص؟

¹ تعتبر الشركات القابضة العمومية شركات ذات رؤوس أموال تمتلك الدولة رأسمالها أو تشترك فيه مع أشخاص معنويين آخرين تابعين للقانون العام، ويخضع إنشائها وتنظيمها وسيرها للأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري، وتتولى تسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، كما يقوم المجلس الوطني لمساهمات الدولة بتوجيه وتنسيق أنشطة الشركات القابضة، أنظر: - المواد 05 و17 فقرة أولى و25 من الأمر رقم 95-25 المذكور أعلاه، وأنظر كذلك: - سعودي زهير، المرجع السابق، ص 17.

² الطيب بلولة، قانون الشركات، ترجمة محمد بن بوزة، ط.2، بري للنشر، الجزائر، 2009، ص 285.

³ المادة 03 من الأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، سالف الذكر.

⁴ المادة 122 فقرة 28 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ر عدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، الجزائر، ص 06.

⁵ المادة 05 من الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995، المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، ج.ر عدد 48، المؤرخة في 03 ديسمبر 1995، الجزائر، ص 03.

⁶ عطاء الله بوحמידة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه - إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 71.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وعلى صعيد آخر فإن هذه المرحلة قد شهدت بروز شكل جديد من أشكال الشركات التجارية، والمتمثل في المؤسسات ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة¹، الذي يتماشى مع طبيعة هذه المرحلة، ويسمح للملاك الخواص بالسيطرة على تسيير مؤسساتهم وإدارتها بسبب صغر حجمها.

غير أن تجربة الخصخصة التي خاضتها الجزائر لم تحقق الانطلاقة الاقتصادية المنشودة لتعدد سلطة اتخاذ القرار بين الشركات القابضة، وانعدام التنسيق فيما بينها بخصوص عمليات الخصخصة² كما تفشت مظاهر سوء التسيير في القطاع الاقتصادي العمومي بسبب قيام الشركات القابضة بتعيين مسيري المؤسسات على أساس معايير شخصية بعيدا عن الكفاءة أو النجاعة³. وهو ما دفع بالسلطات العليا في البلاد بالتوجه نحو تأسيس مرحلة جديدة قوامها إعادة التوازن للاقتصاد الوطني.

الفرع الثالث: إعادة التوازن للاقتصاد الوطني (من سنة 2000 إلى يومنا الحاضر)

بدأت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها⁴، الذي ألغى الأمر رقم 95-22 المتعلق بخصخصة المؤسسات العمومية، والأمر رقم 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، سالف الذكر، وقد أكد كذلك على الطابع التجاري للمؤسسات العمومية الاقتصادية، مع

¹ بحيث تم إنشاء المؤسسات ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة بمقتضى المادة 13 من الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 09 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري ج.ر عدد 77، المؤرخة في 11 ديسمبر 1996، الجزائر، ص 04.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص ص 110 و 111.

³ عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصخصة، المرجع السابق، ص 481.

⁴ الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، المتمم ج.ر عدد 47، المؤرخة في 22 أوت 2001، الجزائر، ص 09.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

إمكانية النص على أشكال خاصة لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تمتلك فيها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام مجموع رأسمالها، إذا قرر ذلك مجلس مساهمات الدولة¹، الذي عوض المجلس الوطني لمساهمات الدولة، وعلاوة على ذلك فقد تم حل الشركات القابضة وتعويضها بشركات تسيير المساهمات².

ومن خلال ما تقدم فإن المؤسسة العمومية الاقتصادية أصبحت تقوم على نفس التنظيم والهياكل التي تبنى عليها جميع شركات الأموال الخاضعة للقانون التجاري، سواء نظمت في شكل شركة مساهمة أو شركة ذات المسؤولية المحدودة، باستثناء المؤسسة العمومية الاقتصادية التي تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي خاضع للقانون العام مجموع رأسمالها؛ أو تلك التي يكتسي نشاطها طابعا استراتيجيا، فإنها تخضع لقوانينها الأساسية أو لنظم خاصة³، وعليه فإن أجهزة المؤسسة العمومية الاقتصادية تتمثل في:

أولا - الجمعيات العامة: (جهاز المداولة)

تعتبر الجمعية العامة الهيئة السيادية في المؤسسة العمومية الاقتصادية التي تأخذ شكل شركة

¹ المادة 05 فقرة 01 و 03 و 04 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، المذكور سابقا، وأنظر كذلك:- المرسوم التنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، المتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها، ج.ر عدد 55، المؤرخة في 26 سبتمبر 2001، الجزائر ص 15.

² المادة 05 فقرة 03 والمادة 40 فقرة أولى من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، المادة الأولى و 02 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 01-283 المتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها، سالف الذكر، وتعرف شركات تسيير المساهمات، بأنها: عبارة عن شركات ذات رؤوس الأموال، تنشأ وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 01-283 سالف الذكر، كما تخضع للوائح مجلس مساهمات الدولة، وهي تشكل الأداة التي تمارس بها الدولة حقها في ملكية داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية، أنظر:- الطيب بلولة، المرجع السابق ص 295 و 296.

³ المادة 06 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، المذكور سابقا.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المساهمة، ونظرا للدور الذي تضطلع به فقد أحال المشرع الجزائري تشكيلها وتسييرها واختصاصاتها إلى الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون التجاري¹، وتشكل الجمعية العامة من مجموع المساهمين في رأسمال المؤسسة عموميون كانوا أم خواص، شرط حيازة أشخاص القانون العام لأغلبية رأسمالها².

أما من ناحية التسيير والاختصاص فيجب التمييز بين الجمعية العامة العادية، والجمعية العامة غير العادية:

- فالجمعية العامة العادية تنعقد مرة على الأقل في السنة، ويمكن تمديد هذا الأجل بناء على طلب من مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حسب الحالة، أو بأمر من الجهات القضائية³.
- وتختص الجمعية العامة العادية بتعيين أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء مجلس المراقبة، وعزلهم تعيين مندوبي الحسابات، توزيع الأرباح، ومراقبة جميع العقود المبرمة بين الشركة ومسيرها⁴.
- أما الجمعية العامة غير العادية فهي تخضع من حيث تكوينها وسيرها إلى نفس الأحكام الخاصة بالجمعية العامة العادية، باستثناء اجتماعاتها التي تنعقد كلما دعت الضرورة إليها، وتختص وحدها بتعديل القانون الأساسي للشركة.

¹ سعودي زهير، المرجع السابق، ص 45.

² بحيث تنص المادة 02 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصائصها، المتمم سالف الذكر على أن: "المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون العام"، غير أن إخضاع المشرع الجزائري المؤسسات العمومية الاقتصادية للقانون العام يثير العديد من التساؤلات؛ فمن جهة فإنه يتعارض مع أحكام نص المادة 05 فقرة أولى من نفس الأمر التي تحيل إنشاء وتنظيم وتسيير المؤسسات العمومية إلى قواعد القانون التجاري، ومن جهة أخرى فإن قواعد القانون العام لا تتسجم مع توجه الدولة إلى تبني نظام اقتصاد السوق، وقواعد المنافسة، أنظر: - لعلى بوكميش، المرجع السابق ص 80.

³ المادة 676 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ فتيحة يوسف المولودة عماري، المرجع السابق، ص 174.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أما المؤسسات العمومية التي تنظم في شكل شركات ذات المسؤولية المحدودة، فإن جمعيتها العامة تنعقد على الأقل مرة واحدة في أجل ستة (06) أشهر اعتبارا من قفل السنة المالية، ويمكن تمديد هذا الآجال بقرار من الجهات القضائية¹، كما يتم استدعائها للانعقاد من طرف مدير الشركة (الذي يعتبر رئيسا لها) أو محافظ الحسابات، أو من طرف الشركاء الذين يملكون ربع رأسمالها على الأقل أو عن طريق وكيل تعيينه الجهات القضائية المختصة بناء على طلب أحد الشركاء².

وبخصوص قرارات جمعيات المساهمين فيجوز أن تتخذ عن طريق الاستشارات الكتابية³، وهذه القرارات يمكن أن تكون عادية لتعيين المدير أو المديرين⁴، وعزلهم⁵، فحص حسابات الشركة والمصادقة عليها⁶، تعيين محافظي الحسابات⁷، كما يمكن أن تكون قرارات جمعيات المساهمين غير عادية لتعديل عقد الشركة التأسيسي.

ثانيا - أجهزة الإدارة:

يمكن للمؤسسة العمومية الاقتصادية التي تنظم في شكل شركة مساهمة أن تختار لإدارتها بين النمط التقليدي الذي يجمع بين الإدارة والمراقبة والمعروف بمجلس الإدارة، أو النمط الحديث الذي يفصل بينهما، ويسمى مجلس المديرين ومجلس المراقبة.

¹ المادتين 584 و802 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² عمورة عمار، شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016، ص296.

³ المادة 580 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 576 الفقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 579 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المادة 584 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁷ المادة 12 من الأمر رقم 05-05 المؤرخ في 25 جويلية 2005، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2005، ج.ر. عدد

52، المؤرخة في 26 جويلية 2005، ص 03، وأنظر كذلك: - المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 06-354 المؤرخ في 09

أكتوبر 2006 المحدد لكيفيات تعيين محافظي الحسابات لدى الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ج.ر. عدد 64، المؤرخة في 11

أكتوبر 2006 ص 11، الجزائر.

1- مجلس الإدارة:

هو الهيئة الرئيسية التي تتولى تسيير الشركة وتنفيذ قرارات الجمعيات العامة لتحقيق أهداف الشركة¹، ويتشكل من أعضاء يتراوح عددهم بين ثلاثة (03) واثني عشر (12) عضواً، يمكن رفع عددهم إلى أربعة و عشرين (24) عضواً في حالة الدمج، تنتخبهم الجمعية العامة لمدة لا تتجاوز 06 سنوات²، ويجب أن يشمل مجلس الإدارة على مقعدين لصالح الأجراء³، ويتأسس مجلس الإدارة شخصاً طبيعياً يسمى رئيس مجلس الإدارة ينتخبه المجلس من بين أعضائه⁴، وللمجلس الإدارة صلاحية استدعاء الجمعية العامة للانتقاد⁵، والقيام بالتعيينات المؤقتة في حالة شغور منصب القائم بالإدارة⁶.

2- مجلس المديرين ومجلس المراقبة:

يتألف مجلس المديرين من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء طبيعيين يعينون من طرف مجلس المراقبة وتسنده رئاسة المجلس لأحد أعضائه⁷.

أما مجلس المراقبة فيتكون من سبعة (07) أعضاء على الأقل واثني عشر (12) عضواً على الأكثر، يجوز رفع عددهم إلى أربعة وعشرين (24) عضواً في حالة الشركات المدججة⁸، تنتخبهم الجمعية العامة التأسيسية لمدة 06 سنوات، أو الجمعية العامة العادية لمدة 03 سنوات ويمكن عزلهم

¹ نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 231، ويستوي أن يكون أعضائه منتخبون أم معينون.

² المادتين 610 فقرة أولى و 611 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 05 فقرة 02 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم سالف الذكر.

⁴ المادة 635 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 676 فقرة أولى، من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المادة 617 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁷ المادتين 643 فقرة أولى و 644 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁸ المادتين 658 و 657 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

في أي وقت من طرف هذه الأخيرة¹، ويجب على مجلس المراقبة أن يضمن مقعدين للعمال الأجراء في تشكيلته²، وينتخب مجلس المراقبة رئيسا من بين أعضائه يتولى مهام استدعاء المجلس وإدارة المناقشات³، ويمارس مجلس المراقبة صلاحيات الرقابة الدائمة على أعمال الشركة، ومنح التراخيص المسبقة للقائمين على الإدارة، لإبرام العقود أو القيام بأعمال التصرف الخاضعة للتراخيص لمصلحة الشركة، بالإضافة إلى تعيين أعضاء مجلس المديرين.

أما بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تأخذ شكل الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وبعد إلغاء القانون رقم 88-04 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، وإحالة تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى أحكام القانون التجاري بمقتضى الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، فإن المشرع الجزائري لم ينص على جهازي مجلس الإدارة ومجلس المراقبة في مواد القانون التجاري التي تنظم الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وأصبح الأمر يتعلق بهيئة التسيير وليس بالمجالس، بالإضافة إلى خلو هذه الهيئة من أي تمثيل للعمال⁴.

¹ الفقرات 01 و02 و04 من المادة 662 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 05 فقرة 02 من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم سالف الذكر.

³ المادة 666 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 292، وقد حصر المشرع الجزائري مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بشكل عام في مندوبي المستخدمين على مستوى كل مكان عمل يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، أو بواسطة لجنة المشاركة التي تضم مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة وهي مشاركة استشارية أو إعلامية فقط، أنظر: - المادة 10 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996، الجزائر، ص 07، والمادة 94 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

3- هياكل التسيير:

يتولى الإدارة العامة للمؤسسات العمومية الاقتصادية حسب الحالة، الرئيس المدير العام أو المدير العام¹، في المؤسسات التي تنظم في شكل شركة مساهمة وتأخذ بالنظام الكلاسيكي في التسيير (مجلس الإدارة)، أو مجلس المديرين بالنسبة لشركات المساهمة التي تحتوي على مجلس مديرين ومجلس مراقبة (النظام الحديث)، أما المؤسسات التي تنظم في شكل الشركات ذات المسؤولية المحدودة فيتولى إدارتها مسير أو عدة مسيرين².

فبالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة المساهمة فإن رئيس مجلس الإدارة (الرئيس المدير العام) يتولى الإدارة العامة للشركة لمدة ست 06 سنوات قابلة للتجديد³ ويمثلها في علاقاتها مع الغير؛ كما يتمتع بسلطات واسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف مع مراعاة السلطات التي يمنحها القانون صراحة للهيئات السيادية في الشركة، وضمن حدود موضوعها⁴، ويجوز عزله من طرف مجلس الإدارة في أي وقت⁵.

أما بالنسبة للمدير العام فيعين من طرف مجلس الإدارة بناء على اقتراح من رئيسه⁶، ويتم عزله حسب نفس الأشكال⁷، كما تحدد سلطاته ومدتها من طرف مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه ويتمتع بنفس السلطات المخولة لرئيس مجلس الإدارة اتجاه الغير⁸.

¹ الدراجي شعوة، المرجع السابق، ص 64.

² المادة 576 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ زايدي خالد، أحكام شركات الأموال، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2018، ص 72 و 73.

⁴ المادة 638 فقرة 01 و 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 636 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المادة 639 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁷ المادة 640 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁸ المادة 641 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وبالرجوع إلى أحكام المادة 644 من الأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري، سالف الذكر، فإن أعضاء مجلس المديرين يعينون من طرف مجلس المراقبة، ويحدد القانون الأساسي للشركة مدة عضويتهم في حدود تتراوح بين سنتين إلى ست (06) سنوات، وفي حالة إغفال القانون الأساسي لذكر مدة عضويتهم فإنها تقدر بأربع (04) سنوات¹، ويتمتع مجلس المديرين بصلاحيات واسعة للتصرف باسم الشركة ضمن حدود موضوع الشركة وسلطات هيئات الأخرى².

كما يخول القانون رئيس مجلس المديرين سلطة تمثيل الشركة في علاقاتها مع الغير³، غير أن هذه الصفة لا تمنحه سلطة إدارة أوسع من تلك التي يتمتع بها باقي الأعضاء الآخرين في المجلس⁴، فسلطة رئيس مجلس المديرين تنحصر في تنفيذ قرارات المجلس دون سلطة اتخاذها بمفرده⁵.

أما فيما يتعلق بالمؤسسات العمومية التي تتخذ الشركة ذات المسؤولية المحدودة شكلا خاصا بها، فيتم تعيين مديرها أو مديريها من طرف الشركاء (الجمعية العامة للمساهمين) في القانون الأساسي للشركة، أو بعقد لاحق، ويجوز أن يكون المدير أجنبيا عن الشركة⁶.

كما يجوز أن يكون عقد تعيين المدير لمدة محددة أو غير محددة، ويمكن عزله من طرف الشركاء الذين يمتلكون أكثر من نصف رأسمال الشركة⁷.

ويحدد القانون الأساسي للشركة سلطات المدير في علاقته بالشركاء، وفي حال عدم تحديدها، له أن يقوم بجميع أعمال الإدارة لصالح الشركة، أما في علاقته مع الغير فقد خوله القانون سلطات

¹ المادة 646 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 648 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 652 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 653 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ زايدي خالد، المرجع السابق، ص 78.

⁶ المادة 576 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁷ المادة 579 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

واسعة للتصرف باسم الشركة ولحسابها دون الإخلال أو التعدي على السلطات المخولة قانونا لجمعيات المساهمين ومجالس الإدارة أو المراقبة الشركات، وفي حال تعدد المديرين يتمتع كل واحد منهم منفردا بهذه السلطات¹.

وتميزت هذه المرحلة كذلك بمنح المفتشية العامة للمالية التابعة لوزارة المالية مهام الرقابة على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية²، بمقتضى الأمر رقم 08-01 المؤرخ في 28 فيفري 2008 المتمم للأمر رقم 04-01، المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها.

كما ألغى المشرع الجزائري المادة 6 مكرر³ من قانون الإجراءات الجزائية المستحدثة بمقتضى المادة 03 فقرة أولى من الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23 جويلية 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية⁴، والتي كانت تقيد رفع الدعوى العمومية في جرائم التسيير بشكوى مسبقة من الهيئات الاجتماعية للشركة (أجهزة الشركة).

هذا وقد استحدث المشرع الجزائري شكل جديد من أشكال الشركات التجارية، والمتمثل في شركات المساهمة البسيطة، التي يمكن أن تؤسس من طرف عدة أشخاص طبيعيين أو معنويين أو بواسطة شخص واحد، على أن تأخذ في الحالة الأخيرة تسمية شركة المساهمة البسيطة ذات الشخص الوحيد، وتنشأ هذه الشركة حصرا من طرف الشركات الحائزة على علامة "مؤسسة ناشئة"

¹ المادتين 577 و554 فقرة من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² الأمر رقم 08-01 المؤرخ في 28 فيفري 2008، المتمم للأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج.ر عدد 11، المؤرخة في 02 مارس 2008، الجزائر، ص 15.

³ المادة 03 من القانون رقم 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، المعدل للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 78، المؤرخة في 18 ديسمبر 2019، الجزائر، ص 11.

⁴ الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23 جويلية 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 40، المؤرخة في 23 جويلية 2015، الجزائر، ص 28.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

ويسري عليها من حيث التنظيم والتسيير ما يطبق على شركات المساهمة إلا ما تعارض منها مع الأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري، كتلك المتعلقة بتحديد عدد أعضاء مجلس الإدارة ونسب أسهمهم في رأسمال الشركة¹.

يتضح لنا من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري أحدث تغييرات جذرية، وقطعية مع المراحل السابقة من حيث أساليب وتقنيات تسيير وتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية، التي أخضعها بصفة كلية لأحكام القانون التجاري، وأصبح مسيرها مجرد عمال وإطارات تخضعون حقوقهم وواجباتهم لقواعد قانون العمل، بينما تنفرد عقود عملهم ببعض الأحكام التي أوردها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر²، كما تختص المحاكم العادية بالنظر في منازعات علاقة عملهم³ ومنحهم استقلالية في التسيير بعيدا عن إماءات الجهات الوصية.

إن هذه التعديلات الجوهرية التي أحدثها المشرع الجزائري على القوانين التي كانت قائمة في المراحل السابقة مست بدرجة كبيرة كفاءات تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، والطبيعة القانونية للعلاقة التي تجمع بين هذه الأخيرة و مسيرها، وهو ما يقودنا إلى البحث في أطراف هذه العلاقة.

¹ المادتين 715 مكرر 133 و715 مكرر 135 من القانون رقم 22-09 المؤرخ في 05 ماي 2022، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 32، المؤرخة في 14 ماي 2022، الجزائر ص 12.

² رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 ص 126.

³ المادة 500 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم ج.ر عدد 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008، الجزائر، ص 03، والمادة 20 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، ص 240، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، الجزائر، ص 2654.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المبحث الثاني: تحديد أطراف علاقة عمل مسيري المؤسسات.

تنص المادة الأولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، وتضيف المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات: "يرتبط المسير الأجير الرئيسي بجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه والتزاماته وكذلك السلطات التي يخوله إياها جهاز الإدارة المذكور".

إن علاقة عمل مسيري المؤسسات حسب المادتين المذكورتين أعلاه يكون طرفها الرئيسي المسير الذي يعتبر من المفاهيم الشائكة، بسبب كثرة المتدخلين في عملية إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية وتزايد الاهتمام به من طرف فقهاء القانون والاقتصاد، والدعوة إلى تطبيق معايير حوكمة الشركات والحكم الراشد في مهام تسيير المؤسسات (المطلب الأول).

إضافة إلى المسير فإن المؤسسة الاقتصادية تعتبر الطرف المقابل له في هذه العلاقة، التي يختلف مفهومها وتتعدد أنواعها وأجهزتها تسييرها بالنظر إلى العلم الذي تدرس من خلاله (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المسير

يعتبر مسير المؤسسة الاقتصادية ذلك الشخص الطبيعي¹، الذي يقود المؤسسة لتحسين نجاتها الاقتصادية، وبلوغ الأهداف المسطرة في عقد تعيينه، وهو مفهوم معقد ومتشعب، يصعب الإلمام به

¹ إن مسير المؤسسة باعتباره عاملاً أو إطاراً خاضعاً لقانون العمل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً، فقوانين العمل تركز على حماية الأشخاص الطبيعيين الذين يعملون في خدمة الغير، باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو أهم الأسباب الرئيسية التي أدت إلى نشأة قانون العمل، أنظر: - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، 2009، ص 342، وأنظر كذلك:

- Anne Charvériat, Alain Couret, Bruno Zabala, Sociétés commerciales, éditions Francis Lefebvre, France, 2016, p 210.=

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

لتعدد أنواعه، واختلاف طرق التسيير¹، والمسير قد يعين في العقد التأسيسي للشركة، أو بعقد لاحق كما أنه قد يمارس مهامه بدون أي سند قانوني، وقد يحدث أن يعينه الشركاء أو القضاء لإدارة الشركة في ظروف غير عادية من حياتها، لمدة زمنية معينة.

وزيادة على ذلك فإن مفهوم المسير قد يتداخل مع العديد من المصطلحات التي قد تتطابق مع مفهومه، وقد تختلف معه.

الفرع الأول: تعريف المسير

يطلق مصطلح المسير على كل من يعبر عن إرادة المؤسسة الاقتصادية، ويقوم بالتصرفات القانونية لمصلحتها، ولضبط هذا المصطلح يلزمنا الرجوع إلى المحاولات الفقهية لتعريفه، ثم عرض تعريفه القانوني.

أولا - المحاولات الفقهية لتعريف المسير:

هناك من أخذ بالمفهوم الواسع لمصطلح المسير فعرّفه بأنه: "الشخص الذي يستطيع القيام بالأعمال وإنجاز المهام من خلال الآخرين، فهو مخطط ومنشط ومراقب ومنسق لجهود الآخرين لبلوغ غرض مشترك، وعليه يعتبر من الناحية الأصولية مسيرا كل مسؤول عن أعمال الآخرين، ولا بد من أن تكون للمسير سلطة معينة لاتخاذ القرارات، وإلا يفقد صفته كمسير ويتحول عمليا إلى منفذ فحسب"².

= كما نص المشرع الجزائري كذلك على إلزامية أن يكون مسيري شركات المساهمة والشركات ذات المسؤولية المحدودة، أشخاص طبيعيين، وذلك في المواد 576 فقرة أولى و639 و644 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

¹ عياطة نائلة، المسؤولية الجزائرية للمسيرين في عالم الأعمال، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018، ص 56.

² محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، ج.1، ط.1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 18.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

في حين تبنى جانب آخر من الفقه المفهوم الضيق لهذا المصطلح فاعتبر المسير: "الشخص الذي يمارس سلطة داخل هيكل منظم المتمثل في الشركة، وهو مخول للتصرف باسم الشركة ولحسابها ويمنح لذلك سلطات واسعة في الإدارة والتمثيل تحقيقا لمصلحة الشركة"¹.

والمسير هو "كل شخص مكلف بإدارة مال أو أكثر أو ملك"².

كما ذهب آخرون إلى تعريف المسير بأنه: ذلك الشخص الذي تعهد إليه مسؤوليات كبيرة في المؤسسة تستلزم منحه استقلالية في تنظيم وقت عمله، وسلطة اتخاذ القرار داخل المؤسسة التي يتولى إدارتها، بالإضافة إلى تلقيه أجر كبير³.

وما يلاحظ من خلال هذه التعاريف أنها تعرضت لمفهوم المسير بشكل عام، ولم تحدد بدقة الطبيعة القانونية للشخص الذي يكتسب صفة مسير مؤسسة، هل هو شخص طبيعي أم معنوي؟ وهل يشمل هذا المصطلح كافة الأشخاص القائمين بإدارة المؤسسة الاقتصادية؟ كأعضاء مجلس

¹ شيباني نضيرة، هوية المسير في ظل الشركات التجارية، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد الأول، جامعة قسنطينة، الجزائر 2013، ص 228.

² ريمي كابريلاك، قاموس المصطلحات القانونية (عربي فرنسي)، التحرير والمراجعة والترجمة مراد حمال، برقي للنشر، الجزائر، 2018 ص 291.

³ Antoine Cristau, Droit du Travail, éditions Hachette, France, 2004, p 57.

وهو نفس التعريف الوارد في نص المادة 2-3111L من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على ما يلي:

"Les cadre dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement", Code du Travail français, page consultée le: 30/07/2021, à 22h00, à:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%20travail.pdf>

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الإدارة أو مجلس المراقبة، أم أنه يقتصر على فئة معينة من المكلفين بإدارتها دون غيرهم؟، وهو ما دفع بالعديد من المشرعين إلى التدخل والفصل في مسألة تعريف مسيري المؤسسات.

ثانيا - التعريف القانوني لمسيري المؤسسات:

بخلاف بعض الأنظمة القانونية المقارنة التي لم تتضمن تعريفا دقيقا لمسيري المؤسسات¹، فإن المشرع الجزائري قد عرف المسير، في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات²، سالف الذكر بقولها "يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

- المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.

- إطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة".

ويقصد بالمسير وفقا لنص هذه المادة كل من المسير الأجير الرئيسي وهو المدير العام أو الوكيل أو أي مسير أجير آخر، يربطه بالشركة ذات رؤوس الأموال عقد عمل، بالإضافة إلى إطارات المديرية

¹ كمال العياري، المسير في الشركات التجارية، ج.1، ط.2، مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2014، ص 15.

² والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد أشار إلى تعريف المسير في المادة 36 فقرة أولى من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988، ص 117 الجزائر، بقولها: "يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تماونه أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصه في هذا الميدان"، وبالرجوع إلى نص المادة 30 من القانون رقم 78-12، المذكور سابقا والمغلى بمقتضى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر، نجدتها تنص على ما يلي: "بصرف النظر عن الأحكام المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه، يكون العامل الذي يمارس سلطة سلمية مسؤولا عن التنفيذ السليم للمهام الواجب إتمامها من قبل أي عامل آخر موضوع تحت سلطته، بناء على تعليماته أو حسب الطرق المتبعة عادة في توزيع العمل ضمن جماعة العمال".

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الذين يكتسبون صفة المسير بقوة القانون¹.

أما بالنسبة للقانون المقارن فنجد على سبيل المثال أن المشرع الفرنسي قد عرف المسير في نص المادة 2-3111 L من قانون العمل²، المذكورة آنفا على أنه كل شخص مكلف بمسؤوليات تتطلب أهميتها استقلالية في تنظيم وقت عمله، ويتخذ القرارات داخل الشركة بشكل مستقل إلى حد كبير، بالإضافة إلى تلقيه أجر كبير بالمقارنة مع باقي الأجراء في الشركة. وزيادة على ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية أضافت في أحد قراراتها شرطين آخرين لاكتساب صفة المسير، ويتمثلان في: مشاركة المسير في إدارة الشركة، واتخاذ القرارات الإستراتيجية

¹ يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد استعمل في النص الفرنسي من ذات المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه مصطلح **Gérant** والذي يقابله في اللغة العربية مصطلح **المسير**، بينما استعمل في النص العربي كلمة **وكيل** والتي تترجم في اللغة الفرنسية إلى كلمة **Mandataire** فالمصطلحين لا يؤديان إلى نفس المعنى (غير متقابلان)، وقد يكون المقصود هو المسير وليس الوكيل باعتبار أن المسير يرتبط بعقد عمل مع الشركة ذات رؤوس الأموال، بخلاف الوكيل الذي يجمعه بهذه الأخيرة عقد وكالة، وقد أكدت المحكمة العليا الجزائرية على أنه: "تثبت صفة الإطار المسير بموجب عقد عمل خاص بمفهوم المرسوم رقم 90-290 مبرم مع المؤسسة المستخدمة"، أنظر: - قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 234986، مؤرخ في 03 أفريل 2002، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2003، ص145، وفي ذات السياق يلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بالمفهومين الواسع والضيق للمسير، فبرجوع إلى النص الفرنسي للقانون التجاري نجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بـ **Dirigeant** و **Gérant** الذي يقابلهما في النص العربي مصطلح **المسير** أو **المدير**، فالمفهوم الواسع لكلمة المسير (**Dirigeant**) يشمل كل من رئيس مجلس الإدارة أو الرئيس المدير العام، المدير العام، مساعد المدير العام، أعضاء مجلس الإدارة...، وحتى المسير الفعلي، بمعنى أن المفهوم الواسع يمتد ليشمل كل شخص يدير الشركة من بداية تأسيسها إلى غاية نهايتها أنظر:

- Bruno Gouthière, Jean-Pascale Regoli, Vanessa Julienne, Muriel Suquet-Cozic Sociétés civiles, éditions Francis Lefebvre, France, 2018, p 190.

في حين أن المفهوم الضيق لهذا المصطلح (**Gérant**) ينحصر في رئيس مجلس الإدارة، المدير العام والمسير، أنظر: - عياطة نايلة المرجع السابق، ص ص 58 - 73 و74، وهو ما يتناقى مع المفهوم الذي أورده المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، بسبب حصر المشرع الجزائري مجال تطبيق هذا المرسوم على مسيري المؤسسات المرتبطين بعقود عمل مع أجهزة إدارة شركات الأموال، وسنحاول معالجة هذه المسألة في الفرع الثاني من هذا المطلب.

² Emmanuel Dockés, Droit du Travail, 2^e édition, éditions Dalloz, France, 2007, p 284.

فيها¹.

وعليه فإن المسير يعتبر من أهم العناصر الفاعلة في نجاح المؤسسة الاقتصادية وازدهارها، غير أن مفهوم المسير قد ينصرف إلى أشخاص غير معينون بصفة قانونية في هذا المنصب كما هو الحال بالنسبة للمسير الفعلي، كما يمكن أن يشمل هذا المفهوم أشخاص آخرين يقومون بتسيير وإدارة هذه المؤسسات بصفة عرضية كالمصرف القضائي، والوكيل المتصرف القضائي، والقائم بالإدارة المنتدب والمصفي.

الفرع الثاني: أنواع المسيرين

يعد مفهوم المسير من بين المفاهيم التي أسالت حبر أساتذة القانون ودارسيه، نظرا لتعقيده وتشعبه وتعدد أنواعه، فالمسير كما هو معلوم قد يكون مسيرا قانونيا وهو الأصل، أو مسيرا فعليا أو مسيرا عرضيا (مؤقت) في الحالات الاستثنائية التي قد تمر بها المؤسسة الاقتصادية، وهو ما سيتم التطرق له في الآتي:

أولاً- المسير القانوني:

يعتبر مسيرا قانونيا كل شخص يقوم بإدارة المؤسسة وتسييرها بموجب سند قانوني²، (عقد وكالة أو عقد عمل) ينظم تعيينه وعزله ويحدد سلطاته ومسؤولياته، وما إلى ذلك من القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليه³، وهي نفس القواعد التي تحكم تسيير وإدارة المؤسسة الاقتصادية عمومية كانت أم خاصة، كما يلتزم المسير باحترام هذه القواعد والأحكام، وكذا البنود المتفق عليها في عقد تعيينه

¹ Cass.soc, 22/06/2016, n° 15-12.894, cité par: Sabahe Tahtah, Les cadres et le droit du travail, Thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit Université de Bordeaux, France, 2017, p 49.

² شيباني نضيرة، المرجع السابق، ص 228.

³ كمال العياري، المرجع السابق، ص 18.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بالإضافة إلى القرارات الصادرة عن الجمعيات العامة، ومجالس الشركة¹، فالمسير وفقا لهذا المفهوم يصنف إلى ثلاثة أصناف².

1- المسيرين الوكلاء الاجتماعيين:

وهم المسيرون المعينون بموجب عقد وكالة لتمثيل المؤسسة، والتعبير عن إرادتها وتسيير أموالها والمسير الوكيل الاجتماعي يعتبر وكيلا عن الشركة يعمل باسمها ولحسابها، وإن كان هناك من يرى أنها وكالة من نوع خاص، إلى أن قواعد الوكالة تبقى تطبق عليهم عن طريق القياس³.
نتيجة لذلك فإن القانون قد زودهم في سبيل ممارسة مهامهم كل السلطات التي تدخل في إطار غرض الشركة (موضوع الشركة) مع مراعاة الصلاحيات الممنوحة للهيئات الأخرى (الجمعيات العامة مجلس الإدارة، مجلس المراقبة).

كما أن المفترض في عملهم أن يكون بدون مقابل، وهو الأصل في الوكالة وفقا لنص المادة 581 من الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني، إلا إذا تم الاتفاق صراحة على الأجر بين المسير الوكيل الاجتماعي والمؤسسة، أو كان الوكيل يحترف مهنة التسيير⁴، وحتى ولو تم الاتفاق على دفع الأجر للمسير الوكيل نظير عمله إلا أن هذا المقابل لا يعتبر أجرا بمفهوم قانون العمل، وعلاوة على ذلك فإن المسير الوكيل الاجتماعي لا يتمتع بالحماية القانونية التي يخولها قانون العمل للعمال الأجراء.

¹ حجاب عائشة، المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية عن جرائم الفساد الإداري والمالي، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون جنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر الموسم الجامعي 2018-2019، ص 13.

² Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du Travail, t.1, Office des Publications Universitaires, Alger, 2009, p p 155 et 156.

³ عمورة عمار، المرجع السابق، ص 154.

⁴ بوعبد الله رمضان، أحكام عقد الوكالة في التشريع الجزائري، ط.2، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 10.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

غير أن هناك من انتقد اعتبار المسير الاجتماعي وكيل عن المؤسسة، على أساس انعدام عنصر الإرادة لديها، حتى تستطيع إبرام عقد وكالة مع المسير¹، لكن الحقيقة تكمن في إرادة الشركاء الذين يقومون بتعيينه.

2- المسيرين الذين يجمعون بين الوكالة الاجتماعية وعقد العمل:

تنص المادة 615 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري على أنه: "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل، ويعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلا، ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداورات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون.

في حالة الدمج، يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات المدججة".
كما أكدت المحكمة العليا الجزائرية على أن توافر نفس الشخص على صفتي شريك وعامل في شركة أسهم لا يعد مخالفا للقانون².

وبناء عليه يجوز للمسير في شركة المساهمة أن يجمع بين وظيفة المسير والأجير، إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل على تعيينه كقائم بالإدارة، دون أن يؤدي ذلك إلى إنهاء عقد عمله الذي يبقى ساريا بعد انقضاء وكالته، الأمر الذي أكدته الاجتهاد القضائي الجزائري، الذي نص على مبدأ: "فسخ عقد العمل المحدد المدة، المبرم بين الإطار المسير وبين المؤسسة طبقا للمرسوم 90-

¹ عجة الجليلي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق)، ج.2، برقي للنشر، الجزائر، بدون تاريخ نشر، ص 206، وأنظر كذلك: Philippe Malaurie, Laurent Aynés, Pierre-Yves Gautier, Droit des contrats spéciaux, 8^e édition, Lextenso éditions, France, 2016, p 312.

² قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 622099، مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02 الجزائر، 2010، ص 384.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

290، لا يؤدي بالضرورة إلى قطع علاقة العمل السابقة القائمة بينه وبين نفس المؤسسة في نطاق عقد العمل غير محدد المدة، المبرم طبقا للقانون 90-11¹.

أما في الشركات ذات المسؤولية المحدودة فعلى الرغم من أن المشرع لم ينص على حالة الجمع إلى أنه لا يوجد ما يمنع المسير من أن يجمع بين وظيفته كمسير وأجير في نفس الشركة². ويجوز كذلك للعامل الأجير أن يعين كمسير في المؤسسة، وبالتالي يبرم عقد مسير مع هذه الأخيرة وفقا لمقتضيات المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر.

3- المسيرين الأجراء:

لقد أصطلح على تسميتهم بمسيري المؤسسات بحسب المادة 04 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وتتميز علاقة عملهم بنظام نوعي خاص، فمن ناحية فإنهم يخضعون لازدواجية تشريعية، من حيث الحقوق والواجبات تسري عليهم الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل، بينما تنفرد عقود عملهم ببعض القواعد الخاصة التي نص المرسوم التنفيذي رقم 90-290³، ومن ناحية أخرى فإن حياتهم المهنية تضبطها منظومة قانونية مركبة من أحكام قانون العمل، وأحكام القانون التجاري مما خلق تداخل بين القانونين⁴، وهو ما يحتم دراسة هذه العلاقة من خلالهما.

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 334042، مؤرخ في 10 ماي 2006، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2006، ص 279.

² بوزند زروقي، الجمع ووظيفة المسير ووظيفة الأجير في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية العدد 01، المجلد 15، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020، ص 155، وأنظر كذلك:

- Jean-Pierre Le gall, Caroline Ruellan, Droit commercial notions générales 17^e édition, éditions Dalloz, France, 2017, p 146.

³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 73.

⁴ M'hamed Nasr-Eddine Koriche, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique, op.cit., p 102.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

ومسير المؤسسة تبعاً للمرسوم التنفيذي رقم 90-290، كما أسلفنا هو المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية¹، وسنقوم بدراسة كل واحد منهما على حدة.

أ- المسير الأجير الرئيسي:

ويقصد به المدير العام أو أي مسير أجير آخر يتولى تسيير المؤسسة، وتختلف تسميته من مؤسسة إلى أخرى حسب الشكل الذي تتخذه، وسنحاول تحديد المسير في شركات المساهمة والشركات ذات المسؤولية المحدودة.

- شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة: يتولى إدارة هذا النوع من الشركات مجلس إدارة يحول له القانون سلطات واسعة للتصرف باسم الشركة، وهذا ما تبنته المادتين 610 و622 من القانون التجاري، وهو يتألف من ثلاثة (03) أعضاء إلى اثني عشر (12) عضواً على الأكثر ويمكن أن يصل عدد أعضائه إلى أربعة و عشرين (24) عضواً في حالة الدمج.

يرأسه شخص طبيعي، ينتخبه المجلس من بين أعضائه، ويجوز للمجلس بناء على اقتراح من رئيسه أن يكلف شخصاً طبيعياً واحداً أو اثنين لمساعدة الرئيس كمديرين عامين، لكن قد يثار تساؤل حول مدى خضوع أعضاء مجلس الإدارة، ورئيسه، والمدير العام لأحكام المرسوم التنفيذي 90-290؟

فبالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة وإن كانوا مسيرين طبقاً لأحكام القانون التجاري، فإنهم لا يتمتعون بهذه الصفة، حسب مفهوم المادة 02 المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر، فهم وكلاء اجتماعيين²، ويكمن سبب ذلك في:

¹ يتم تحديد المعايير التي يقاس عليها مسيري المؤسسات وفقاً لأربعة عوامل، وتتمثل في: طبيعة نشاط المؤسسة، تنظيم المناصب والهيئات، توزيع السلطات، مضمون عقود عملهم، أنظر: - بوزهار علاوة، المرجع السابق، ص 141.

² كسال العربي، المرجع السابق، ص 1261.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

* يمكن لعضو مجلس الإدارة أن يكون شخص طبيعي أو معنوي، وهو ما نصت عليه المادة 612 فقرة 02 من القانون التجاري، بحيث أنه لا يجوز للشخص المعنوي أن يكتسب صفة مسير المؤسسة كما أسلفنا.

* اشترط القانون أن يكون أعضاء مجلس الإدارة مالكين لعدد من الأسهم لا يقل عن 20% من رأسمال الشركة، وهو ما أكدت عليه المادة 619 من القانون التجاري، وهو ما يمكن عضو مجلس الإدارة من الاستئثار بإدارة الشركة، إذا ما افترضنا تعيينه كمسير لها، وبالتالي تنعدم علاقة التبعية التي تعتبر عنصرا لازما في عقد العمل.

* كما منعت المادة 616 من القانون التجاري أعضاء مجلس الإدارة من الاستفادة من عقود العمل بقولها: " لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها".
* اكتساب أعضاء مجلس الإدارة لصفة التاجر¹، بحكم أن هذه الصفة تتعارض مع صفة العامل أو صفة الأجير.

أما بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة أو حسب التسمية المعتادة "الرئيس المدير العام"² الذي يضطلع بصلاحيات رئاسة مجلس الإدارة وإدارة الشركة، فهو بذلك يتمتع بازدواجية في مركزه القانوني فعلا بنص المادة 636 من القانون التجاري التي تنص في فقرتها الأولى: "يعين الرئيس لمدة لا تتجاوز نيابته كقائم بإدارة وهو قابل لإعادة انتخابه"، فإنه يؤدي مهامه بموجب عقد وكالة من مجلس الإدارة، وهو كذلك أجير بناء على نص المادة 638 فقرة أولى من القانون التجاري بقولها: "يتولى

¹ المادة 31 من الأمر رقم 96-07 المؤرخ في 10 جانفي 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990، المتعلق بالسجل التجاري، ج.ر عدد 03، المؤرخة في 14 يناير 1996، الجزائر، ص 18، والتي تنص على أنه: " تكون لكل أعضاء مجلس الإدارة والرقابة في الشركات التجارية صفة التاجر بعنوان الشخصية المعنوية التي يضطلعون نظاميا بإدارتها وتسييرها"، وأنظر كذلك: - فتيحة يوسف المولودة عماري، المرجع السابق، ص 152.

² سعودي زهير، المرجع السابق، ص 70.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير"، والمادة 639 من القانون التجاري التي تنص على أنه: "يجوز لمجلس الإدارة بناء على اقتراح من رئيسه، أن يكلف شخصا واحدا أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين"، فهاتين المادتين تبين صراحة أن وظيفة الإدارة العامة للشركة لصيقة برئيس مجلس الإدارة.

إن وظيفة رئاسة المجلس ووظيفة الإدارة العامة للشركة مترابطتين لا يمكن الفصل بينهما¹، أيضا المشرع الجزائري لم يذكر صراحة مصطلح رئيس مجلس الإدارة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقا، وعليه لا يمكن لرئيس مجلس الإدارة أن يرتبط بعقد عمل مع الشركة² ويبقى محل عقد الوكالة، أي أنه وكيل اجتماعي³، لا يمكن أن يحكمه إلا القانون التجاري، وبالتالي يستبعد من مجال تطبيق من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المذكور أعلاه.

أما بخصوص المدير العام، فقد منح القانون كما سبق بيانه لمجلس الإدارة صلاحية تعيينه بناء على اقتراح من رئيسه لمساعدته في أداء مهام الإدارة العامة للشركة، ويحدد المجلس بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة سلطاته، وله نفس السلطات التي يتمتع بها رئيس المجلس في مواجهة الغير.

فالمدير العام طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، يعتبر المسير الأجير الرئيسي، وهو ما نصت عليه صراحة المادة الثانية منه هذا من جهة، كما أنه يرتبط بالمؤسسة بعقد وكالة من جهة ثانية، فيعد بذلك وكيل اجتماعي معين

¹ كسال العربي، المرجع السابق، ص 1262.

² Nedra Abdelmoumen, Hiérarchie et séparation des pouvoirs dans les sociétés anonymes de type classique, Thèse pour obtenir le doctorat en droit, option droit des affaires, Université Panthéon-Sorbonne paris 1, France, 2013, la marge de p67.

³ M'hamed Nasr-Eddine Koriche, Les relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique, op.cit., p 105.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

من طرف مجلس الإدارة لمساعدة رئيسه طبقا لأحكام المادة 639 من القانون التجاري، وهو ما يجعله خاضع للقانون التجاري وقانون العمل في آن واحد، غير أن علاقة المدير العام بالمؤسسة لا يمكن أن تكيف إلا على أساس أنها علاقة عمل يحكمها المرسوم التنفيذي رقم 90-290، وعليه فإنه يأخذ صفة المسير الأجير الرئيسي¹.

- شركة المساهمة ذات مجلس المديرين: يتولى الإدارة العامة لشركة المساهمة ذات مجلس المديرين، مجلس مديرين يتكون من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) أعضاء طبيعيين يتم تعيينهم من قبل مجلس المراقبة بحسب المادتين 643 و 644 من القانون التجاري، الذي يعتبرهم وكلاء اجتماعيين لكن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر، قد أضفى عليهم صفة الأجراء، أي صفة المسير الأجير الرئيسي لارتباطهم بمجلس المراقبة بعقود عمل، وتمتعهم بسلطات واسعة في إدارة الشركة، وبالتالي يستفيدون من أحكام هذا المرسوم².

أما بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة فإن مهامهم تنحصر كما سبق ذكره في تعيين أعضاء مجلس المديرين، والمراقبة الدائمة على الشركة، ولا يجوز لهم الانتماء إلى مجلس المديرين حسب ما نصت عليه المادة 661 من القانون التجاري، بالإضافة إلى اكتسابهم لصفة التاجر وفقا لنص المادة 31 من الأمر رقم 96-07 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990، المتعلق بالسجل التجاري المذكورة سالفا، وعليه فإنهم يستبعدون من مجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290، ويبقون خاضعين لأحكام القانون التجاري.

¹ رزوق رابح، النظام القانوني للإطارات المسير في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 90-290، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 03، المجلد 05، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2020، ص ص 481 و 482.

² عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 01، المجلد 04، جامعة وهران 2، الجزائر، 2013، ص 90.

- الشركة ذات المسؤولية المحدودة: تدار الشركات ذات المسؤولية المحدودة من طرف شخص أو عدة أشخاص طبيعيين، يستوي أن يكونوا من الشركاء أو أجنب عن الشركة، يتم تعيينهم من طرف الشركاء وفقا لما نصت عليه المادة 576 من القانون التجاري، ولإضافة صفة المسير الأجير الرئيسي على مديري هذه الشركات يجب التمييز بين المسير الشريك، والمسير غير الشريك (الأجنبي عن الشركة).

فالمسير الشريك يجمعه بهذه الشركة عقد وكالة ويعتبر وكيل اجتماعي عن باقي الشركاء، ولا يحكم علاقته بالشركة سوى القانون التجاري، أما المسير الأجنبي عن الشركة فإنه يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، ويأخذ وصف المسير الأجير الرئيسي¹.

ب- إطارات المديرية:

لا يستطيع مسيري المؤسسات ممارسة مهام إدارة الشركة بمعزل عن تدخل أشخاص آخرين يساعدهم في ذلك خاصة في الشركات الكبرى، لذلك خولهم القانون صراحة إمكانية توظيف إطارات المديرية لمساعدتهم في تسيير الشركة²، وبالرجوع إلى نص المادة 02 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر، فإن هؤلاء الإطارات يكتسبون صفة مسير مؤسسة بقوة القانون، وتخضع هذه المناصب إلى اعتبارات اقتصادية هيكلية ومهنية خاصة بكل شركة، بمعنى أنها غير متماثلة في كل الشركات، بل يختلف الوضع من شركة إلى أخرى³، إذ يمكن أن تحدد القوانين الأساسية لكل شركة عددهم ومهامهم.

¹ رزوق رابح، المرجع السابق، ص 482.

² بحيث تنص المادة 05 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر على أنه: "يمكن المسير الأجير الرئيسي وفقا للسلطات التي يسندها له جهاز الإدارة للشركة ذات رؤوس الأموال أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته".

³ خليفني عبد الرحمان، النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 04، المجلد 50، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2013، ص 491.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وفي الأخير يجب الإشارة إلى أن هناك من يرى عدم إمكانية تطبيق عناصر عقد العمل خاصة عنصري المدة والتبعية على العقود النوعية الواردة في أحكام المادة الرابعة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل سالف الذكر، بصفة عامة وعقود عمل مسيري المؤسسات بصفة خاصة، نظرا للاستقلالية التي يتمتعون بها في اتخاذ القرارات، وتنظيم وقت عملهم، ولذلك فإنه ينظر إلى علاقة عملهم أنها تنفذ في إطار عقد عمل من نوع خاص¹.

ثانيا - المسير الفعلي:

إن فئة المسيرين ليست متجانسة بشكل تام، فإذا كان المسير القانوني كما سبق الإشارة إليه هو الذي يتم تعيينه من طرف الشركاء، وفقا للآليات المنصوص عليها قانونا، فإن هناك أشخاص آخرين يتدخلون في سير المؤسسة بدون سند قانوني²، باسم الشركة وبالتالي يكون تسييرهم للشركة تسييرا فعليا، ويعرف المسير الفعلي بأنه: "كل شخص مهما كانت صفته يقوم بالتصرف باسم الشركة ولحسابها، دون أن يكون مخلولا بذلك قانونا أو طبقا للقانون الأساسي"³، ويعرف أيضا بأنه الشخص الذي يمارس نشاطا إيجابيا في إدارة الشركة بكل حرية و استقلالية⁴.

كما أن المشرع الجزائري قد اعترف بوجود المسير الفعلي دون أن يعرفه، فاستعمل عبارة "مدير واقعي ظاهري" في المادة 224 من القانون التجاري، وعبارة "المديرين بحكم القانون أو الواقع" في المادة 262 من نفس القانون، للإشارة إلى المسير الفعلي، وتخضع تحديد صفة المسير الفعلي للقضاء

¹ Leila Borsali Hamdan, Droit du Travail, Berti édition, Alger, 2014, pp 87 et 88.

² Jean-Marc moulin, Droit des sociétés et des groupes, éditions Lextenso, France 2013, p 161.

³ سليمان جميلة، تقرير مبدأ المساءلة الجزائية للمسير الفعلي للشركات التجارية، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 09، المجلد 05 كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، 2018، ص 249.

⁴ Bruno Dondero, Droit des sociétés, 5^e édition, éditions Dalloz, France, 2017, p 182.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

لكونها مسألة موضوعية، يفصل فيها القاضي بناء على ثلاثة معايير أوجدها الاجتهاد القضائي الفرنسي¹، وتتمثل في:

1- ممارسة نشاط إيجابي للإدارة:

تشتط محكمة النقض الفرنسية أن تكون الأعمال التي يقوم بها المسير الفعلي أعمالا ايجابية أي اتخاذ قرارات إيجابية، فالامتناع عن الممارسة الفعلية لإدارة الشركة، أو إبداء الآراء، لا يعتبران من قبيل الأعمال الإيجابية، لأن اتخاذ المواقف السلبية لا يعتبر تسييرا فعليا².

2- إدارة الشركة وتسييرها بكل حرية واستقلالية:

ونعني بالحرية قيام الشخص بأعمال التسيير بمحض إرادته، أما الاستقلالية فيقصد بها عدم تلقي الأوامر من الغير، وهو ما يميز المسير الفعلي عن المدير الفني.

3- تكرار العمل:

يجب أن تكون أعمال الإدارة التي يقوم بها المسير الفعلي متكررة ومعتادة وليست مؤقتة أو عرضية³، ففوق التدخل مرة واحدة لا يكفي لاعتباره مسيرا فعليا. وبذلك فهو يخرج من مجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر، بحكم أنه لا يملك السند القانوني المتمثل في عقد العمل.

ثالثا - المسير المؤقت: (العرضي)

يعد إسناد مهام إدارة و تسيير المؤسسات الاقتصادية للمسير العرضي أو المؤقت وسيلة أو تقنية

¹ زكري إيمان، حماية الغير المتعاملين مع الشركات التجارية، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017، ص 94، وأنظر كذلك:- شيباني نضيرة، المرجع السابق، ص 229.

² سليمان جميلة، المرجع السابق، ص 251.

³ كمال العياري، المرجع السابق، ص 22.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

لتجاوز المخاطر التي قد تتعرض لها الشركة، والناجمة عن الأزمات أو الظروف الخطيرة التي تجعل من السير الطبيعي للشركة مستحيلاً¹.

والمسير المؤقت هو شخص مكلف بإدارة أمور الشركة بصفة مؤقتة، بسبب وجود أزمة اقتصادية أو خلاف بين المساهمين أو الشركاء يهدد مصلحة الشركة أو الشركاء، كما قد يرجع سبب تعيينه إلى انتهاء مهام المسيرين القانونيين لأي سبب كان، أو لتأمين انقضاء الشركة، وعليه فإن المسير المؤقت قد يأخذ أحد الصور التالية:

1- المتصرف القضائي:

هو وكيل مكلف بقرار قضائي لإدارة أموال الغير، أي ممارسة وظائف مساعدة، أو الإشراف والرقابة على تسيير هذه الأموال²، ويتم اللجوء إلى هذه الآلية لسد الفراغ الذي يحدثه غياب أو عجز أجهزة تسيير الشركة³، واستحالة تعيين أعضاء جدد على رأس هذه الأجهزة بالطرق القانونية العادية⁴ أو في حالة قيام نزاع بين الشركاء أو المساهمين أو بين الهيئات السيادية في الشركة، من شأنه أن يعرقل السير العادي للشركة⁵.

ويتم تعيين المتصرف القضائي من طرف الجهات القضائية المختصة بناء على طلب كل معني

¹ Jean-Pierre le gall, Caroline Ruellan, op.cit., p 244.

² Serge Guinchard, Thierry Debard, Lexique des termes juridiques, 25^e édition éditions Dalloz, France, 2017-2018, p 87.

³ ولا ينبغي الخلط بين المتصرف القضائي والوكيل الذي يعينه القضاء للقيام بمهام محدودة، كاستدعاء الجمعية العامة، أو إتمام إجراءات شهر عقد الشركة في حال إهمال الهيئات المختصة القيام بذلك، دون أن يكون له الحق في تسيير الشركة، بخلاف المتصرف القضائي الذي يمتلك سلطة تسيير الشركة ولو بصفة مؤقتة، أنظر: - بن ويراد أسماء، حماية المساهم في شركة المساهمة عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر الموسم الجامعي 2016-2017، ص 239.

⁴ بن ويراد أسماء، المرجع نفسه، ص 294.

⁵ Anne Charvériat, op.cit., p 206.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

(الشركاء أو المساهمين، لجان المؤسسة، الدائنين، محافظي الحسابات، أو أي شخص أو هيئة لها مصلحة وتربطها بالشركة علاقة قانونية)، وينتج عن هذا التعيين تجريد المسير أو المسيرين القانونيين في حالة تعددهم من سلطة إدارة الشركة وتمثيلها أثناء هذه الفترة¹، وإلى غاية عودة الأمور في الشركة إلى طبيعتها.

وتنحصر مهام المتصرف القضائي إجمالاً في القيام بأعمال الإدارة والتسيير العادي²، بما يحفظ أموال الشركة ومصالحها.

كما يجوز إسناد مهام التسيير الوقي للشركات التجارية في حالة وجود ظروف تعرقل السير العادي لأجهزة إدارة الشركة، كالحالات المذكورة أعلاه إلى الحارس القضائي كذلك، طبقاً لمقتضيات المادتين 603 و604 من القانون المدني³.

2- الوكيل المتصرف القضائي:

"وهو ضابط يعين بقرار من المحكمة لإدارة أملاك الغير، أو لأداء وظائف مساعدة أو للمراقبة في إدارة هذه الأملاك أو تمثيل الدائنين أو متابعة تصفية شركة تجارية أعلن إفلاسها، ويمكن ممارسة هذه الوظيفة بصفة أولية أو مساعدة"⁴، فالوكيل المتصرف القضائي تبعاً لهذا التعريف هو عبارة عن وكيل قضائي يمثل الشركة المفلسة، وجماعة الدائنين في آن واحد⁵.

¹ Jean-Marc Moulin, op.cit., pp 170 et 171.

² كمال العياري، المرجع السابق، ص 28.

³ عياطة نايلة، المرجع السابق، ص 91.

⁴ رمي كابريلاك، المرجع السابق، ص 343، وأنظر كذلك:- نص المادة 02 من الأمر رقم 96-23 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي، ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996، الجزائر، ص 13، كما ينبغي أن نشير إلى أن القانون التجاري الجزائري قد أخذ بمصطلح وكيل التفليسة بدلاً من الوكيل المتصرف القضائي في المادة 239 وما بعدها من القانون التجاري.

⁵ نادية فوضيل، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 29.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

ويتم تعيينه في الحكم القضائي المعلن لإفلاس الشركة، أو خضوعها لنظام التسوية القضائية¹ فبمجرد صدور هذا الحكم تغل يد الشركة (أجهزة إدارتها) عن التصرف في ذمتها المالية بقوة القانون ليحل محلها الوكيل المتصرف القضائي في حالة الإفلاس، أو يقوم بمساعدة أجهزة إدارتها في حال قبولها في التسوية القضائية².

وتستند إليه مهام القيام بالتصرفات الأولية في تحصيل ديون الشركة، وبيع منقولاتها وعقاراتها تمثيل الشركة أمام القضاء، الاستمرار في الاستغلال الصناعي والتجاري³، إلى غير ذلك من الإجراءات التي ترمي إلى المحافظة على أموال الشركة والدائنين، وتنتهي مهام الوكيل المتصرف القضائي بانتهاء الإفلاس أو التسوية القضائية.

3- القائم بالإدارة المنتدب:

يعتبر القائم بالإدارة المنتدب أو المفوض مسيرا مؤقتا، ينتدبه مجلس الإدارة للقيام بمهام التسيير في حالة وقوع مانع مؤقت للمسير القانوني للشركة، أي أن يكون هذا الأخير في حالة أو وضعية يتعذر عليه معها القيام بمهامه بالصورة المعتادة كحالة المرض، أو العجز أو السفر⁴، أما في حالة تعرض المسير القانوني لمانع دائم كوفاته أو استقالته أو إقالته، يستمر الانتداب إلى غاية تعيين مسير قانوني جديد⁵.

يجب أن تتوفر في القائم بالإدارة المنتدب نفس الشروط التي يتطلبها القانون لتعيين رئيس مجلس

¹ المادة 04 من الأمر 96-23، المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي، سالف الذكر.

² راشد راشد، الأوراق التجارية، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، ط.4، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2004، ص ص 248 و249.

³ نادية فوضيل، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري، المرجع السابق، ص 30.

⁴ المادة 637 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر وأنظر كذلك: - إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.11، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 147.

⁵ المادة 637 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الإدارة، ويتمتع بنفس سلطات الرئيس¹.

4- المصفي:

التصفية هي مجموعة العمليات الرامية إلى إنهاء أعمال الشركة وجمع موجوداتها، واستيفاء حقوقها تسهيلا لتصفيتها، ثم الوفاء بديونها، وتقسيم الباقي بين الشركاء².

بمجرد انقضاء الشركة ودخولها مرحلة التصفية تنتهي سلطة مسيري المؤسسة في تولي شؤونها³ وتحل محلها سلطة المصفي، وغالبا ما ينص العقد التأسيسي للشركة على طريقة تعيين وعزل المصفي⁴ وفي حالة عدم تضمن القانون الأساسي لأي بند يبين كيفية ذلك، فإنه يتم تعيينه وفقا لأحكام المادتين 782 و783 من القانون التجاري باتفاق الشركاء، وإذا لم يتمكن الشركاء من تعيين مصف فإن تعيينه يقع بأمر من رئيس المحكمة بموجب أمر على عريضة.

يتولى المصفي مهام التسيير الإداري والمالي للشركة محل التصفية، وله سلطة تمثيل الشركة والاستمرار في استغلالها دون مباشر أعمال جديدة، إلا إذا كانت لازمة لإتمام أعمال سابقة حسب نص المادة 446 فقرة أولى من القانون المدني، وتنتهي مهامه بحسب المادتين 786 و785 من القانون التجاري إما بعزله، أو انتهاء مدة وكالته.

نستنتج مما سبق أن المسير العرضي أو المؤقت لا يخضع بأي حال لمجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، لكونه لا يرتبط

¹ الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 239.

² إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.14، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص 25.

³ المادة 779 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر، غير أن محكمة النقض الفرنسية قضت في أحد قراراتها بعدم تجريد المسير من سلطة تمثيل الشركة قيد التصفية اتجاه الغير، وهذا خلافا لما هو معمول به في الجزائر أنظر:

- Cass.com, 27/11/2011, n°1962, cité par : - Bruno Gouthière, op.cit., p 192.

⁴ زايدي خالد، القواعد الأساسية في الشركات التجارية، منشورات دار الخلدونية، الجزائر، 2020، ص 135.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بعقد عمل مع الشركة التي يديرها في الظروف الاستثنائية، كما أن مهامه مؤقتة ومحددة ضمن نطاق ضيق في الحالات المذكورة أعلاه.

الفرع الثالث: تمييز مصطلح المسير عن المصطلحات المشابهة

كثير من المصطلحات أو المفاهيم قد تختلط مع مفهوم مسيري المؤسسات، إلى درجة أنه في بعض الحالات قد يصعب التفرقة بين المفهومين كالمسير والمستخدم أو المسير والمدير الفني، ولذلك فمن الضروري التأكيد على أن هناك اختلافا جوهريا بين هذه المفاهيم، وهو ما سنحاول أن نبينه أدناه:

أولا - مسير المؤسسة والمستخدم:

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا دقيقا للمستخدم، إذ يطلق عليه عدة تسميات أخرى فيسمى صاحب العمل أو رب العمل، وينعته المشرع الجزائري في قانون العمل بالمستخدم، وصاحب العمل في المراسيم المنظمة لهذا القانون¹، وفي القانون المدني برب العمل، وهو: "الشخص القانوني الذي تربطه بالأجير علاقة شغل تابع، ويلتزم اتجاهه بما يولده العقد أو يرتبه القانون من التزامات"².

وطبقا للمادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، يعتبر المستخدم كل شخص قانوني يستوي أن يكون طبيعيا أو معنويا، عاما أو خاصا، فالمستخدم في المؤسسات الفردية أو البسيطة هو الطبيب أو المحامي أو صاحب المصنع مثلا الذي يتعاقد مع العامل ويدفع له أجره أما في الشركات الكبرى ذات الفروع المتعددة تعتبر الشركة الأم هي الهيئة المستخدمة، إذا كانت تمتلك

¹ نقصد بما المراسيم التنفيذية الصادرة عن السلطة التنفيذية، التي تبين إجراءات وكيفية تطبيق وتنفيذ قوانين العمل، كالمرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج.ر. عدد 82، المؤرخة في 14 ديسمبر 1997، الجزائر، ص 16.

² سي فوضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل و الشغل، العدد 02، المجلد 02، جامعة ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2017، ص 197.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

فعلا سلطة التوجيه والإشراف بالنسبة لعمال الشركة التابعة المتعاقدة معهم، والتي تدفع لهم أجورهم وتمارس السلطة التأديبية ضد المخالفين للقوانين، وأنظمتها الداخلية باسم الشركة الأم، بمعنى وجوب أن تربط بينهما علاقة التبعية القانونية.

وعليه فإن المستخدم أو صاحب العمل أو رب العمل هو الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يمتلك مجموع رأسمال المؤسسة، أو الجزء الأكبر منه، وهو المالك لوسائل الإنتاج.

أما المسير فهو الشخص الطبيعي الذي يتصرف باسم الشخص المعنوي (الشركة) وحسابه ويمثله أمام الغير، كما يمتلك صلاحية اختيار وتوظيف مساعديه، ويمارس سلطة الإشراف على عمال الشركة وتوجيههم، غير أن المسير على الرغم من قيامه بالتصرفات والأعمال القانونية نيابة عن المستخدم لا يمكن أن يكون صاحباً للعمل¹، إذ أن تبني مبدأ الفصل بين إدارة وملكية المؤسسات الاقتصادية دفع العديد من ملاك هذه المؤسسات عمومية كانت أم خاصة، إلى إناطة إدارتها إلى مسيرين مؤهلين، ومتخصصين في هذا المجال².

ثانيا - المسير ورئيس المؤسسة:

رئيس المؤسسة (أو رئيس المشروع) "هو ذلك الشخص الذي يتولى إدارة المؤسسة وتنظيمها وتوجيه عملها، ووسائلها المادية وغير المادية، نحو الهدف الذي يحدده ابتداء"³.

فرييس المؤسسة قد يكون مالكا لرأسمالها (المستخدم أو صاحب العمل أو رب العمل)، أو من يعهد إليه هذا الأخير مهام تسييرها وإدارتها (المسير)، وبناء على ما سبق فإن تسمية رئيس

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 108.

² محمد رفيق الطيب، المرجع السابق، ص 21.

³ غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017، ص 43.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المؤسسة قد تشمل مسيري المؤسسات كذلك، لما لهم من سلطات واسعة في تسيير المؤسسة والإشراف على عمالها¹.

ثالثا - مسير المؤسسة والمدير:

المدير هو الذي يوجه الأفراد نحو إنجاز عمل ما، ومصطلح المدير يمكن أن يطلق على أكثر من شخص في المؤسسة، فنجد مديرا لا يوجه سوى عامل واحد، في حين يوجد مديرا يشرف على مئات الأجراء، وكلاهما يطلق عليه اسم المدير²، وعلى هذا الأساس فإن مصطلح المدير يطلق على أي شخص يمثل الشخص الاعتباري، ويكون مخولا بأية سلطة إدارية في الشركة³.

وبالرجوع إلى أحكام القانون التجاري الجزائري نجد أن المشرع قد استعمل في العديد من مواد كالمادتين 554 و 577 منه مصطلح "المدير" في النص العربي، في حين أنه في النص الفرنسي استخدم عبارة "**gérant**" والتي تعني المسير، وهي مسألة متكررة في أغلب نصوص القانون التجاري الجزائري⁴، كما استعمل المشرع الجزائري كذلك في نص المادة 430 من القانون المدني مصطلح "المديرين" في النص العربي، بينما أخذ بمصطلح "**Administrateurs**" في النص الفرنسي، والذي يقصد به "المتصرفون" أو "القائمين بالإدارة".

وعلى هذا الأساس فإن مصطلح المدير يعد مفهوما واسعا، فيشمل مالك المؤسسة إذا قام بتسييرها بنفسه، والمسير إذا عهد إليه مالكوها بإدارتها، ولذلك فإن عبارة المسير والمدير يؤديان

¹ Pascal Oudot, Droit commercial et des affaires, 2^e édition, Gualino éditeur éditions Lextenso, France, 2010, p 61.

² أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، وآخرون، مبادئ إدارة الأعمال (الأساسيات و الاتجاهات الحديثة)، ط.14، العبيكان للنشر المملكة العربية السعودية، 2019، ص 19.

³ Sabah Tahtah, op.cit.,p 58.

⁴ سلام حمزة، الشركات التجارية، ج.1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، هامش ص 92.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

نفس المعنى في إطار قانون الشركات¹.

رابعا - المسير والمدير الفني (المدير التقني):

يجب عدم الخلط بين المسير والمدير التقني، الذي يعرف على أنه: إطار سامي في الشركة يرتبط معها بعقد عمل، ويمارس عمله تحت رقابة وتوجيه مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو مسيري الشركة حسب الحالة، ويمكن أن يعين عدة مديرين فنيين في الشركة، وتحدد سلطاتهم في عقود عملهم، فالمدير الفني لا يكون مسؤولا إلا عن بعض النواحي الفنية (المتخصصة) من نشاط الشركة، ولا يتمتع بشيء من السلطات بالمعنى الصحيح²، كون أن سلطاته تنحصر على قسم أو مصلحة من مصالح الشركة فقط دون أن تتعادها³ إلى إدارة وتسيير الشركة، وممارسة السلطة السلمية على عمالها التي تبقى من اختصاص المستخدم أو مسيري المؤسسات.

والمدير الفني بذلك لا يكتسب صفة المسير، بقطع النظر عن أهمية وظيفته داخل الشركة، فإنه يظل ملزم بطاعة أوامر صاحب العمل⁴.

من خلال ما بيناه سابقا يمكن تعريف المسير على أنه: شخص طبيعي يعينه الشركاء (مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة)، بموجب عقد عمل لإدارة الشركة وتمثيلها، ويتمتع بسلطات

¹ عائشة بوعزم، جرائم جباية الشركات التجارية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2020، ص 121.

² حسام الدين سليمان توفيق، الشركات التجارية (النظرية العامة للشركات و تطورها)، ط.1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 283.

³ وفي حالة ما إذا تعدى المدير الفني أو التقني على المهام والصلاحيات المخولة بموجب القوانين، أو النظام الأساسي للشركة مسيري المؤسسات، دون سند قانوني، فإنه يأخذ وصف المسير الفعلي، إذا توافرت فيه شروط هذا الوصف التي بيناها سابقا أنظر:

-Yves Guyon, Droit des affaires, T.2, 6^e édition, édition Economica, France, sans date de publication, p 428.

⁴ Bruno Gouthière, op.cit., p 190.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

واسعة في إطار ممارسة مهامه في الظروف العادية التي تسير فيها الشركة، وهو المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية الذين يساعدونه في ذلك.

إلى جانب المسير تعد المؤسسة الاقتصادية الطرف الثاني في علاقة عمل مسيري المؤسسات وتعتبر صاحبة عمله ومصدر رزقه، سواء كان يعتمد عليها بصفة كلية أو جزئية في معيشته وسنحاول أن نبين في المطلب الموالي مفهومها، وأوجه التشابه والاختلاف بينها وبين المفاهيم المجاورة لها.

المطلب الثاني: المؤسسة

تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى تجميع جهود الأفراد ومدخراتهم ضمن مشروعات اقتصادية لتعظيم أرباحهم، والمساهمة في التنمية الاقتصادية للدول، والمؤسسة مفهوم متحرك يختلف من علم إلى آخر، ومن قانون إلى آخر، خاصة وأن المشرع الجزائري لم يقدم تعريفا لها مما يستوجب علينا الرجوع إلى آراء الفقهاء لضبط مفهومها.

ومن جهة أخرى فإن المؤسسة الاقتصادية قد تأخذ عدة أشكال أو أنواع بحسب المعيار المتبع لدراستها، سواء كان من حيث الحجم أو الجنسية أو ملكية رأس المال، وغيرها من المعايير الأخرى. كما قد يلتبس مفهوم المؤسسة مع بعض المفاهيم التي تقترب منها أحيانا، كما هو الحال بالنسبة لتجمع الشركات والمنشآت، وقد تمتزج بها أحيانا أخرى كالمنظمة والشركة.

الفرع الأول: مفهوم المؤسسة

اختلفت مفاهيم المؤسسة الاقتصادية وتعددت في عرف الاقتصاديون ورجال القانون، وتبعاً لما اصطلح عليه في قانون كل دولة من دول العالم، لكونه مفهوم واسع تمتزج فيه الجوانب الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية، ويصعب حصره في مفهوم جامع، ما يدفعنا إلى التطرق لتعريفها الاقتصادي والقانوني، ثم عرض موقف المشرع الجزائري منهما.

أولا - تعريف المؤسسة من المنظور الاقتصادي:

لقد عنى الاقتصاديون بدراسة المؤسسة باعتبارها شكل من أشكال الإنتاج في العصر الحديث إذ عرفها البعض بأنها: وحدة اقتصادية مستقلة لإنتاج السلع والخدمات تجتمع فيها الموارد المالية والبشرية لتحقيق هدف اقتصادي محدد¹، وهناك من يعرفها على أنها "مجموعة من وسائل الإنتاج تحت قيادة المقاول بهدف تحقيق الربح"².

ويلاحظ أن التعريف الاقتصادي للمؤسسة حصر مفهومها في وحدة إنتاجية على الرغم من تعدد هذه الوحدات (تخزين، توزيع...)، كما أنه ركز على تحقيق الربح الذي قد يتنافى مع هدف بعض المؤسسات غير الربحية كالجمعيات.

ثانيا - التعريف القانوني للمؤسسة:

لا يرتبط مفهوم المؤسسة من الناحية القانونية بموضوع ثابت، إذ أنه يختلف من قانون لآخر ولكون المؤسسة مفهوم اقتصادي أكثر منه قانوني فإنه يصعب إعطاؤها مفهوما قانونيا موحدا، حيث تعتبر في القانون التجاري: "وحدة اقتصادية تقوم على مجموعة من الأجهزة بهدف الإنتاج أو التوزيع"³، بينما يُنظر إليها في قانون العمل على أنها: "خلية اجتماعية تتميز وتنفرد بنشاط مميز تحت سلطة واحدة"⁴.

¹ Samuel Josien, Sophie Landrieux-Kartochian, Organisation et management de l'entreprise, Gualino éditeur, France, 2008, p 21.

² غالي كحلة، المرجع السابق، ص 43.

³ عبد الله قادية، الإطار القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر كعون اقتصادي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية المجلد 16، العدد الأول، الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص 611، تم تحميله من الموقع: <https://www.sharjah.ac.ae/Research/spu/journallaw/Documents>.

بتاريخ 06 أبريل 2021، على الساعة 21:00.

⁴ رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص 27.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أما في الجزائر فقد أطلق عليها المشرع تسمية الشركة، و يقصد بها " المشروع الاقتصادي الذي يقوم على استغلاله أكثر من شخص، وهو بهذا المعنى يقابل المشروع الفردي الذي ينفرد بإدارته واستغلاله فرد واحد"¹.

وعرفت المادة 416 من القانون المدني الجزائري الشركة على أنها: " عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تنجز عن ذلك"².

¹ عبيد سليمان، المسؤولية الجنائية لمسير المؤسسة الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018، ص 87.

² يقصد بمصطلح الربح الوارد في نص المادة 416 من القانون المدني الجزائري أعلاه: المكسب المالي أو المادي الذي يضاف إلى ثروة الشركاء، وهو الهدف الحقيقي من وراء إنشاء الشركات التجارية، والالتزام الرئيسي لمسيري المؤسسات، وإن كان المكسب المالي هو الأكثر شيوعاً، أما مصطلح الاقتصاد فنعني به الاقتصاد النقدي، (شراء سلع أو معدات بأقل تكلفة، التخفيف من الخسارة...)، أنظر:

-Romy Gense, Droit de l'entreprise, éditions D'organisation , France, 1995, p 111.

وأنظر كذلك:

-Philippe Merle, Anne Fauchon, op.cit., p64.

وتقابل هذه المادة في القانون الفرنسي المادة 1832 من القانون المدني، التي تنص على أنه:

"La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de l'économie qui pourra en résulter.

Elle peut être instituée , dans les cas prévus par la loi, par l'acte de volonté d'une seule personne.

Les associés s'engagent à contribuer aux pertes", Code Civil Français, page consultée le 01/05/2021, à 20h00, à:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20civil.pdf> =

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بينما تعرف المؤسسة العمومية الاقتصادية حسب البعض بأنها: "مشروع أو تنظيم يتمتع بالشخصية المعنوية ويتولى القيام بنشاط اقتصادي، صناعي أو تجاري مستعملا في ذلك وسائل القانون التجاري"¹.

كما عرفتها المادة الثانية من الأمر 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، سالف الذكر على أنها: "شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام، أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة، وهي تخضع للقانون العام".

وتتمتع المؤسسات العمومية الاقتصادية بقدر كبير من الحرية في تعاملها مع المحيط الذي تعمل فيه، بالإضافة إلى اكتسابها لصفة التاجر²، بعدما كانت مقيدة في جميع تعاملاتها بأوامر وتعليمات الوصاية.

الفرع الثاني: أنواع المؤسسات

تتعدد وتنوع أشكال المؤسسات الاقتصادية بحسب الزاوية التي ننظر منها إلى المؤسسة، سواء تعلق الأمر بطبيعة نشاطها أو طبيعتها القانونية إلى غير ذلك، لكن دراستنا ستقتصر على المعيار القانوني لارتباطه بموضوع بحثنا.

حدد القانون التجاري الجزائري الأشكال التي يمكن للشركات التجارية اتخاذها على سبيل الحصر، بحيث نصت المادة 544 فقرة 02 منه بقولها: "تعد الشركات التضامن وشركات التوصية

= ويلاحظ أن المشرع الفرنسي بخلاف نظيره الجزائري قد أجاز للشخص الواحد إمكانية تأسيس شركة في الحالات التي ينص عليها القانون، وقد يرجع سبب ذلك إلى مواكبة التعديلات التي شهدتها القانون التجاري الفرنسي، وتبنيه للعديد من أشكال الشركات الفردية.

¹ بوزيد غلاي، المرجع السابق، ص 82.

² ع.أوشان، المرجع السابق، ص ص 24 و25.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات المساهمة تجارية بحكم شكلها ومهما يكن موضوعها"¹ هذا ويمكن تقسيم هذه الشركات إلى قسمين رئيسيين: شركات الأشخاص وشركات الأموال.

أولا - شركات الأشخاص:

هي الشركات التي تقوم على الاعتبار الشخصي، وتكون شخصية الشركاء محل اعتبار وأهمية في تكوين الشركة، وهم في الغالب عدد قليل يعرف كل منهم الآخر معرفة تامة من حيث خبرته في الأعمال التجارية وسمعته الحسنة، ويكتسب الشريك في هذا النوع من الشركات صفة التاجر بمجرد انضمامه إلى الشركة، باستثناء الشركاء الموصون في شركة التوصية البسيطة، ويتمثل هذا النوع من الشركات في: شركة التضامن وشركة التوصية البسيطة وشركة المحاصة.

1- شركة التضامن:

تعرف شركة التضامن بأنها: "عقد بين شريكين أو أكثر، تجمع بينهم نية الاشتراك في ممارسة وتسيير نشاط تجاري معين، يكونون مسؤولين من غير تحديد وبالتضامن مع اكتسابهم صفة التاجر"² وتعود صلاحية إدارتها لجميع الشركاء، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك صراحة، ويمكن أن تدير من طرف مدير واحد أو أكثر سواء كان شريك أو غير شريك، وهذا حسب نص المادة 553 من القانون التجاري.

2- شركة التوصية البسيطة:

هي: "شركة تجارية تضم شركاء متضامنين لهم صفة التاجر، مسؤولين بصفتهم الشخصية وبوجه

¹ تعتبر شركات تجارية بحسب موضوعها كل من: الشركات التابعة، المساهمات، الشركات المراقبة والشركات القابضة، الشركات المدجة والمنفصلة، الشركات في حالة التصفية، التجمعات والمؤسسات العمومية الاقتصادية، أنظر: - عائشة بوعزم، المرجع السابق ص 17، بالإضافة إلى شركة المحاصة، أنظر: - عمورة عمار، المرجع السابق، ص 221.

² بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - النظرية العامة وشركات الأشخاص -، ج.1، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2014، ص ص 159 و 160.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

التضامن عن إيفاء ديون الشركة، وعلى شركاء موصين يلتزمون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصتهم¹، ويخول القانون مهام تسييرها للشركاء المتضامنين فقط دون الشركاء الموصون ولو بمقتضى وكالة، بناء على ما نصت عليه المادة 563 مكرر 5 فقرة أولى من القانون التجاري، غير أنه يجوز إسناد مهمة إدارة الشركة إلى مسير أجنبي (غير شريك)، حسب نص المادة 563 مكرر من نفس القانون.

3- شركة المحاصة:

تعرف شركة المحاصة على أنها "شركة مستترة تنعقد بين شخص يتعامل باسمه مع الغير وشخص آخر أو أكثر، ويقدم كل منهم حصة من مال أو من عمل، للقيام بعمل واحد أو عدد من الأعمال قصد اقتسام الأرباح والخسائر بين الشركاء"².

كما أن شركة المحاصة لا تكتسب الشخصية المعنوية، وبالتالي فهي غير معنية بالقيود في السجل التجاري، وتعود إدارة هذه الشركة من الناحية النظرية لكافة الشركاء، على أن يتعامل كل واحد منهم باسمه الشخصي وليس باسم الشركة، تطبيقاً لنص المادة 795 مكرر 4 من القانون التجاري، وقد يتفق الشركاء على أن يعهد بالإدارة إلى أحدهم، أو إلى شخص أجنبي يعمل لحسابهم باعتباره وكيلاً عنهم وليس ممثلاً عن الشركة³.

ثانياً - شركات الأموال:

هي تلك الشركات التي تعتمد في تكوينها على الاعتبار المالي، بعيداً عن شخصية الشركاء، لأن قوامها يتمثل في الحصص المكونة لرأس مالها، وتكون مسؤولية الشركاء فيها محدودة، مما يجعل من ذممهم

¹ ريمي كابريلاك، المرجع السابق، ص 168.

² سلام حمزة، المرجع السابق، ص 101 و102.

³ هاني محمد دويدار، المرجع السابق، ص 465، وأنظر كذلك: - فتيحة يوسف المولودة عماري، المرجع السابق، ص 109.

المالية الخاصة غير ضامنة لذمة الشركة¹.

وتقسم شركات الأموال إلى شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم، بالإضافة إلى الشركات ذات المسؤولية المحدودة، وإن كانت الأخيرة تعتبر ذات طبيعة هجينة تجمع بين شركات الأشخاص وشركات الأموال، كما سبق الحديث عنه.

1- شركة المساهمة:

عرفتها المادة 592 فقرة أولى من القانون التجاري بقولها: "شركة المساهمة هي شركة ينقسم رأسمالها إلى حصص وتتكون من شركاء لا يتحملون الخسائر إلا بقدر حصتهم"، وتتميز بكونها الشركة التي ينقسم رأسمالها إلى حصص قابلة للتداول، ويسأل كل شريك فيها بقدر نصيبه من الأسهم².

ويتم تسيير شركات المساهمة كما سبق بيانه بطريقتين، إما عن طريق مجلس الإدارة بواسطة رئيسه (رئيس مجلس الإدارة أو الرئيس المدير العام)، الذي يتولى سلطة التصرف باسم الشركة ولحسابها ويجوز له أن يقترح مساعدين له بصفتهم مديرين عامين، وهذا في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة (النظام التقليدي)، أو عن طريق مجلس المديرين في شركات المساهمة التي تأخذ بالنمط الحديث في التسيير، ويجب أن نشير هنا إلى أن المشرع الجزائري قد أضاف نوع جديد من شركات المساهمة كما أسلفنا، تنشأ حصرا من طرف الشركات الحاصلة على علامة مؤسسة ناشئة، وهي شركات المساهمة البسيطة، وشركات المساهمة البسيطة ذات الشخص الوحيد، طبقا لنص المادة 715 مكرر 133 من القانون التجاري.

¹ زايدي خالد، أحكام شركات الأموال، المرجع السابق، ص 07.

² السلام هاجم أبو قريش، دليل تأسيس الشركات التجارية في القانون التجاري الجزائري، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2014، ص 51.

2- شركة التوصية بالأسهم:

عرفتها المادة 715 ثالثا في فقرتها الأولى من القانون التجاري بقولها: "تؤسس شركة التوصية بالأسهم التي يكون رأسمالها مقسما إلى أسهم، بين شريك متضامن أو أكثر له صفة التاجر و مسؤول دائما وبصفة متضامنة عن ديون الشركة، وشركاء موصين لهم صفة مساهمين ولا يتحملون الخسائر إلا بما يعادل حصصهم"¹.

تسيير شركة التوصية بالأسهم من طرف مسير واحد أو عدة مسيرين، سواء كانوا من الشركاء المتضامنين أو من الغير، تعينهم الجمعية العامة للشركة حسب نص المادة 715 ثالثا 1 فقرة 02 و03 من القانون التجاري.

3- الشركة ذات المسؤولية المحدودة:

لقد جاء تعريف الشركة ذات المسؤولية المحدودة في نص المادة 564 فقرة أولى من القانون التجاري كالآتي: "تؤسس الشركة ذات المسؤولية المحدودة من شخص واحد أو عدة أشخاص لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموا من حصص"، وهناك بعض الفقهاء والباحثين من يسميها بشركة الضمان.

وتنفرد هذه الشركات بمجموعة من الخصائص (تحديد عدد الشركاء و مسؤولياتهم، وعدم قابلية حصصها للتداول بالطرق التجارية، والسماح للشريك الراغب بالمساهمة في رأسمالها بتقديم عمل تحدد

¹ إن شركة التوصية بالأسهم تجمع بين نظامين من الشركات، شركة التوصية البسيطة (شركة أشخاص) التي تأخذ منها الفصل بين رأس المال والإدارة، ويظهر ذلك من خلال وجود نوعين من الشركاء، شركاء متضامنون يخضعون لنفس النظام القانوني الذي يخضع له الشركاء في شركة التوصية البسيطة، فتكون بالنسبة لهم شركة أشخاص، و شركاء موصون يقتربون من وضعية المساهمين في شركات المساهمة، لا يسألون عن ديون الشركة إلا في حدود حصصهم وبالتالي فإن الشركة تعتبر إليهم شركة أموال، وتستعير من شركة المساهمة (شركة أموال) حرية التمويل، فتتعدد بذلك وسائل تمويلها وتكون قادرة على إصدار أوراق مالية قابلة للتداول أنظر:

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

كيفية تقدير قيمته وما يخوله من أرباح ضمن عقد الشركة، وفقا لنص المادة 567 مكرر من القانون التجاري) تجعلها في منزلة وسط بين شركات الأشخاص و شركات الأموال¹.

وتسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة من طرف مدير واحد أو أكثر، قد يكون من الشركاء أو من الغير، على أن يكونوا أشخاص طبيعيين، هذا ما قضت به المادة 576 من القانون التجاري.

4- المؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة:

تنص المادة 564 في فقرتها الثانية على أنه: "إذا كانت الشركة ذات المسؤولية المحدودة المؤسسة طبقا للفقرة السابقة لا تضم إلا شخصا واحدا "كشريك وحيد"، تسمى هذه الشركة "مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة".

ويمكن تعريفها بأنها: "مؤسسة تجارية من شخص واحد لا يتحمل الخسائر إلا في حدود ما قدم من رأسمال في الشركة"².

يدير مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة الشريك الوحيد الذي يجب أن يكون شخصا طبيعيا، كما يمكنه تعيين مسير أو أكثر من الأشخاص الطبيعيين، طبقا لنص المادة 576 من القانون التجاري.

أما فيما يتعلق بالمؤسسات العمومية الاقتصادية فإن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة الشكل الذي يمكن أن تتخذه هذه الشركات، واكتفى بإخضاعها للقواعد الخاصة بشركات رؤوس الأموال

¹ إذ يعتبر بعض الفقهاء وأساتذة القانون أن الشركات ذات المسؤولية المحدودة شركة أموال لكون أن مسؤولية الشريك فيها مسؤولية محدودة، بالإضافة إلى خضوعها إلى أغلب الأحكام الخاصة بشركات الأموال، بينما يرى آخرون أنها تقترب من شركات الأشخاص، فيحظر عليها اللجوء إلى الاكتتاب العام، ويشمل اسمها على واحد من الشركاء أو أكثر، كما هو الحال في شركات الأشخاص، كما أن المسؤولية غير المحدودة للشريك في شركات الأشخاص ليست من مستلزمات الحتمية، أنظر: - عزيز العكيلي القانون التجاري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997، هامش ص 354، بينما ذهب رأي ثالث إلى اعتبارها ذات طبيعة هجينة تجمع بين شركات الأموال وشركات الأشخاص حسب ما تم الإشارة إليه آنفا.

² زايدي خالد، أحكام شركات الأموال، المرجع السابق، ص 36.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المنصوص عليها في القانون التجاري، وذلك خلافا لما كان معمول به في القانونين 01-88 و 04-88 سالف الذكر¹، الذين نصا صراحة على أن المؤسسة العمومية الاقتصادية يمكن أن تؤسس في شكل شركة مساهمة أو في شكل شركة محدودة المسؤولية.

المؤسسة أو الشركة كما سماها المشرع الجزائري مفهوم واسع ومعقد قد يتداخل مع بعض المفاهيم القريبة منه، بل إن هناك أوجه اختلاف حتى بين مفهوم المؤسسة ومفهوم الشركة.

الفرع الثالث: التمييز بين المؤسسة والمفاهيم المجاورة

قد يلتبس مفهوم المؤسسة مع عدد من المفاهيم بسبب التقارب بينهم كما هو الحال بالنسبة للمنظمة والمنشأة وتجمع الشركات، أو بسبب الاختلاط الواقع بين مفهوم المؤسسة ومفهوم الشركة وحتى داخل هذه الأخيرة نفسها، بخصوص التفرقة بين الشركة التجارية والشركة المدنية، وبالرغم من تعدد المفاهيم المشابهة للمؤسسة، إلى أننا حصرنا دراستنا في هذا المجال في المفاهيم التي تشترك مع مفهوم المؤسسة من خلال وجود أجهزة إدارة لتسييرها، وتطبق فيها أحكام قانون العمل، وذلك حتى تتماشى مع موضوع بحثنا.

أولا - المؤسسة وتجمع الشركات:

التجمع هو مؤسسة تسمح للشركات الأعضاء فيها بالاحتفاظ بكامل استقلاليتها، وفي نفس الوقت تنمية مصالحها المشتركة مع شركات أخرى²، وحددت المادة 796 من القانون التجاري هدفه والمتمثل في تسهيل النشاط الاقتصادي للشركات المنضوية تحت لوائه، أو تطوير وتحسين نتائج هذا النشاط وتنميته، ويديره شخص واحد أو أكثر، كما يمكن أن يعين شخص معنوي قائما بإدارته

¹ لقد تم إلغاء كل من القانون رقم 01-88 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، والقانون رقم 88-04، المعدل والمتمم للأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجاري، المحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، بمقتضى الأمر رقم 25-95 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، سالف الذكر.

² الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 143.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

مع مراعاة تعيين ممثل دائم له¹.

وتجمع الشركات يشترك مع المؤسسة الاقتصادية في تمتع كليهما بالشخصية المعنوية والأهلية التامة²، ويختلفان في كون أن التجمع لا يسعى إلى تحقيق الربح، كما يجوز أن يؤسس بدون رأسمال³. نتيجة لذلك فإن تجمع الشركات ليس مؤسسة أو شركة، بل هو مجموعة من الشركات المستقلة قانونا يجمع بينهم رابط مالي أو قانوني⁴، ويعتبر القائمون بإدارته (مسيريه) وكلاء اجتماعيين يمثلونه اتجاه الغير⁵.

ثانيا - المؤسسة والمنظمة:

"المنظمة هي كيان قانوني يأخذ شكل تجمع بشري، ويعمل حسب نظام خاص بشكل متعاون ومتضامن لتحقيق هدف معين محدد سابقا"⁶، وهناك من عرف المؤسسة على أنها منظمة مستقلة لإنتاج الأموال أو الخدمات⁷، وعليه فإن كل من المؤسسة والمنظمة يستعملان للدلالة على نفس المفهوم⁸، غير أن المؤسسة تبقى مفهوم واسع يشمل المنظمة. والمنظمة بهذا المعنى تخضع لنفس الأحكام التي تسري على المؤسسات الاقتصادية إذا ما أخذت أحد أشكال الشركات التجارية.

¹ المادة 799 مكرر 2 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 799 مكرر من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 799 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ أحمد الورفلي، الوسيط في قانون الشركات التجارية، ط.3، مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2015، ص 90.

⁵ الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 146.

⁶ مقدم وهيبية، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2013-2014، ص 42.

⁷ إخلف مختارية، التقلبات القانونية والاقتصادية وتأثيرها على علاقات العمل، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012، ص 13.

⁸ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط.2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 60.

ثالثا - المؤسسة والمنشأة:

تعرف المنشأة بأنها تلك الوحدة الفنية أو التقنية للإنتاج تتكون من مجموعة من العمال تحت سلطة إدارة تقنية مشتركة، ووسائل مادية وغير مادية، ويحدد نشاطها في منطقة جغرافية معينة وبذلك فإن المؤسسة تختلف عن المنشأة لكونها تخضع للتسيير المالي الموحد، في حين أن المنشأة تعتبر مركز نشاط نستطيع تجزئته لأنه يخضع لتحديد جغرافي وله استقلالية نسبية¹.

وزيادة على ذلك فإن المؤسسة قد تتكون من منشأة واحدة أو أكثر، شريطة ممارسة نشاط اقتصادي واحد²، فالمنشأة هي وحدة فنية داخل المؤسسة الاقتصادية تتبعها اقتصاديا وتمتع باستقلال مالي نسبي، ويكون مسير المنشأة هو نفسه المسير القانوني للمؤسسة، في حالة ما إذا كانت المؤسسة تتكون من منشأة واحدة، أما إذا كانت المؤسسة تضم أكثر من منشأة، فلا يوجد مانع قانوني يحول دون تعيين مسيرا لكل منشأة، أو يتم تعيين إطار مديرية على رأس كل منشأة خاصة إذا كانت المؤسسة تضم عدد كبير من المنشآت، ما يتعذر معه تعيين مسير أجير رئيسي لكل منشأة، بسبب أن القانون قد حدد مسبقا عدد هؤلاء المسيرين الأجراء الرئيسيين.

رابعا - المؤسسة والشركة:

المؤسسة كما سبق بيانه هي مجموعة من الوسائل المادية والبشرية المخصصة لتحقيق الغاية المحددة سلفا، والتي قد تكون اقتصادية أو اجتماعية بغض النظر عن الشكل القانوني الذي تصاغ فيه، فيمكن أن تكون مؤسسة فردية، كما يمكنها أيضا أن تتخذ شكل شركة باعتبار أنها فكرة

¹ إخلف مختارية، المرجع السابق، ص 22 و 23.

² محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 58 و 59، كما أن التطرق إلى المؤسسة بالنظر إلى ترجمتها **établissement** (ونعني بهذا المصطلح كذلك المنشأة) يقصد به تحديد طابعها القانوني، في حين تأخذ دراسة المؤسسة بمعنى **entreprise** طابعها الاقتصادي، أي أن المعنى الأول ينصرف إلى مفهومها القانوني، في حين يقصد بالمعنى الثاني مفهومها الاقتصادي، أنظر: - عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 614.

تطورت في أحضان القانون الذي منحها وصف الشركة¹، فأصبحت هذه الأخيرة بذلك الهيكل القانوني للمؤسسة².

وعليه فإن المؤسسة حقيقة اقتصادية، بينما تعد الشركة حقيقة قانونية مستقلة بذاتها³.

خامسا - التفرقة بين الشركات التجارية والشركات المدنية:

الشركة المدنية هي الشركة التي يكون موضوعها مدنيا وتستهدف تحقيق الربح، وتخضع في جبايتها إلى جباية المهن غير التجارية⁴، كما أنها لا تخضع للقيود في السجل التجاري⁵، وبناء عليه وضع الفقه معياران للتفرقة بين الشركات المدنية والشركات التجارية أحدهما موضوعي، والآخر شكلي⁶.

1- المعيار الموضوعي:

متى كان موضوع الشركة القيام بالأعمال المدنية⁷ عدت الشركة مدنية، وتستبعد من مجال تطبيق أحكام القانون التجاري، وإذا كان غرضها ممارسة الأعمال التجارية عدت الشركة تجارية، أما إذا كانت تمتن أعمالا تجارية ومدنية فالعبرة بنشاطها الرئيسي.

¹ غالي كحلة، المرجع السابق، ص 44.

² Bruno Dondero, op.cit., p 11.

³ أحمد الورفلي، المرجع السابق، ص 85.

⁴ سرايش زكرياء، الوجيز في العقود الخاصة، ج.1، دار هومو للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 67.

⁵ المادة 07 من القانون رقم 04-08 المؤرخ في 14 أوت 2004، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، ج.ر عدد 52 المؤرخة، في 18 أوت 2004، الجزائر، ص 04.

⁶ عزيز العكيلى، المرجع السابق، ص 169.

⁷ وتعتبر من قبيل الأعمال المدنية (على سبيل المثال): الأنشطة الفلاحية، زراعة المحاصيل البحرية، تدريب الخيول باستثناء استغلالها لأنشطة الترفيه، إنتاج وتسويق الغازات الحيوية لاستغلالها في إنتاج الكهرباء إذا كانت تشكل أقل من 50% من إجمالي الإنتاج الزراعي، الأنشطة الفكرية باستثناء الأعمال التي تقوم بها دور النشر، المهن الحرة... أنظر:

- Bruno Gouthière, op.cit., pp 24-27.

2- المعيار الشكلي:

مؤداه أن الشركة تعتبر تجارية إذا اتخذت أحد الأشكال المنصوص عليها في القانون التجاري أياً كان الغرض الذي أنشأت من أجله، أما الشركات التي لا تنظم في أحد الأشكال التجارية تعتبر مدنية، مادام غرضها امتهان الأعمال المدنية.

ولقد تبنى المشرع الجزائري المعياران معا للتفرقة بين الشركتين التجارية والمدنية في نص المادة 544 من القانون التجاري، غير أنه لم يحدد شكلا معينا للشركات المدنية، ومن تم فإنها حرة في تبني الشكل الذي تريده، بما في ذلك الأشكال الواردة في القانون التجاري¹.

يدير الشركة المدنية مدير واحد أو عدة مدراء شركاء كانوا أم من الغير، وإذا لم يتم تعيين مدير للشركة يكون لكل شريك الحق في القيام بأعمال الإدارة²، لكن الملاحظ من خلال استقراء نصوص القانون المدني المنظمة لكيفيات إدارة هذه الشركة³، أن المشرع الجزائري لم يستعمل مصطلح المسير لا في النص العربي أو الفرنسي، كما أنه لم يحدد صفة المكلفون بإدارتها، ولا طبيعة العقود التي تربطهم بها زد على ذلك فإن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، لم ينص صراحة على إمكانية تطبيقه على هذا النوع من الشركات، وبالتالي فإن المكلفون بإدارة الشركات المدنية لا يعتبرون مسيري مؤسسات بمفهوم المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، وبالتالي يبقون خاضعين لأحكام عقد الوكالة المنصوص عليه في القانون المدني، وإن كان هناك من يرى إمكانية الجمع بين وكالتهم كمكلفين بالإدارة وعقود عمل⁴.

وبعد هذا العرض الموجز لمفهوم المؤسسة، تعريفا وتصنيفا وبيانا لأوجه الاختلاف والتشابه بينها

¹ زايدي خالد، القواعد الأساسية في الشركات التجارية، المرجع السابق، ص 13.

² سرايش زكرياء، المرجع السابق، ص 74.

³ المادة 427 وما يليها من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ Bruno Gouthière, op.cit., p 193.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وبين المفاهيم المشابهة لها، يبقى التساؤل المطروح حول المؤسسات المعنية بمجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، هل هي المؤسسات العمومية فقط؟، أم يجوز تمديد تطبيقه إلى المؤسسات الخاصة بنوعيتها (شركات الأموال وشركات الأشخاص)؟

بالرجوع إلى نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 نجد أن المشرع الجزائري أخضع شركات الأموال دون سواها للأحكام هذا المرسوم، وعلّة ذلك قد ترجع إلى انشغال المشرع في هذه الفترة (مرحلة الإصلاحات الاقتصادية) بإصلاح المنظومة الاقتصادية للدولة، وتكييف مؤسساتها الاقتصادية مع متطلبات اقتصاد السوق، ومن جانب آخر فإن القطاع الخاص (المؤسسات الخاصة) كان شبه منعدم، بسبب أن الجزائر كانت حتى سنة 1989 (أي قبل سنة واحدة فقط من صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-290) تتبنى النظام الاشتراكي الذي لم يكن يعترف بالحرية الفردية في امتلاك وسائل الإنتاج.

غير أن الوضع الحالي يختلف عن سابقه بسبب تزايد عدد المؤسسات الخاصة مع الانفتاح الاقتصادي، ما دفع بالعديد من أساتذة القانون إلى تبني فكرة تطبيق هذا المرسوم على جميع الشركات التجارية مهما كانت طبيعتها أو نوعها أو شكلها¹، شرط أن يعين المسير (في شركات الأشخاص) في اتفاق مستقل عن العقد التأسيسي للشركة، وأن يكون أجنبيا عن الشركة، أو شريك غير متضامن ولا يمثل الأغلبية²، باستثناء شركة المحاصة لأنها كما سبق بيانه شركة خفية لا تتمتع بالشخصية

¹ خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 484، وأنظر كذلك:

Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du Travail, op.cit., p 155.

² عيس سهيلة، المرجع السابق، ص 88، غير أن هناك من رفض فكرة أن يحكم علاقة عمل مسيري شركات الأشخاص عقد عمل بسبب أن الأجر الذي يتلقاه هذا الأخير لا يعد راتبا مستحقا على أساس علاقة العمل، إذ لا يمكن للمسير المطالبة بالفوائد الناتجة عن امتيازات الأجر، بالإضافة إلى عدم إمكانية تطبيق أحكام التسريح المنصوص عليها في قانون العمل عليه، ويبقى خاضعا لآلية العزل الخاصة، أنظر:- قالون سميرة، المركز القانوني للمدير في شركات الأشخاص، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2010-2011، ص 55.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المعنوية ولا تخضع للإشهار¹، ولا للقيود في السجل التجاري²، وهو ما لا يتماشى مع أحد أبرز خصائص عقد عمل مسيري المؤسسات، والمتمثل في قيد أسمائهم لدى مصالح السجل التجاري³، إذ لا يتصور القيام بهذا الأجراء بمعزل عن قيد الشركة، كما أن عدم اكتساب الشركة للشخصية المعنوية لا يخول مديرها سلطة تمثيلها، وإنما يتصرف باسمه الشخصي إذا كان شريك، أو يعمل لحساب الشركاء إذا كان غير شريك، ويبقى خاضعا في كل الأحوال لعقد الوكالة.

بعد تحديد أطراف علاقة عمل مسيري المؤسسات، وحفاظا على حقوقهم، يجب أن تفرغ هذه العلاقة في قالب قانوني حتى يتمكن كل طرف من الرجوع إليه في حالة ما إذا ثار خلاف أو نزاع بينهما ويُمكن الغير (بعد قيد أسماء المسيرين في السجل التجاري) المتعاملين مع المؤسسة من معرفة أسماء وصفات القائمين على إدارتها، وهو ما يقودنا إلى الحديث عن مفهوم عقد عمل مسيري وإجراءات إبرامه، بالإضافة إلى طرق تعديله أو تعليقه.

¹ المادة 795 مكرر 2 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل و المتمم، سالف الذكر.

² السالم هاجم أبو قريش، المرجع السابق، ص 150.

³ زكري إيمان، المرجع السابق، ص 54.

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري على أساس تعاقدية طبقاً لأحكام قانون علاقات العمل، ويعتبر عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، مكتوباً أو غير مكتوب من جانب آخر الإطار الوحيد المنشأ لهذه العلاقة، بيد أن المشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف لعقود العمل الفردية ضمن قانون العمل، لكونها مجرد أداة شكلية تنعقد بموجبها علاقة العمل، والتي تعتبر مفهوم أوسع من العقد المنظم لها، فمتى كان موضوع هذه العلاقة تقديم عمل أيًا كانت طبيعته، فكرية أو يدوية مقابل أجر معلوم، لمدة محدودة أو غير محدودة، ولحساب شخص آخر مهما كان شكله أو موضوعه وتحت إشرافه وإدارته، وغالبا ما تتطلب فترة تجريبية¹، فإن هذه العلاقة كأصل² عام يحكمها قانون العمل.

وعقد عمل مسيري المؤسسات لا يخرج عن هذا الإطار بحكم أن المشرع الجزائري قد ضمهم إلى فئة العمال الأجراء الذين يخضعون بصفة احتياطية³ لمجال تطبيق قانون العمل بسبب طبيعة مناصب عملهم؛ ونظّم عقود عملهم ضمن مجموعة من القواعد القانونية، وأحكام نوعية الخاصة، نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات

¹ Romy Gense, op.cit.,p 335.

² إذا كان الأصل العام أن ينظم قانون علاقات العمل عمل الأجراء التابعين، فإنه ولا اعتبارات مهنية بحتة، أو بسبب طبيعة المناصب أو المهام أو قطاع النشاط، فإن هناك فئات استثنائها المشرع الجزائري بصفة كلية من مجال تطبيق قانون العمل، وتتمثل هذه الفئة في: المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني، القضاة، الموظفون والأعوان المتعاقدون في القطاع الإداري وأخضعهم لقوانين خاصة، كقانون الوظيفة العامة، أنظر:- المادة 03 من القانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ إلى جانب مستخدمي الملاحة الجوية والبحرية، ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري، والعمال في المنازل، والصحفيين والفنانين، والمسرحيين، والممثلين التجاريين، ورياضي النخبة، ومستخدمي البيوت، أنظر:- المادة 04 من القانون 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وقواعد الشريعة العامة، ما يجعل طبيعة عقود عملهم تختلف عن العقود العادية في العديد من النواحي، وتتطابق معها في جوانب أخرى. (المبحث الأول)

كما أنّ استمرارية علاقة عمل مسيري المؤسسات، واستقرارها تظل رهينة لظروف قد ترتبط بالمسير (كالمرض أو ارتكاب المسير خطأ جسيماً)، أو بالمؤسسة (كتغيير طبيعتها القانونية أو تغيير مكان نشاطها)، أو لظروف خارجة عن إرادتهما، وهو ما قد يؤثر على مستلزمات عقد عمل مسيري المؤسسات مما يستوجب تعديله أو تعليقه. (المبحث الثاني)

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لعقد عمل مسيري المؤسسات

لقد أخضع المشرع الجزائري تنظيم المؤسسات الاقتصادية وكيفيات تعيين مسيريها إلى أحكام القانون التجاري، وفي المقابل أسند تنظيم عقود عمل فئة إدارتها المسيرة إلى قانون علاقات العمل حسب ما نصت عليه المادة 04 منه، وأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر الذي جاء كترجمة لهذه المادة، وهذا المزيج من القواعد القانونية منح علاقة عمل مسيري المؤسسات طبيعة خاصة، تميزها عن سائر النظم المشابهة لها بصفة عامة، وعقود العمل العادية بصفة خاصة لاسيما فيما يتعلق بالطبيعة القانونية لعقود عملهم، التي تعتبر المرجع المهني الوحيد لعلاقة عملهم بسبب استبعاد تطبيق القانون الداخلي¹، والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية عليهم².

يجسد الدور الكبير الذي يلعبه هذا العقد في المسار المهني لمسيري المؤسسات الطبيعة الخاصة والفريدة له من حيث خصائصه، والعناصر المكونة له، ما يعطيه ميزة خاصة تجعله يختلف عن العقود القريبة منه. (المطلب الأول)

¹ بحيث تنص المادة 16 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر: "لا يخضع مسيرو المؤسسات للنظام الداخلي الخاص بشركة رؤوس الأموال".

² تنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر: "لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي".

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

كما أن حرية المسير والمؤسسة في التفاوض على بنود عقد العمل الذي يجمع بينهما ليست مطلقة، إذ كثيرا ما يتدخل المشرع الجزائري لتنظيم العديد من القواعد، كتحديد السن القانوني للتشغيل والأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب، ومدة العقد. (المطلب الثاني)

المطلب الأول: مفهوم عقد عمل مسيري المؤسسات وتمييزه عن العقود المشابهة

تنشأ علاقة عمل مسيري المؤسسات في التشريع الجزائري عن العقد المبرم بين المسير باعتباره أجيورا، وتسري عليه ذات الأحكام المطبقة على العمال العاديين في المسائل التي لم تنظمها أنظمتة النوعية الخاصة، وبين المؤسسة الاقتصادية المتمثلة في الشركات التجارية التي تتمتع بالشخصية المعنوية دون سواها.

ومن أجل الإلمام بجوهر الرابطة القانونية التي تجمع بين المسير والمؤسسة، يتعين البحث في الخصائص التي يتمتع بها عقد عمل المسير والعناصر المكونة له.

كما أن هذه العلاقة تنفرد بعدة مميزات، لعل أبرزها عدم تكافؤ المراكز القانونية لطرفيها والحماية القانونية التي يستفيد منها المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية، أو أي مسير آخر خاضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المبين أعلاه، ما يجعلها تختلف عن العقود المشابهة لها.

الفرع الأول: مفهوم عقد عمل مسيري المؤسسات

وفقا لنص المادة 04 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر، ونص المادتين 03 و06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقا، فإن مسيري المؤسسات يرتبطون بالمؤسسة المستخدمة بموجب عقود عمل تحدد فيها حقوقهم والتزاماتهم وسلطاتهم، وتكون لهم نفس الحقوق والواجبات المعترف بها للعمال الأجراء، إلا ما استثني بنص صريح، إن هذه الازدواجية التشريعية التي تحكم عقود عملهم تدفعنا إلى البحث في مفهوم هذه العقود من حيث تعريفها وخصائصها وعناصرها الأساسية.

أولا - تعريف عقد عمل مسيري المؤسسات:

لم يقدم المشرع الجزائري أي تعريف لعقد عمل مسيري المؤسسات فاتحاً المجال بذلك أمام القضاء والفقهاء لمحاولة تقديم تعريف له، وللوقوف على تعريفه يستلزم الأمر الرجوع إلى تعريف عقد العمل العادي أو الكلاسيكي، حيث ذهب أغلب الفقهاء إلى اعتباره: " اتفاق بمقتضاه يلتزم شخص يسمى الأجير أو العامل بالقيام ببعض النشاط لفائدة شخص آخر يكون تابعا له ويسمى رب العمل أو المعلم مقابل عوض نقدي يسمى الأجر"¹.

أما بخصوص المحاولات القضائية والفقهاء لتعريف عقد عمل مسيري المؤسسات فسنعالجها حسب التفصيل التالي:

1- التعريف القضائي لعقد عمل مسيري المؤسسات:

عرّف الاجتهاد القضائي الجزائري عقد عمل مسيري المؤسسات بأنه: عقد عمل مبرم وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، بين الإطار المسير والمؤسسة المستخدمة، لمدة محددة أو غير محددة، تبعا لمفاوضات حرة يحدد من خلالها أجر المسير الأصلي ومشتقاته فضلا عن المنح المرتبطة بنتائج المؤسسة، زيادة على الامتيازات، وكل عقد مبرم خلافا لمقتضيات هذا المرسوم مهما كانت تسميته يعتبر كعقد عمل عادي².

ويلاحظ أن هذا التعريف لم يحدد الطبيعة القانونية للمؤسسة المتعاقدة مع المسير، كما أنه لم يُشر إلى سلطة المسير في توظيف إطارات المديرية والتفاوض على عقود عملهم، إضافة إلى أنه أغفل

¹ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة - دراسة تحليلية ونقدية-، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2008، ص 27.

² أنظر قرار المحكمة العليا، ملف رقم 204617، المؤرخ في 08 نوفمبر 2000، مقتبس عن:- ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص ص 141 و142.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

ذكر مسألة إلزامية النشر القانوني لهذا العقد ، وزيادة على ذلك فإن هذا التعريف لم يذكر أهم خاصية مميزة لعقد عمل المسير، وهي خضوعه لمزيج من القواعد القانونية، نجد بعضها في القانون التجاري وقانون العمل، والبعض الآخر تضمنته أنظمتهم النوعية والقانون الأساسي للشركة وعقود عملهم. كما أن المحكمة العليا الجزائرية أطلقت على عقود عمل مسيري المؤسسات في بعض قراراتها تسمية عقود التسيير¹ تارة، وعقود النجاعة² تارة أخرى.

2- التعريف الفقهي لعقد عمل مسيري المؤسسات:

عرفه البعض على أنه: عقد عمل من نوع خاص يربط المؤسسة بمسيرها، وينظمه المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات³.

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 259982، المؤرخ في 10 سبتمبر 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2003، ص 250، ويجب عدم الخلط بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد تسيير المؤسسات ، فالأول يكون فيه المسير دائما شخصا طبيعيا، ويخضع لأحكام قانون العمل والمرسوم التنفيذي رقم 90-290، أما في عقد التسيير فإن المسير لا يكون إلا شخصا معنويا (شركة ذات سمعة عالمية تنشط غالبا في الميادين السياحية، وبالأخص ضمن المجالات الفندقية)، ويحكمه القانون رقم 89-01، المؤرخ في 07 فيفري 1989، المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 08 فيفري 1989، الجزائر، ص 153، أنظر:- كمال آيت منصور، عقد التسيير، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012 ص 85.

² قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 418952، المؤرخ في 16 جانفي 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2008، ص 383، بحيث ظهرت عقود النجاعة في بداية تسعينيات القرن الماضي كآلية لإعادة تأهيل المؤسسات العمومية وهي عقود متعددة الأطراف تضم إلى جانب المترشح لمنصب المسير والمؤسسة، أطرافا خارجية وهي الدولة ممثلة في الوزارة المعنية وشركات تسيير المساهمات، ويجب أن تبين فيه بدقة حقوق والتزامات أطرافه، والأهداف المراد بلوغها خلال فترة زمنية معينة وكيفيات ومدى تطبيقه ومسؤولية المسير وسلطاته في ذلك، وتهدف هذه العقود إلى رفع مستويات الإنتاج وتحسين نوعيته تصحيح عمل المؤسسة عن طريق مخطط تقويمي يضعه المترشح لمنصب المسير، تُحكَم هذا الأخير في الوظائف الأساسية للمؤسسة خاصة تلك المرتبطة بالجوانب التسييرية للمؤسسة، أنظر:- عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، المرجع السابق، ص 288 و 289، وأنظر كذلك:- آمال زايدي، عقدنة العلاقة بين الدولة والمؤسسات العمومية الاقتصادية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 22، المجلد 13، جامعة سطيف 02، الجزائر 2016، ص 51.

³ Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du Travail, op.cit., p 158.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بينما عرفه آخرون بأنه: العقد المبرم بين المسير والجهاز الإداري للمؤسسة المستخدمة، والذي يتيح لهما التفاوض على موضوعه ومحتواه ومضمونه المهني والمادي، ويتضمن حقوق المسير وواجباته والأهداف المسطرة له، ويطلق على هذا النوع من العقود تسمية عقد النجاعة¹.

وما يأخذ على التعريف الفقهي لعقد عمل مسيري المؤسسات أنه ركز على خاصية الرضائية في هذه العقود، وأهمل العديد من الخصائص الأخرى كالكتابة والإشهار القانوني.

ومما سبق ذكره يمكن أن نقترح التعريف التالي لعقد عمل مسيري المؤسسات: وهو عقد عمل من نوع خاص، يبرم وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 كأصل عام، وقانون العمل بصفة احتياطية، والقانون التجاري في بعض أحكامه، بين شخص طبيعي يسمى المسير وشركة تجارية تسمى المؤسسة المستخدمة، كما يمكن أن يبرم كذلك بين المسير الأجير الرئيسي وإطارات المديرية لمدة محدودة أو غير محدودة، ويكون أجر المسير وسلطاته ومدة مراجعة العقد وتكليفه، وأهداف النتائج المسطرة له، محل تفاوض بين طرفيه، ويستلزم هذا العقد الكتابة والنشر القانوني.

ثانيا - خصائص عقد عمل مسيري المؤسسات:

من خلال تعريف عقد عمل مسيري المؤسسات يتضح لنا أنه يتميز بجملة من الخصائص المترابطة، تجعله يختلف عن عقد العمل الكلاسيكي، وتتمثل هذه الخصائص أساسا فيما يلي:

1- عقد عمل مسيري المؤسسات من العقود الرضائية:

تعتبر عقود العمل بشكل عام من العقود الرضائية التي لا تنعقد إلا بتوافق إرادة طرفيه، فيتفق بموجب هذا العقد الطرفين، على أن يقوم العامل الأجير بالعمل لحساب المستخدم مقابل التزام الأخير بدفع أجره، غير أن بنود عقد العمل العادي تكون محددة مسبقا في الغالب من طرف

¹ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 121، ولقد سبق الإشارة إلى تعريف عقود النجاعة في هامش الصفحة السابقة.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المستخدم (عقود عمل نموذجية)، فلا يكون للعامل الأجير الحق في أن يناقشها أو يعدل فيها فحريته في التعاقد تنحصر في قبول هذه البنود أو رفضها.

غير أن الأمر يكون بخلاف ذلك في عقود عمل مسيري المؤسسات، إذ يتيح القانون¹ لمسير المؤسسة حرية التفاوض على بنود عقد عمله كقاعدة عامة²، وبالأخص قيمة الأجر والامتيازات العينية، بالإضافة إلى أهداف النتائج والتزاماتها.

¹ فتنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر على أنه: " يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص ما يلي:

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

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، المرجع السابق ص 73، لكن حرية التفاوض بين مسيري المؤسسات والشركات التجارية أو بين المسير الأجير الرئيسي وإطار المديرية تبقى مقيدة في بعض أحكام عقود عمل مسيري المؤسسات، فالمدير العام مثلا يحدد مجلس الإدارة سلطاته بالاتفاق مع رئيسه، حسب نص المادة 641 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، وبتالي فإن حرية تفاوضه مع مجلس الإدارة لا تكون إلا في حدود ما اتفق عليه مسبقا بين مجلس الإدارة ورئيسه، أما بالنسبة لإطارات المديرية فالتفاوض على توظيفهم، وتحديد قائمة مناصبهم وكيفيات دفع أجورهم، يقع ابتداء بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز إدارة الشركة المعنية، طبقا لنص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر، في إطار اتفاق مسبق، ما يحده من سلطة الإطارات المسيرة في التفاوض على عقود عملهم كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية أو العقود التأسيسية للشركات التجارية كذلك على كيفيات تعيين المسيرين، وتحديد أجورهم وسلطاتهم، وهو الغالب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، أنظر:- المادة 577 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، وأنظر كذلك:- البند 34، اللائحة الأولى من القانون الأساسي "المعدل" لشركة نفطال، المحرر من طرف الأستاذ عبد القادر سعدي، موثق ببئر مراد رايس، الجزائر العاصمة، رقم الفهرس 2020/134، بتاريخ 01 مارس 2020 الجزائر، وأنظر كذلك:

- Dominique Legeais, Droit commercial et des affaires, 25^e édition, éditions Dalloz France, 2019 p 280.

2- عقد عمل مسير المؤسسة من العقود التي يجب أن يكون فيها المستخدم شركة تجارية:

يقصد بالمستخدم¹ كل شخص طبيعي أو اعتباري محترفاً كان أم لا²، يمارس نشاطاً مربحاً أو تطوعياً في شكل منفرد أم في إطار جماعي منظم، وعليه فإن المستخدم قد يكون شخصاً طبيعياً يمارس نشاطاً مهنياً أو حرفياً³، أو حتى ذلك الذي يتعاقد مع عامل بأجر للقيام بعمل مؤقت أو عرضي كما يستوي أن يكون شركة تجارية أو مدنية تمارس نشاطاً قانونياً أو فعلياً، وقد يكون كذلك جمعية أو نقابة إلى غير ذلك طالما توافرت التبعية القانونية بين العاقدان (المستخدم و العامل).
وخروجاً عن هذه القاعدة اشترط المشرع الجزائري أن يكون المستخدم في إطار عقود عمل مسيري المؤسسات شركة تجارية دون سواها، وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر.

3- ضرورة كتابة عقد عمل مسير المؤسسة:

يجوز انعقاد عقد العمل دون أي شكلية معينة، مما يعني أن عنصر الكتابة اختياري يساعد على إثبات علاقة العمل في حالة وقوع نزاع بين الأجير والمستخدم، لكن المشرع الجزائري فضل اعتماد الشكلية في عقود العمل محددة المدة، إذ تعتبر الكتابة شرطاً أساسياً لانعقادها، وهو ما يستخلص من

¹ ولقد سماه المشرع الجزائري مستخدماً للدلالة على رب العمل أو صاحب العمل، وذلك بالنظر إلى طبيعة عمله وهو استخدام غيره لمصلحته، أنظر: -غالي كحلة، المرجع السابق، ص 18، كما يلاحظ أن المشرع الفرنسي قد حصر المستخدم أو الهيئة المستخدمة في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية والمهن الحرة، الدواوين العامة، والتي تشغل عمالاً في المنازل والتي تشغل منظمات، وحراس العمارات، الشركات المدنية، النقابات المهنية، هيئات الضمان الاجتماعي التي ليس لها طابع إداري، وكل هيئات القانون الخاص، مهما كان شكلها أو موضوعها أنظر: - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 54 و55.

² تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل - دراسة مقارنة-، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2010-2011، ص 21 و22.

³ المادة 07 من القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين، ج.ر عدد 26، المؤرخة في 30 جوان 1981، الجزائر، ص 880.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

مفهوم المخالفة لنص المادة 11 فقرة 02 من قانون علاقات العمل¹، والتي تؤكد على أنه: "في حال انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

أما بالنسبة لعقود عمل مسيري المؤسسات فإن القانون لم يذكر صراحة ضرورة إتباع شكلية معينة لإبرامها، ومع ذلك فإنه يستشف من خلال استقراء المواد 04 و08 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، المذكور سابقا، وجوب كتابة عقود عمل مسيري المؤسسات سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، على أساس أن الأحكام التي أوردتها هذه المواد لا يمكن أن تكون إلا مكتوبة، كما أنه قد يصعب إثبات مثل هذه العقود إذا كانت شفوية أمام الجهات القضائية، في حالة وقوع نزاع بين المسير والمؤسسة² كما يستحيل كذلك شهرها إذا لم يتم إفراغها في قالب مكتوب.

4- عقد عمل مسيري المؤسسات المصدر المهني الوحيد لعلاقات عملهم:

إن ما يميز عقد عمل مسيري المؤسسات عن عقود العمل العادية زيادة على الخصائص السابقة هو كونه المصدر المهني الوحيد لعلاقات عمل مسيري المؤسسات، الذي يتم اللجوء إليه بعد النصوص

¹ تنص المادة 08 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، على أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي"، ونصت على قاعدة عدم اشتراط الكتابة كشرط أساسي لانعقاد علاقة العمل أغلب القوانين العمالية لاسيما المادة 02 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، سالف الذكر، والمادة 51 فقرة أولى من القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، لكن المشرع الجزائري خالف هذه القاعدة في التشريعات السابقة، واشترط وجوب الكتابة لانعقاد عقود العمل محددة المدة كانت أو غير محددة المدة، في نص المادة 07 فقرة أولى من المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر. عدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982، الجزائر، ص 1797، والتي نصت على أنه: "يجب على الهيئة المستخدمة إذا كانت فترة التجربة مرضية أن تثبت العامل في منصبه بعقد مكتوب تحدد طبيعته، وكيفيات تسليمه في القانون الأساسي النموذجي"، وأنظر كذلك: - سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر، 2013، ص 31.

² Leila Bonsali Hamdan, op.cit., p 94.

وأنظر كذلك: - رزوق رابح، المرجع السابق، ص 484.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

التشريعية والتنظيمية¹، ويعود سبب ذلك حسب المادتين 09 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، إلى عدم خضوع هذه الفئة العمالية للأحكام الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، ولا لتلك المنصوص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة²، وهذا بسبب طبيعة التزاماتهم النوعية.

ترتبا على ذلك يجب أن يحدد العاقدان بموجب هذا العقد بأكبر دقة ممكنة مبلغ الأجر الأصلي للمسير ولواحقه، زيادة على المسؤوليات والسلطات المخولة له، ومدة مراجعة العقد وتكييفه وأهداف النتائج التي يجب بلوغها، كما يتعين كذلك أن ينظم هذا العقد كل الإجراءات الواجب إتباعها عند إلغاءه أو فسخه.

5- عقد عمل مسيري المؤسسات من العقود الخاضعة للنشر القانوني:

ألزمت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤسسات الاقتصادية بنشر السلطات المخولة لمسيرها الأجير الرئيسي، بنصها: "تكون السلطات التي يسندها جهاز الإدارة للمسير الأجير الرئيسي محل نشر قانوني"، وعليه فإن إبرام عقد عمل المسير أو فسخه (باعتباره الإطار الذي يتم من

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، المرجع السابق ص 75.

² ويجب الإشارة إلى أن المحكمة العليا الجزائرية سارت في نفس الاتجاه ضمن قرارها الذي نص على مبدأ: "إن الالتزامات الواقعة على فئة مسيري المؤسسات لا تخضع للاتفاقيات الجماعية بالرجوع إلى نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي 90-290"، أنظر قرار المحكمة العليا ملف رقم 211271، المؤرخ في 17 جانفي 2001، مقتبس عن: - ديب عبد السلام، المرجع السابق ص 146، ولقد ذهبت جل الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل إلى تبني هذا المبدأ، أنظر: - المادة 02 من الاتفاقية الجماعية للعمل للشركة الوطنية لتسويق وتوزيع المواد البترولية (نفطال)، المسجلة تحت رقم 2007/07، بتاريخ 24 ديسمبر 2007، لدى مفتشية مكتب العمل بشراكة، ولدى كتابة ضبط محكمة الشراكة بتاريخ 31 ديسمبر 2007، الجزائر، وأنظر كذلك: - المادة 02 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء، المودع لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 15 جانفي 2015، تحت رقم 2015/03، ولدى كتابة ضبط محكمة حسين داي بتاريخ 05 فيفري 2015، تحت رقم 2015/12 الجزائر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

خلاله تحديد سلطات المسير) يجب أن يكون محل نشر وشهر، بنفس الطرق القانونية المخصصة لشهر الشركات التجارية والتأشير عليه في السجل التجاري¹.

فلا يكون المسير مسؤولاً اتجاه الغير إلا من تاريخ نشر اسمه وصفته والسلطات المسندة إليه وعلم الغير بها، وقبل هذا التاريخ لا يتحمل أي مسؤولية في مواجهة الغير، حتى ولو قام بتصرفات أو تعاقدات معهم، وتنصرف هذه المسؤولية وتبعاتها إلى الشركة وحدها، كما أنه لا يمكن لهذه الأخيرة الاحتجاج على الغير بتصرفات مسيرها، إلا بعد قيد اسمه وسلطاته في السجل التجاري².

ولالإشهار دور إعلامي يسمح للغير بالمعرفة الكاملة والدقيقة لهوية مسيري المؤسسات ووظائفهم داخل الشركة، وسلطاتهم، وأنهم يمثلون الشركة بصفة قانونية³، حماية لمصالحهم وخلق نوع من الثقة والشفافية لديهم اتجاه الشركة.

6- خضوع عقد مسيري المؤسسات لأحكام الفسخ الواردة في القانون التجاري:

تنص المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر على أنه: "تقرر فسخ عقد عمل المسير الرئيسي الأجهزة المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال وفقاً لأحكام الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري"، وبالرجوع إلى المواد 579 فقرة أولى و640 و645 فقرة أولى من القانون التجاري، نجد أنها تجيز للشركة عزل المسير في أي وقت، وهو ما

¹ بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 175، ويتم هذا النشر في الغالب عن طريق إيداع القانون الأساسي للشركة والتعديلات التي تطرأ عليها بالمركز الوطني للسجل التجاري، وفقاً لنص المادة 595 من القانون التجاري، ويجب أن يحتوي القانون الأساسي على أسماء المسيرين وسلطاتهم، بالإضافة إلى ذكر إنهاء مهامهم في حالة عزلهم أو فسخ عقود عملهم، أنظر: - البند 33 اللائحة الثانية، والبند 34 اللائحة الأولى، من القانون الأساسي "المعدل" لشركة نفضال، سالف الذكر، وأنظر كذلك: - البند 04 من القانون الأساسي "المعدل" للشركة ذات المسؤولية المحدودة المسماة "شركة الإشارات والمشاريع الكهربائية"، المحرر من طرف الأستاذ رقباني ناجم موثق بباش جراح، الجزائر، رقم الفهرس 1625/2017، بتاريخ 19 ديسمبر 2017.

² زكريا إيمان، المرجع السابق، ص 54.

³ Bruno Dondero, op.cit., p 182.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يشكل خروجاً عن المألوف في قانون العمل، ذلك أن عقد العمل لا يمكن إنجائه إلا إذا أخل أحد طرفيه ببوده، أو لأسباب خارجة عن إرادتهما، أو باتفاقها، أو بسبب الأخطاء الجسيمة التي تصدر من المسير، وما دون ذلك يعد تسريحاً تعسفياً¹.

تثبت هذه المادة (المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290) بحسب البعض، الرأي القائل بأن عقد عمل مسيري المؤسسات هو عقد ملحق بالوكالة من حيث إنجائه، ويرجع ذلك بسبب طبيعة هذه العقود التي تخضع لطائفة من القواعد القانونية²، بينما يري آخرون أن هذه المادة تخص المسيرين الذين يجمعون بين الوكالة الاجتماعية وعقود العمل، فتجيز لمجلس الإدارة فسخ وکالتهم طبقاً لأحكام القانون التجاري، ثم مباشرة إجراءات فسخ عقود عملهم وفقاً لمقتضيات قانون العمل، ويرجع سبب ذلك إلى تمتع علاقة عملهم بامتياز على العلاقة التي تنشأ عن الوكالة، فتصبح الوكالة تابعة لعقد العمل، ولا يؤدي فسخها إلى فسخ عقد العمل تلقائياً، الذي يبقى خاضعاً لأحكام قانون العمل.

كما ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى إخراج طائفة الإطارات المسيرة من دائرة العمال الأجراء، بسبب خضوع عقود تعيينهم إلى قواعد العزل المنظمة في القانون التجاري³.

وفي كل الأحوال فإن إخضاع المشرع الجزائري عقود عمل مسيري المؤسسات لأحكام الفسخ المنصوص عليها في القانون التجاري، لا يعني حرمانهم من الحماية القانونية المقررة للعمال الأجراء، إذ يمكن النص عليها في عقود عملهم.

¹ تنص المادة 645 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، على أنه: " وفي حال ارتباط المعني بالأمر بعقد عمل، فإن تجريده من عضويته بمجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل، وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل"، وأنظر كذلك: - عابد يجياوي، المرجع السابق ص 105 و106.

² كسال العربي، المرجع السابق، ص 1252.

³ Jean Mouly, Droit du Travail, 4^e édition, éditions Bréal, France, 2008, p 38.

ثالثا - عناصر عقد عمل مسيري المؤسسات:

من خلال تعريف عقد عمل مسيري المؤسسات وبيان خصائصه، يتضح أن هذا العقد يرد على العمل المأجور الذي يشكل محل التزام المسير، وهو أول عنصر من عناصر عقد عمله، يقابله عنصر الأجر الذي تلتزم به الشركة، ثم يلي هذين العنصرين عنصر التبعية وعنصر المدة.

1- عنصر العمل:

يقصد بالعمل: " كل نشاط أو جهد جسدي أو فكري أو فني يقوم به العامل بصفة شخصية"¹، ولكي يأخذ العقد وصف عقد عمل مسيري المؤسسات يجب أن تتوفر في هذا الالتزام الشرطين التاليين:

أ- الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه بين المسير والمؤسسة:

مفاده أن يقوم المسير بأداء العمل المتفق عليه بصفته الشخصية²، ودون الاستعانة بالغير وهذا لأن شخصيته محل اعتبار عند إبرام عقد عمله، فتجاربه ومؤهلاته وقدراته المهنية والعلمية هي ما دفع المؤسسة للتعاقد معه، كما أن صفته كممثل للمؤسسة في مواجهة الغير، والتزامه بتحقيق أهداف النتائج المتفق عليها مع المؤسسة المستخدمة مسبقا، تمنعه من أن يعهد بمهامه وكافة سلطاته لغيره وهذا دون المساس بصلاحياته في تفويض جانب من سلطاته لمساعديه على النحو الذي سنبينه لاحقا، وينصب عمل المسير في الغالب على النشاط الفكري، بحيث يعتمد في تنفيذه على أساليب تقنية، وطرق علمية حديثة لبلوغ ما اتفق عليه من نتائج.

ب- تنفيذ العمل وفقا لتوجيهات وأوامر المؤسسة المستخدمة:

لا يتمتع المسير بالحرية المطلقة في أداء عمله، وإن كان يظهر بمظهر صاحب العمل، من

¹ سي فضيل زهية، المرجع السابق، ص 202.

² بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 31.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

حيث الاستقلالية النسبية التي يتمتع بها في اتخاذ القرارات، وسلطاته الواسعة في إدارة الشركة، فإن هذا لا يمنع من الالتزام بتوجيهات وأوامر الهيئة المستخدمة، خاصة إذا تعلق الأمر بالمسائل الإستراتيجية أو التصرفات الخاضعة للموافقة المسبقة من طرف أجهزة الشركة¹.

2- عنصر الأجر:

يقصد بالأجر: "التعويض مقابل عمل أو خدمة"²، وهو ما تلتزم الشركة بدفعه إلى مسيرها مقابل التزام المسير الأجير بأداء العمل المتفق عليه، ويعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد عمل مسير المؤسسة، حسب ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر، فيرتبط معه وجودا وعدما، فإذا تخلف الأجر صار العقد تبرعي، يخرج من دائرة الخضوع لأحكام قانون علاقات العمل³، ويصير عمل المسير عملا تطوعيا.

حظي أجر المسير بمكانة هامة في التشريع الجزائري سواء في قانون علاقات العمل أو في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، باعتبار أن بعض أحكامه من النظام العام⁴ كإقرار مبدأ دفعه نقدا، واستئثار الدولة بتحديد الحد الأدنى الوطني المضمون له، ومبدأ امتيازته عن بقية الديون العالقة في ذمة الشركة، إلى غير ذلك من الأحكام التشريعية⁵ التي تحمي عنصر الأجر.

¹ تنص المادة 624 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، في فقرتها الأولى على أنه: " يجوز لمجلس الإدارة أن يأذن لرئيسه أو لمديره عام حسب الحالة بإعطاء الكفالات أو الضمانات الاحتياطية أو الضمانات باسم الشركة في حدود كامل المبلغ الذي يحدده".

² ميرواي فوزية، أجور مسيري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012، ص 16.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 192.

⁴ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 64.

⁵ المواد من 85 إلى 90 من القانون رقم 90-11 المتضمن قانون علاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يتقاضى مسيري المؤسسات أعلى المرتبات ضمن سلم الأجور المطبق في المؤسسة التي يديرونها لتكون متناسبة مع ما يقدمونه من مجهودات فكرية، وطبيعة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم والمخاطر التي يتحملونها، إذ أنهم معرضون للعزل في أي وقت إذا ما أخلوا ببنود عقد عملهم لا سيما فيما يتعلق بأهداف النتائج¹.

ويتكون أجر المسير كغيره من الأجور التي يتقاضاها العمال من عنصرين أساسيين، يتمثلان في عنصر ثابت وعنصر متغير.

- العنصر الثابت: وهو ما اصطلح على تسميته بالأجر القاعدي أو أجر المنصب أو الأجر الأساسي، ويتم تحديده عن طريق التفاوض بين المسير والمؤسسة، وفقا لنص المادة 08 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر، ويتم احتسابه في الغالب بصفة جزافية، لغياب جدول تصنيف المناصب المتضمن سلم الأجور الناشئ عنه بالنسبة لمسيري المؤسسات، لكون أن أجورهم لا تخضع للتفاوض الجماعي المحدد لهذا الجدول².

- العنصر المتغير: ويتكون من مجموع التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة أو بالأقدمية أو بالظروف الاجتماعية³.

3- عنصر التبعية:

تعتبر التبعية أهم العناصر اللازمة لتكثيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود التي ترد على نشاط الإنسان، كما تعد كذلك الفيصل في التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل، وتتمثل في

¹ ميراوي فوزية، المرجع السابق، ص 48.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 364.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 31.

الباب الأول: تأثير علاقة عمل مسيري المؤسسات

خضوع العامل لسلطة صاحب العمل وإشرافه ورقابته، وهي تأخذ في العادة صورتان: تبعية قانونية وتبعية اقتصادية.

أ- التبعية القانونية:

ويقصد بها حق المستخدم في الإشراف على عماله وتوجيههم، وممارسة الرقابة على أعمالهم وتوقيع الجزاءات عليهم في حالة المخالفة، وتتفاوت التبعية القانونية في درجاتها من شخص لآخر وتختلف سعةً وضيقة باختلاف وجوه نشاط العامل.

فالتبعية القانونية إما أن تكون تبعية فنية، والتي تفترض إمام المستخدم بأصول العمل الفنية للقيام بالإشراف التقني على تنفيذ العمل، وتوجيه العمال ومراقبتهم بشكل مستمر، وتجد تطبيقاتها في الشركات الصغيرة، أو من خلال التبعية المهنية التي تمارس في المؤسسات الكبرى عادة، حيث يتعذر فيها إشراف المستخدم بشكل مباشر على جميع عماله فيلجأ إلى توكيل الغير أو إبرام عقود عمل معهم، للقيام بصلاحيات التوجيه والرقابة والإشراف على عمال المؤسسة أثناء أدائهم لعملهم كما يمكن أن تمارس هذه التبعية في إطار تنظيمي أو إداري بحيث يقتصر دور المستخدم معها في الإشراف على ظروف العمل الخارجية، كتحديد أوقات العمل ومكانه دون التدخل في الجوانب الفنية¹.

¹ تيرس مراد، المرجع السابق، ص ص 27 و 28، والتبعية القانونية وفقاً لهذا المفهوم تفترض وجود سلطة سلمية تمارسها الشركة على مسيرها، تحدد وفقاً لنصوص تشريعية أو تنظيمية أو بمقتضى القانون الأساسي للشركة، ولا تستلزم أن تكون مباشرة أو مستمرة فيكفي أن يكون للشركة سلطة الإشراف والتوجيه على مسيرها، فنبوت هذه السلطة أهم من ممارستها، غير أن هذا الرأي قد انتقد لعدم قيامه على أسس قانونية، كما أنه لا يفرق بين المسيرين الوكلاء والمسيرين الأجراء، وحصر مجال التبعية في الرقابة البعدية، مستبعداً بذلك أهم عنصر تقوم عليه التبعية ألا وهو سلطة توجيه الأوامر والتوجيهات للمسير: أنظر: - بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012، ص ص 56 و 57، وأنظر كذلك: - ميراوي فوزية، المرجع السابق، ص 173.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

غير أن هذا الشكل من التبعية واجه العديد من الانتقادات، أبرزها قيامه على أساس مبدأ سلطان الإرادة الذي شهد تراجعاً كبيراً في مجال علاقات العمل الفردية بسبب تدخل الدولة بقواعد قانونية آمرة لتنظيم علاقات العمل، بالإضافة إلى وجود فئات أخرى يمارسون أعمالهم في إطار التبعية بالرغم من عدم خضوعهم لأحكام قانون العمل كالأبناء الذين يساعدون والدهم في ورشة¹، وهو ما دفع بالعديد من الفقهاء إلى تبني معيار التبعية الاقتصادية كأساس لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل.

ب- التبعية الاقتصادية:

نعني بالتبعية الاقتصادية اعتماد العامل في معاشه² على الأجر الذي يدفعه له المستخدم، مقابل ما يقدمه من عمل، باعتبار أن هذا الأجر يشكل مورد رزقه الوحيد أو الأساسي، وتجد هذه النظرية تطبيقاتها في الأنشطة التي تمارس ضمن قدر من الاستقلالية كالعاملين في المنازل، أو في الأعمال التي تؤدي عن بعد لانتفاء رقابة صاحب العمل عليهم، ومع ذلك فإنهم لا يختلفون عن باقي العمال بسبب حاجتهم للأجر والحماية الاجتماعية التي توفرها لهم القوانين الاجتماعية³.

لم تسلم هذه الصورة كسابقتها من النقد إذ يؤدي العمل بهذا المعيار إلى تطبيق قانون العمل على كل من يعتاش من عمله سواء كان هذا العمل تابعا أم مستقلا⁴، فنجد المقاتل مثلا يتبع لصاحب العمل اقتصاديا لكنه يتمتع باستقلالية تامة في إنجاز العمل الموكل إليه.

لقد أخذ المشرع الجزائري بالصورتين معا لتحديد مجال تطبيق قانون العمل من خلال نص المادة الثانية من قانون علاقات العمل، فاعتبر كل شخص يقوم بالعمل لحساب شخص آخر مقابل مرتب وفي إطار منظم عاملا أجيرا.

¹ علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، ط.3، موفم للنشر، الجزائر، 2015، ص 132.

² بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 42.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 196.

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 73.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

إن رسم الخط الفاصل بين الاستقلالية والتبعية أمر صعب للغاية من الناحية العملية¹ فمتى كان المسير مستقلا بشكل كاف يسمح له بممارسة السلطة الفعلية في إدارة الشركة وتمثيلها، وتوجيه عمالها وممارسة الرقابة عليهم، فإنه قد يكون من الصعب اعتباره عاملا أجيورا، ولتحديد مفهوم التبعية الواجبة التطبيق على فئة مسيري المؤسسات، أقر الاجتهاد القضائي الفرنسي بوجود ما يسمى بالتبعية النفسية أو البسيكولوجية²، ومؤداها شعور مسيري المؤسسات بوجود هيئة سيادية داخل الشركة تمتلك سلطة الرقابة عليهم وعزلهم، وبذلك فإن المسير لا يغدوا إلا أن يكون تابعا للشركة بمجرد وجود رقابة مفروضة عليه من قبل هذه الهيئات.

بينما ذهب جانب من الفقه إلى اعتماد رأي آخر، وهو معيار العمل لحساب الغير كأساس لتكييف العلاقة القانونية التي تربط المسير بالمؤسسة على أنها علاقة تبعية، وعليه فإن قوام رابطة التبعية هو العمل التابع لحساب المتبوع، سواء مارست الشركة سلطتها الفعلية في توجيه مسيرها وممارسة الرقابة عليهم أم لا، وهو ذات الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 136 فقرة ثانية من القانون المدني.

وبالرغم من تمتع المسير بقدر من الحرية والاستقلالية في تنفيذ عمله، فإن ذلك لا يتعارض مع الاعتراف بوجود علاقة تبعية تجمعهم بالشركة المتعاقد معها، فالمشرع الجزائري لم يستثن مسيري المؤسسات من الخضوع للتبعية قياسا على استثنائهم من الخضوع للتفاوض الجماعي، والقانون الداخلي للمؤسسة، كما أنهم يستمدون سلطاتهم المحددة مسبقا من الهيئات المكلفة بإبرام عقود عملهم، ومن جهة أخرى فإنهم ملزمون بالرجوع إلى هذه الهيئات لإبرام بعض العقود، أو للقيام ببعض

¹ Emmanuel Dockés, op.cit., p 34.

² Sabah Tahtah, op.cit., p 67.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

التصرفات¹، بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري قد أجاز للشركة صلاحية توجيه إنذارات أو تنبيهات كتابية لمسيريها فيحال إخلالهم بواجباتهم² المهنية أو التعاقدية، بحيث تشكل هذه المعطيات أهم دليل على وجود عنصر التبعية في العلاقة التي تجمع بين مسيري المؤسسات³ والجهاز الإداري التابع للشركة.

4- عنصر المدة:

المدة هي: "الفترة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل"⁴، ويتم تحديد هذه المدة في عقد عمل المسير عن طريق التفاوض بينه وبين المؤسسة، والتي يمكن أن تكون ذات مدة محددة أو غير محددة⁵، عملا بنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم

¹ أنظر المواد 577 و 624 و 628 فقرة 01 و 02، والمادة 641 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² بحيث تنص المادة 16 فقرة ثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر على أنه: "غير أن مسيري المؤسسات الذين لا يراعون الواجبات المتصلة بعلاقة عملهم يمكن أن يتلقوا إنذارات أو تنبيهات كتابية من الأجهزة التي أبرمت عقد العمل معهم".

³ بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص 61.

⁴ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 66.

⁵ يعرف عقد العمل محدد المدة على أنه: "ذلك العقد الذي يكون ميعاد انتهائه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتعلق وقوعها بمحض إرادة أحد طرفيه"، أما عقد العمل غير محدد المدة فهو: "كل عقد لا يتحدد فيه موضوعه بزمان معين أو بعمل معين"، ومن خلال هذين التعريفين يتضح أن الأجل هو الضابط الذي يميز بينهما، فقد يكون تاريخًا معينًا، أو فترة معين أو الانتهاء من عمل معين، وكلا النوعين يتم تنظيمهما بموجب قواعد قانونية واحدة من حيث تكوينهما وشروط صحتهما، كما يرتبان نفس الآثار، وإن كان هذا لا يعدم التفرقة بينهما، إذ لا يتم اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة إلا ضمن الحالات المحددة حصرا في نص المادة 12 من قانون علاقات العمل، ولا يجوز إنحائها كقاعدة عامة بإرادة المستخدم أو العامل بصفة منفردة إلا في حدود ضيقة مع الالتزام ببعض الإجراءات التي يقرها القانون أو التنظيمات المعمول بها، أنظر: - محمود جمال الدين، المرجع السابق، ص 613 و 635، وسي فوضيل زهية، المرجع السابق، ص 205، ويجب أن نشير إلى أن القانون التجاري بخلاف المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، قد حدد مدة مهام المسير لا سيما في المادتين 641 و 646 منه، غير أن هذا التناقض في رأينا لا يحدث أي إشكال، فمن جهة فإن المرسوم التنفيذي رقم 90-290، قد نص بشكل صريح على جواز أن تكون عقود عمل مسيري المؤسسات غير محددة المدة ما يستبعد تطبيق =

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

90-290 سالف الذكر، والتي تنص على أنه: "يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذا مدة محددة أو غير محددة"، ويستثنى من هذا النص مسيري المؤسسات الأجانب، بحيث لا يمكن أن تكون عقود عملهم سوى عقود عمل محددة المدة¹.

أما في حالة إغفال المتعاقدان ذكر فترة العمل أو مدته في العقد اعتبر عقد عمل المسير غير محدد المدة، فالمرجع الجزائري قد افترض كأصل عام في علاقة العمل الفردية أن تكون غير محددة المدة أو دائمة، بحسب ما قضت به المادة 11 من قانون علاقات العمل.

وأجازت المادة 07 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، لطرفي عقد عمل مسيري المؤسسات محدد المدة إمكانية تجديده كلما دعت الحاجة لذلك، وتجديد العقد وفقا للقواعد العامة يمكن أن يكون صريحا أو ضمنيا، فالتجديد الصريح لا يثير أي إشكال لأنه يتم باتفاق الطرفين صراحة على تمديد العقد، وزيادة على ذلك فإن المرجع الجزائري لم يذكر عدد مرات تجديد العقد، واكتفى بربط ذلك بحاجة الشركة لخبرات المسير ومؤهلاته للاستمرار في قيادتها نحو تحقيق الأهداف والنتائج المتفق عليها مسبقا.

لكن التجديد الضمني قد يفرز إشكالية تحويل عقد عمل المسير من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة²، وهو ما يصطدم بالمبدأ الذي أقرته المحكمة العليا الجزائرية في أحد قراراتها والقاضي

= أحكام القانون التجاري دون إلغائها عملا بقاعدة الخاص يقيد العام ولا يلغيه، ومن جهة أخرى فإن كل من القانون التجاري والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 ينصان على إمكانية عزل المسير في أي وقت، بقطع النظر عن مدة عقد عمله.

¹ المادة 10 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج.ر عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981، الجزائر، ص 946.

² قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 0941209، المؤرخ في 09 جويلية 2015، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02 الجزائر، 2015، ص 253، والذي قضى بمبدأ: "تعتبر علاقة العمل المستمرة في غياب عقد مكتوب بين العامل والمستخدم بعد نهاية عقد العمل محدد المدة علاقة عمل غير محددة المدة.

يعد تسريحا تعسفيا تسريح العامل في حالة عدم ارتكابه خطأ جسيم".

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بأنه: " لا يمكن تحويل عقد الإطار المسير من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية للعقد"¹، ويترتب على ذلك عدم إمكانية تمديد عقد عمل مسيري المؤسسات محددة المدة بصفة ضمنية، وبالنتيجة فإن أي تجديد أو تمديد لهذا العقد يجب أن يكون بشكل صريح وبطريق الكتابة، مع إلزامية نشره وإشهاره، كما أنه لا يجوز تحويل هذا العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.

ولا تطبق فترة العمل اليومي أو الأسبوعي على مسيري المؤسسات²، إذ لم يشير المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، المذكور آنفا، إلى توقيت عملهم، لتمتعهم بحرية كبيرة في تنظيم هذا التوقيت، فكثيرا ما يعلمون لفترات تزيد عن الحد القانوني المقرر خلال اليوم أو الأسبوع، وزيادة على ذلك فإنه لا يمكن تطبيق الأحكام الواردة في المادة 12 من قانون علاقات العمل، والتقييد بها لإبرام عقود عمل مسيري المؤسسات محددة المدة، التي تعتبر استثناء عن هذه القاعدة، لكونها لا تتطابق مع الطبيعة الخاصة للمهام والأعمال المسندة إليهم، وبهذا فإن مسيري المؤسسات لا يستفيدون من التعويض عن نظام ساعات العمل الإضافية.

وتكمن أهمية دراسة العناصر المكونة لعقد عمل مسيري المؤسسات في الدور الهام الذي تلعبه لتمييز هذا العقد عن العقود التي قد تختلط به، ما يجعلنا أمام حتمية إقامة التفرقة بين عقد عمل المسير والعقود المشابهة له، والتي سنحصرها في العقود الواردة على العمل، لفك أي التباس أو خلط قد يقع بينهما.

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 620102، المؤرخ في 06 جانفي 2011، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2012، ص 208.

² Lionel beléme, Employeurs : Vos droits et vos obligations, éditions Maxima France, 2009, p 85.

الفرع الثاني: تمييز عقد عمل مسيري المؤسسات عن العقود المشابهة

تكمن أهمية التفرقة بين عقد عمل مسير المؤسسة وغيره من العقود القريبة منه في المزايا التي يوفرها هذا العقد للمسير، فإذا كان عنصر العمل يشترك فيه عقد عمل المسير مع العقود الواردة على العمل، فإن لعنصر الأجر دورا محوريا في التفرقة بين هذا العقد والعقود التي يكون موضوعها تقديم خدمات مجانية، ويعد عنصر التبعية الملاذ الذي يتم الرجوع إليه لتمييزه عن عقود المعاوضات التي قد تلتبس به، ولذا كان من الضرورة بما كان التمييز بين عقد عمل المسير وبين كل من عقد المقاولة وعقد التسيير وعقد الوكالة بالإضافة إلى نظام الوظيفة العامة.

1- عقد عمل مسير المؤسسة وعقد المقاولة:

المقاولة هي: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يضع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المقاول الآخر"¹، ويبين هذا التعريف التقارب بين المقاولة وعقد عمل المسير، الذي يظهر بصورة جلية في موضوع كل منهما وهو أداء عمل مقابل أجر، ولفك الالتباس بين العقدين أقام الفقه أكثر من معيار للتمييز بينهما، وتكتسب التفرقة بينهما أهمية كبيرة لما يترتب عليهما من نتائج عملية.

أ- معايير التمييز بين عقد عمل المسير وعقد المقاولة:

اعتمد البعض على معيار الاستعانة بالغير في تنفيذ الالتزامات للتمييز بين العقدين، ومفاد ذلك أن المقاول دون العامل يستعين في أداء عمله بتشغيل عمال²، أو التعاقد مع مقاول آخر (المقاولة الفرعية) ليتكفل بجميع أعماله أو بجزء منها³، لكن هذا المعيار تعرض للنقد على أساس أن القانون يجيز لمسيري المؤسسات الاستعانة بالغير لتأدية واجباتهم عن طريق آليتين هما تفويض جانب من

¹ المادة 549 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 110.

³ المادة 564 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

سلطاتهم وتوظيف إطارات المديرية ، كما أن البعض من المقاولون قد يؤدون بعض أعمالهم دون اللجوء إلى الغير كالحداد والسباك.

بينما تبنى آخرون المعيار القائم على التزام كل من المسير والمقاول للفرقة بين العقدين، فوفقا لهذا المعيار يلتزم المقاول بتحقيق غاية، بخلاف المسير الأجير الذي يلتزم ببذل عناية.

غير أن هذا المعيار غير صالح للتمييز بين العقدين، فمسيري المؤسسات يلتزمون بتحقيق النتائج والأهداف المتفق عليها، عكس المقاول الذي يكيف التزامه بحسب طبيعة عمله، فقد يكون التزاما بتحقيق نتيجة في مقابلة البناء، أو التزاما ببذل عناية كالطبيب.

وذهب اتجاه آخر إلى الأخذ بطريقة تحديد الأجر للفرقة بين العقدين، إذ يحدد أجر المسير على أساس الزمن (شهر في العادة)، بينما يتحدد أجر المقاول على أساس نوعية العمل وأهميته.

وقد أخذ على هذا الاتجاه أن مسيري المؤسسات يلتزمون بتحقيق النتائج والأهداف، وعليه يتم تحديد العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة، التي تدخل في تكوين أجورهم.

غير أن الفقه والقضاء استقر على الأخذ بمعيار التبعية وفقا للتحديد السابق كمعيار فاصل بين العقدين، فالمسير يخضع أثناء تنفيذ عمله لإشراف المؤسسة المستخدمة ورقابتها، والالتزام بأوامرها وتوجيهاتها، وللمؤسسة سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على مسيرها أو مسيرها إذا ما أخلوا بالتزاماتهم أو خالفوا أوامرهم أو قصروا في تنفيذها، زيادة على ذلك فإن المسير يتمتع بسلطة تمثيل المؤسسة، وهو ما لا نجده لدى المقاول الذي يظل مستقلا في أداء عمله، وتقتصر رقابة رب العمل على نتائج العمل فقط.

ب- أهمية التمييز بين عقد عمل المسير وعقد المقاول:

تظهر أهمية التفرقة بين عقد عمل مسير المؤسسة وعقد المقاول من حيث المسؤولية التقصيرية وسلطة القضاء في تعديل أجر المسير و المقاول، وامتياز أجر المسير.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

- **المسؤولية التقصيرية:** (مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه) تشترط المادة 136 من القانون المدني الجزائري في المسؤولية عن عمل الغير توافر علاقة التبعية بين مرتكب الفعل الضار ومتبوعه وبناء عليه تعتبر الشركة مسؤولة عن أفعال مسيريهي لارتباطهم معها بعقود عمل، تجعل منهم تابعين لها¹، أما المقاول فلا يعد تابعا لرب العمل لكون أن موضوع عقده هو العمل المستقل، وبالتالي فإنه يسأل مسؤولية شخصية عن أي فعل ضار يصدر منه.

- **سلطة القاضي في تعديل الأجر:** لا يجوز للقضاء أن يحكم بتعديل أجر المسير، بسبب خضوع أجره للتفاوض الحر، إلا إذا كان أجره زهيدا، أو أقل من الحد الأدنى للأجور، وهو أمر مستبعد تماما لأن المسير يتقاضى أعلى أجر في الشركة، أو كان أجره مبالغا فيه، أما فيما يخص المقاول فليس له أن يطلب بأية زيادة في أجره، إذا اتفق مع رب العمل على أجر جزائي على أساس تصميم معين ولو حدث في هذا الأخير تعديل أو إضافة لا يد لرب العمل فيها²، غير أنه يجوز للقاضي أن يعدل أجر المقاول إذا حدث عدم توازن اقتصادي بين التزامات المتعاقدين بسبب حوادث استثنائية عامة لم تكن في الحسبان وقت التعاقد³.

- **امتياز الأجر:** تعد أجور مسيري المؤسسات أجور ممتازة عن بقية الديون الأخرى العالقة في ذمة الشركة⁴، بينما يظل أجر المقاول دينا عاديا لا تمسه الحماية القانونية المقررة في قانون العمل للمسيرين الأجراء، بحكم أنه حر في أداء عمله، ولا تشمله رقابة رب عمله⁵.

¹ ويجب أن نشير إلى أنه يمكن للشركة الرجوع على مسيريهي لاسترداد المبلغ الذي دفعته للضحية، إذا كان فعلهم الضار ناتجا عن خطأ جسيم، وذلك بحسب المادة 137 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² بجاوي المدني، المرجع السابق، ص 118.

³ المادة 561 فقرة 03 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 89 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ Philippe Malaurie, op.cit., p 450.

2- عقد عمل مسير المؤسسة وعقد التسيير:

عرفت المادة الأولى من القانون رقم 89-01 المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني الجزائري عقد التسيير على أنه: "العقد الذي يلتزم بموجبه متعامل يتمتع بشهرة معترف بها يسمى مسيرا إزاء مؤسسة عمومية اقتصادية أو شركة مختلطة الاقتصاد بتسيير كل أملاكها أو بعضها باسمها ولحسابها مقابل أجر، فيضفي عليها علامته حسب مقاييسه ومعاييرها ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج والبيع"، ومن خلال هذه المادة يظهر جليا التشابه بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير¹، وذلك لأن كلا العقدين ينطويان على القيام بعمل في مقابل أجر تلتزم به الشركة، لكن هذا التشابه لا يعني بالضرورة أن العقدين لا يختلفان، وللتمييز بينهما لابد من اللجوء إلى مجموعة من المعايير، وذلك حتى تتمكن من الوقوف على النتائج المترتبة على التفرقة بينهما.

أ- معايير التمييز بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير:

تبنى بعض الفقهاء معيار مضمون العقد كأساس للتفرقة بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير، فيلتزم المسير في إطار هذا الأخير بتحسين المردودية الاقتصادية والمالية للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ويجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج والبيع²، وهو التزام يبذل عناية³ بينما يلتزم مسيري المؤسسات خلال تنفيذ عقود عملهم بتحقيق نتيجة معينة يتم الاتفاق عليها مع المؤسسة المستخدمة.

¹ لقد حصر المشرع الجزائري مجال عقد التسيير في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الشركات مختلطة الاقتصاد، لكن الفقه الفرنسي ذهب إلى توسيع مجال العقد ليشمل المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، الأمر الذي تبناه جانب من أساتذة القانون في الجزائر مبررين رأيهم في كون أن المشرع قد أصدر القانون رقم 89-01 لمواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة التي عايشتها المؤسسات العمومية آن ذاك، كما أن الوضعية الاقتصادية التي سادت تلك الحقبة لم تسمح ببروز مؤسسات خاصة بالمفهوم الحقيقي بسبب هيمنة القطاع العمومي على النشاطات الاقتصادية، أنظر: - كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص 16.

² المادة الأولى و 04 من القانون رقم 89-01 المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 129.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يعاب على هذا المعيار عدم الدقة، إذ تستلزم المحافظة على الأملاك المسيرة وتطويرها في عقد التسيير بذل عناية الشخص الحريص ما يجعل المسير يتعامل بحرص وذكاء¹ مع أي ظرف داخلي أو خارجي قد يعيق السير الحسن للمؤسسة؛ وعليه فقد تتلاقى أهداف العقدين بقطع النظر عن الالتزام الواجب على كل منهما، من حيث تحقيق الربح وضمان استمرارية المؤسسة محل التسيير.

وذهب آخرون إلى إقامة التفرقة بين العقدين على أساس معيار التعويض²، إذ يتم تحديد أجور مسيري المؤسسات الاقتصادية عن طريق التفاوض الحر بين المسير والشركة، وعادة ما يراعي في ذلك القدرة الشرائية للمسير الأجير، ولهذا فإن الطرفين قد يلجآن إلى آلية السلم المتحرك للأجر، الذي يضمن تعديل الأجر وفقا للمتغيرات الاقتصادية، في حين أن تحديد أجر المسير في عقد التسيير يكون هو الآخر عن طريق التفاوض مع وجوب مطابقته للأعراف المكرسة في هذا المجال³، ولكن دون الرجوع إلى آلية السلم المتحرك للأجور.

لكن هذا المعيار غير كاف للتمييز بين العقدين، إذ لا يوجد ما يمنع المسير في عقد التسيير أن يتفق مع المؤسسة العمومية الاقتصادية على تحديد أجره بنفس الكيفيات المعمول بها لتحديد أجور العمال الأجراء، وأن يكون أجره مضمونا.

ونتيجة للانتقادات السابقة رجح غالبية الفقه الأخذ برابطة التبعية كمعيار للتمييز بين العقدين⁴، إذ تعد هذه الرابطة جوهرية في عقد عمل مسيري المؤسسات، وفي مقابل هذا يعد المسير الخاضع لعقد التسيير مستقلا في عمله، لا يخضع لأوامر وتوجيهات المالك، وعلة ذلك تكمن في منحه القدرة على إضفاء علامته على المؤسسة المسيرة ودمجها في مجموع شركاته.

¹ كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص 128.

² مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 128.

³ المادة 08 من القانون رقم 89-01 المتتم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المذكور سابقا.

⁴ سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 176.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وبالإضافة إلى معيار التبعية، فإن المسير في عقد التسيير هو شخص معنوي (شركة وطنية أو أجنبية)¹، بخلاف مسير المؤسسة الذي لا يكون إلا شخصا طبيعيا يرتبط بهذه الأخيرة بموجب عقد عمل.

ب- النتائج المترتبة على التفرقة بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير:

يترتب على التفرقة بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير مجموعة من النتائج سواء من حيث الحقوق المنشأ على المؤسسة محل التسيير، أو من حيث التأمين على المسؤولية المهنية أو من حيث مدى خضوع العقدين للكتابة الرسمية.

- إنشاء حقوق على المؤسسة محل التسيير: ألزمت المادة الثانية من القانون رقم 89-01

المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المؤسسة العمومية الاقتصادية أو الشركة المختلطة الاقتصاد، بإبقاء الملك المسير خاليا من أي التزام يضر بحسن تسييره، ومن ذلك الالتزامات الناقلة لعنصر أو أكثر من عناصر الملكية إلى الغير، كحق الانتفاع أو حق الاستعمال.

لأن حق الانتفاع مثلا ينقل حق استعمال واستغلال الملك المسير إلى يد الغير، وهو ما يجعل إبرام العقد مستحيلا لانعدام محله، أما بالرجوع إلى عقد عمل المسير فإن القانون لم يلزم المؤسسة المستخدم بهذا الشرط، فتستطيع إبرام ما تشاء من تصرفات دون أن يؤثر ذلك على إمكانية إبرامها لعقود العمل.

- من حيث التأمين: يجب على المسير في عقد التسيير أن يعقد التأمين من المسؤولية

المهنية²، سواء عن أفعاله الشخصية الضارة بالغير، أو تلك الصادرة من عماله أو تابعيه أثناء أدائهم لمهامهم، أو المسؤولية الناشئة عن الأشياء باعتباره حارسا للملك المسير، أما مسيري المؤسسات فلا

¹ كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص 13.

² المادة 06 من القانون رقم 89-01 المتمم للأمر 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يقع على عاتقهم أي التزام بعقد تأمينات عن مسؤوليتهم المهنية¹، باعتبارهم عمال أجراء تكون المؤسسة المستخدمة مسؤولة عن جبر الضرر الذي قد يصيب الغير، الناتج عن أخطائهم التي تحصل حال تأديتهم لوظائفهم أو بسببها أو بمناسبةها.

- من حيث إلزامية الكتابة الرسمية: عقد التسيير من التصرفات القانونية التي يجب إفرانها في قالب رسمي تحت طائلة البطلان، وفقا لنص المادة 324 مكرر 01 من القانون المدني الجزائري، ويعد هذا الشرط، أي الشكلية الرسمية ركنا لقيام هذا العقد لا ينعقد إلا بعد استيفائه²، وعلى العكس من ذلك فلا يشترط في عقد عمل المسير أي رسمية معينة، بل أن المشرع الجزائري لم يشترط بصفة صريحة أية شكلية في هذه العقود كما أسلفنا.

3- عقد عمل المسير وعقد الوكالة:

عرفت المادة 571 من القانون المدني الجزائري عقد الوكالة بأنه: "الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص شخصا آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه".

ويشترك عقد عمل مسيري المؤسسات مع عقد الوكالة في التزام كل من المسير والوكيل بتقديم عمل إلى الطرف الآخر في العقد والقيام بتمثيله، ولهذا دقت التفرقة بين العقدين وذلك باللجوء إلى عدة معايير لتوضيح نقاط الاختلاف بينهما وإبراز أهم النتائج التي تتولد في هذه التفرقة.

أ- معايير التمييز بين عقد عمل المسير وعقد الوكالة:

يعد عنصر الأجر من بين المعايير الرئيسية للتمييز بين العقدين، ذلك أن الوكالة تبرعية³ بخلاف

¹ قد يقع هذا الالتزام على المسير الوكيل الاجتماعي بسبب الاستقلالية التي يتمتع بها في أداء مهامه، فلا يعد بذلك تابعا للمؤسسة التي يسيرها، وعليه فإنه لا يستفيد من المزايا التي يتمتع بها المسير الأجير، ويكون مسؤولا بصفة شخصية عن جميع أخطائه.

² علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، المرجع السابق، ص 311.

³ 581 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

عمل المسير الذي يجب أن يكون مأجورا، لأن الأجر يعد عنصرا لازما حتى يأخذ العقد المبرم بين المسير والشركة وصف عقد عمل، ويستفيد المسير من الالتزامات الممنوحة للعمال الأجراء.

لكن هذا المعيار لم يلقى تأييدا من الفقه الحديث، فلم تعد الوكالة في العصر الحالي عملا تفضيليا غير مأجور، وإن كان الأصل فيها التبرع، فأصبح الوكيل محترفا (كالوكيل بعمولة والسمسار مثلا) يؤدي عملا لحساب موكله مقابل أجر¹.

بينما استند العديد من الفقهاء على أساس اختلاف طبيعة العمل في كل من العقدين لإقامة التفرقة بينهما²، فيكون موضوع عقد الوكالة عملا قانونيا، بينما يكون موضوع عقد عمل المسير عملا ماديا، ورغم أهمية هذا المعيار إلا أنه قد لا يبدو دقيقا، إذ ليس من الضرورة أن يعتبر كل من يقوم بعمل قانوني وكيلا، فالمسير يؤدي هو الآخر أعمالا قانونية، بل إن جل أعماله هي أعمال قانونية، ومع ذلك يظل خاضعا لأحكام قانون العمل، وعلى هذا النحو يستبعد هذا المعيار كأساس للتفرقة بين العقدين.

وبسبب عدم كفاية المعيارين السابقين كأساس للتمييز بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد الوكالة، انحاز القضاء والفقه إلى تبني معيار التبعية كعنصر حاسم للتفرقة بين العقدين³، فكلما كان أحد طرفي العقد تابعا للطرف الآخر، وكان للمتبع سلطة توجيه التابع وتنظيم عمله ومراقبته كان العقد عقد عمل مسيري المؤسسات وليس عقد وكالة، غير أنه ينبغي مراعاة مدى شدة التبعية بين التابع والمتبع، فمصطلح التبعية ليس بغريب عن عقد الوكالة⁴، إذ يظل الوكيل مقيدا بأوامر وتوجيهات الموكل، لكنه يحتفظ بقدر من الحرية والاستقلالية في أداء مهامه من حيث الكيفية

¹ بوعبد الله رمضان، المرجع السابق، ص 122.

² مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 116.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل، ط. 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 100.

⁴ علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، المرجع السابق، هامش ص 128.

والوسائل، فأوامر الموكل تنحصر في إطار التوجيه العام، أما المسير وإن كان هو الآخر يتمتع باستقلالية في تنفيذ عمله، إلا أنه يظل خاضعا لأوامر الهيئة المستخدمة وتوجيهاتها، والتي تتعدى التوجيهات العامة إلى تفاصيل كيفية أداء العمل ووسائله، كما يبقى معرضا للعقوبات التأديبية إذ أخل بالتزاماته¹.

ب- أهمية التمييز بين عقد عمل المسير وعقد الوكالة:

بالرغم من إمكانية الجمع بين العقدين والتي سنعالجها لاحقا، تبدو أهمية التفرقة بينهما من حيث الأجر، ومن حيث المسؤولية، ومن حيث انتهاء العقد.

- من حيث الأجر: يعد الأجر من بين أهم العناصر التي يقوم عليها عقد عمل مسيري المؤسسات، وتخلفه يؤدي إلى إخراج العقد من دائرة عقود العمل إلى عقود التبرع، وبالتالي تسقط عن المسير الحماية القانونية التي يوفرها له قانون العمل، أما بالنسبة لعقد الوكالة فلا يعد الأجر فيه عنصرا أو ركنا لازما لقيامه ويرجع سبب ذلك إلى مجانية الوكالة كقاعدة عامة، ما لم يتفق طرفيها على خلاف ذلك².

أما إذا تم الاتفاق على دفع أجر الوكيل كان أجره خاضعا لتقدير القاضي إلا إذا دفع طوعا بعد تنفيذ الوكالة³، كما يجوز للوكيل أو الموكل طلب تعديل الأجر زيادة أو نقصانا لعدم تقدير الأجر قبل تنفيذ الوكالة، ما يجعل الأجر غير متناسب مع حجم الأعمال التي قام بها الوكيل⁴، خلافا للمسير أو الشركة فلا يجوز لهما ذلك كقاعدة عامة، بسبب أن الأجر في عقد عمل مسيري المؤسسات يحدد مسبقا بين المتعاقدان.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 220 و221.

² بوعبد الله رمضان، المرجع السابق، ص 10.

³ المادة 581 فقرة 02 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ سرياش زكريا، المرجع السابق، ص 57.

- في مجال المسؤولية: في عقد الوكالة يكون الموكل غير ملزم إلا بأعمال الوكيل التي تتم في حدود وكالته، فإذا كانت الوكالة مقتصرة على أعمال الإدارة فإن البيع الذي يقوم به الوكيل ليس له أي أثر قانوني، لأن البيع بشكل عام هو من أعمال التصرف¹، بينما تكون الشركة ملزمة في علاقاتها مع الغير حسن النية بأعمال مسيرها حتى وإن كانت لا تدخل في موضوعها².

- من حيث انتهاء العقد: تنتهي الوكالة بإتمام الوكيل للعمل المعهود إليه، أو بانتهاء آجاله المعين في العقد، كما تنتهي كذلك بعزل الوكيل أو عدول الموكل عنها، وتنتهي أيضا بموت الموكل أو الوكيل³، وفي هذه الحالة يجوز لورثة الوكيل المتوفى الاستمرار في تنفيذ الوكالة إذا توافرت فيهم الأهلية القانونية وكانوا على علم بالوكالة⁴، كما يجوز لطرفي عقد الوكالة النزول عنها في أي وقت ما لم تكن الوكالة بأجر أو كانت صادرة لمصلحة أجنبي⁵.

أما عقد عمل المسير فينتهي بانقضاء آجاله إذا كان محددة المدة، أو بالإرادة المنفردة لطرفيه إذا كان غير محدد المدة، متى كان ذلك مبني على سبب جدي ومشروع، أو بإحالة المسير على التقاعد كما ينتهي العقد بحل الشركة، أو بإصابة المسير بعجز دائم، أو بعزله، أو وفاته، وفي هذه الحالة لا يحق لورثة المسير المتوفى الحل محل في تنفيذ التزاماته العقدية⁶، كما يتمتع المسير بحماية قانونية كبيرة عند انتهاء عقد عمله لا نجد لها نظيرا لدى الوكيل عند انتهاء وكالته، وهذا بسبب خضوع مسيري المؤسسات لأحكام قانون العمل.

¹ Philippe Malaurie, op.cit., p 342.

² المادة 577 فقرة 02، والمادة 649 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، المذكور سابقا.

³ المادة 586 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، المذكور سابقا.

⁴ المادة 589 فقرة 02 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادتين 587 و588 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص21.

4- عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة:

بالرغم من خضوع عقد عمل مسيري المؤسسات ونظام الوظيفة العامة للعديد من الأحكام المشتركة، كتلك المتعلقة بممارسة الحق النقابي، أو تلك المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية، إلا أن هناك اختلاف شاسع بينهما، ومرد ذلك عدة اعتبارات ناتجة عن الفوارق القانونية والتنظيمية، التي لم يكن لها وجود قبل ظهور قوانين استقلالية المؤسسات وما تبعها من تعديل للقوانين التي كانت تسيير المراحل السابقة، والتي اعتبر المسير خلالها موظفا مكلفا بتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية ولتوضيح الاختلاف بين عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة سنتطرق إلى أهم العناصر الأساسية للفرقة بينهما، ثم نرجع على أهم النتائج المترتبة على ذلك.

أ- العناصر الأساسية للفرقة بين عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة:

على الرغم من التشابه الكبير بين نظام الوظيفة العامة وعقد عمل المسير¹، إلا أن هناك عدة أوجه اختلاف بينهما، وستكتفي بمعالجة أهم الجوانب المتفق عليها فقها وقانونا سواء تعلق الأمر بانعقاد علاقة العمل، أو من حيث طبيعة العلاقة بين المسير أو الموظف والهيئة صاحبة العمل، أو من حيث طبيعة العمل في حد ذاته.

- من حيث انعقاد علاقة العمل: تنعقد علاقة عمل مسيري المؤسسات بتوافق إرادة الطرفين

عن طريق التفاوض الحر، والتي تتوج بإبرام عقد العمل، ينفذ وينتج آثاره القانونية مباشرة بعد التوقيع عليه من طرف المتعاقدان، بينما تبرم علاقة عمل الموظف العام بقرار إداري²، ويتم ذلك بطريق

¹ لعل أهم وأبرز عنصر يشترك فيه كل من عقد عمل مسيري المؤسسات ونظام الوظيفة العامة، هو عنصر التبعية، فيعد الموظف العام تابعا للمؤسسة الإدارية (الإدارة العامة)، ويخضع لأوامرها وتوجيهاتها، ولها سلطة مراقبة تنفيذ عمله والتعقيب عليه، وفي حالة إخلاله بالتزاماته فإنه يكون عرضة للعقوبات التأديبية، أنظر :- علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، المرجع السابق ص124.

² Jean Mouly, op.cit., p09.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المسابقات والاختبارات أو عن طريق التوظيف المباشر¹، أي أن تعيين الموظف العام يتم بالإرادة المنفردة للمؤسسة الإدارية، دون أن يكون له أي رأي، أو أن يستشار في إعداد قرار تعيينه، كما أن هذا القرار لا ينتج آثاره القانونية إلا بعد استنفاد مجموعة من الإجراءات الإدارية والرقابية التي تمارسها كل من مديرية الوظيفة العمومية²، ومديرية الرقابة المالية³ (المراقب المالي).

- من حيث طبيعة العلاقة بين المسير أو الموظف والهيئة صاحبة العمل: بالنظر إلى طريقة تعيين الموظف ووسيلة إبرام علاقة عمله فإن العلاقة التي تجمعها بالإدارة هي علاقة قانونية وتنظيمية⁴ (علاقة لائحية)؛ وعليه فإن كافة حقوقه والتزاماته وسلطاته تحكمها نصوص قانونية وتنظيمية دون أن يكون للموظف أدنى تدخل في ذلك، كما يمكن للجهاز الإداري أن يعين الموظف في منصب عالي أو نوعي وأن يعفيه منه متى أراد ذلك⁵، أما العلاقة القائمة بين المسير والشركة التجارية فتبنى على أساس حرية التفاوض بين طرفيه وهي بالتالي علاقة تعاقدية.

- من حيث طبيعة العمل: يؤدي المسير عملا فكريا وقانونيا، ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير، غير أنه لا يتمتع بأي سلطة عمومية، عكس الموظف الذي قد تصل أعماله إلى حد تمثيل الدولة والتمتع بسلطة عامة⁶ تجعل من هذه الأعمال صادرة عن الدولة، ما يدفع بهذه الأخيرة إلى إحاطة موظفيها بحماية قانونية.

¹ المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر. عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، الجزائر، ص 03.

² عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط.1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص 57.

³ حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 730.

⁴ المادة 07 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المذكور سابقا.

⁵ أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 59 و60.

⁶ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 56.

ب- أهمية التمييز بين النظامين:

تتجسد أهمية التمييز بين عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة من حيث ما يترتب عليهما من نتائج، والمتمثلة أساساً في الأهداف المحددة لكل من المسير والموظف من طرف الهيئة صاحبة العمل، وكيفية تحديد أجريهما، بالإضافة إلى طرق تسوية منازعات عملهم الفردية.

- الأهداف المحددة من طرف الهيئة صاحبة العمل: يستهدف المسير من وراء تنفيذ عقد

عمله تحقيق المصالح الخاصة للهيئة المستخدمة، والمتمثلة بالدرجة الأولى في تحقيق الربح، فالمسير بذلك يلتزم بتنفيذ توجيهات الشركة، وتحقيق رغباتها بما ينسجم والتزاماته التعاقدية والتي يأتي على رأسها تحقيق النتائج والأهداف، في حين أن الموظف يستهدف تحقيق المصلحة العامة¹، وضمان سير المرفق العام سيراً منتظماً بغية تلبية حاجيات الجمهور².

- كيفية تحديد الأجر: تحدد الأجور في مجال الوظيفة العامة على أساس تحديد المناصب التي

يشغلها الموظف بصورة مسبقة، وعادة ما تحدد أجور الموظفين على أساس التقييم الاستدلالي بحسب كل منصب الذي يحوز على عدد من النقاط الاستدلالية³، على أن يقابل كل نقطة منها قيمة مالية فيكون الأجر بذلك عبارة عن نتيجة حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية⁴، وتبقى مختلف العلاوات والمكافآت والتعويضات محددة حصراً من حيث قيمتها وكيفيات حسابها بمقتضى نصوص تنظيمية خاصة⁵، ويتم هذا التحديد في العادة عن طريق مراسيم رئاسية أو تنفيذية.

¹ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 31.

² حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص 743.

³ المادتين 114 و115 فقرة أولى من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سابق الذكر.

⁴ المادة 122 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سالف الذكر.

⁵ المادة 126 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بينما تكون أجور مسيري المؤسسات ومختلف التعويضات والعلاوات محل تفاوض مع جهاز إدارة الشركة¹، دون أي تدخل تشريعي لتحديد قيمة أجورهم أو كيفيات حسابها.

- تسوية منازعات العمل الفردية: يجيز القانون الجزائري للموظف أن يسلك مسك التظلم²

لتسوية منازعات علاقة عمله قبل اللجوء إلى القضاء، فيتعين على الموظف تقديم طلب تسوية النزاع إلى رئيسه المباشر، أو إلى الجهة مصدرة القرار محل النزاع، ثم إلى اللجنة متساوية الأعضاء إذا تعذر حل الخلاف، أما إذا لم يتم تسوية النزاع في هذا المستوى فلا يكون أمام الموظف سوى اللجوء إلى القضاء الإداري لتسوية نزاعه مع الإدارة المستخدمة³.

بينما تعتبر المصالحة إجراء وجوبي بالنسبة لتسوية منازعات علاقة عمل مسيري المؤسسات قبل رفع الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة⁴، ويسبق إجراءات المصالحة تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة بالطرق الودية، وفي حالة عدم الصلح يرفع المسير نزاعه إلى القضاء المختص (القضاء العادي)⁵.

ومنه يمكننا القول أن كل من عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة نظامين مستقلين عن بعضهما البعض، سواء من حيث القوانين أو من حيث طبيعة النشاط، بخلاف عقد المقاولة وعقد التسيير وعقد الوكالة، أين تتداخل هذه العقود وتتشابه إلى حد كبير مع عقد عمل مسيري المؤسسات.

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 127.

² المادتين 67 و102 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سابق الذكر، والمادة 830 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 804 فقرة 04 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، المذكور أعلاه.

⁴ المادة 504 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سابق الذكر، والمادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، سالف الذكر.

⁵ المادة 500 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وعقد عمل الإطار المسير باعتباره عقد عمل من نوع خاص، فإنه لا يخرج عن القواعد العامة التي تضبط عقود العمل العادية من حيث الشروط الواجب توافرها في المترشح لشغل المنصب، أو من حيث العناصر الأساسية لعقد عمله مع بعض الاستثناءات، وهو ما سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: انعقاد علاقة عمل مسيري المؤسسات

إن الاستقلالية التي يتمتع بها مسيري المؤسسات الاقتصادية، والصلاحيات العديدة والمتنوعة التي يمتلكونها في إدارة الشركة أو في علاقاتها مع الغير، وإحاطتهم من طرف المشرع الجزائري بنظام نوعي يبين التزاماتهم ويضمن حقوقهم، لا يجعل من عقود عملهم تختلف بشكل كبير عن عقود العمل الكلاسيكية من حيث شروط وكيفيات انعقادها، إلا في بعض الجوانب التي تتناسب مع طبيعة أعمالهم والمناصب القيادية التي يشغلونها.

وانطلاقاً من هذه المعطيات أقر المشرع الجزائري حزمة من القيود تمنع بعض الأشخاص من الترشح لمنصب مسيري المؤسسات، والتي تتنوع بين الحضر والتنافي، كما مكن الإطار المسير من التفاوض على عقد عمله مع الجهاز الإداري التابع للشركة المشغلة.

وزيادة على هذا فإنه يتعين لكي يعقد عقد عمل المسير صحيحاً ومنتجاً لآثاره، أن تتوفر فيه جملة من الشروط والمتمثلة في شروط الانعقاد وشروط الصحة، مع مراعاة الطبيعة الخاصة لهذه العقود.

الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بشروط تشغيل مسيري المؤسسات

يعد مبدأ حرية التعاقد مظهراً بارزاً من مظاهر حرية العمل المضمونة في الدستور¹، لكن هذا لا يعني أن هذه الحرية مطلقة، بل هي مقيدة بوجود توافر مجموعة من الشروط، والتي يرجع سبب

¹ المادة 66 فقرة أولى من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، الجزائر، ص 03.

إقرارها إلى التطور الذي عرفه مفهوم كل من الملكية والعمل، فالملكية بنوعها العامة والخاصة لا بد أن توظف في خدمة المجتمع، كما أصبح العمل هو الآخر وظيفة اجتماعية يؤديها العامل لمجتمعه، وهذه المسوغات نجد أن حرية التعاقد في ميدان قانون العمل تحيطها مجموعة من القيود، التي تقيد حرية الشركة في اختيار مسيرها وطرق توظيفهم.

أولا - القيود الواردة على تعيين مسيري المؤسسات:

أورد المشرع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة قيود على إرادة الشركة في اختيار من يقوم بإدارتها، من حالات حظر وحالات تناف، بالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في المترشح لمنصب مسير مؤسسة.

1- موانع الترشح لشغل منصب إطار مسير:

بالرغم من الحرية التي يمنحها القانون للشركاء في اختيار من يروونه مناسبا لإدارة مشروعهم لكونه المؤتمن على مدخراتهم، والمكلف بتعظيم أرباحهم والرقى بمؤسستهم إلى مصاف المؤسسات الناجحة إلى أن القانون ألزمهم بمراعاة بعض القيود¹، التي قد تمنع بعض الأشخاص من إدارة المشروعات التجارية مهما كان شكلها، وترتبط لذلك فإنه يقع على عاتق الشركاء التأكد من أن المترشح لقيادة مؤسستهم (مسير مشروعهم المستقبلي) لا تعتريه حالة من حالات التنافي، أو أن يكون ممن يمنع عليهم ممارسة الإدارة.

¹ وهناك من يرى أن هذه القيود أو الموانع من شأنها عرقلة الحرية الاقتصادية، خاصة وأن البعض منها أصبح لا يتلاءم مع التطورات التي شهدتها العالم في الوقت الراهن في المجال الاقتصادي، أين دأبت فيه السياسات الاقتصادية لمعظم الدول على احتضان المبادرات الاقتصادية ومرافقتها سعيا منها لتحقيق تنمية ترقى بها إلى مصاف الدول المصنعة، أو على الأقل تحقيق الاكتفاء الذاتي في السلع الواسعة الاستهلاك محليا، الأمر الذي دفع بمشروع هذه الدول إلى تغيير قوانينها، أو جعلها أكثر ليونة لتواكب هذه التطورات، وتمنح لمن مستهم حالات المنع إمكانية إنشاء مؤسسات أو القيام بإدارتها، أنظر: - كمال العياري، المرجع السابق ص 83، وأنظر كذلك:

أ- حالات التنافى:

يمنع على ممارسي بعض الوظائف أو المهن القيام بتسيير الشركات التجارية أو التدخل في إدارتها بأي شكل من الأشكال، لأنها تتنافى مع طبيعة وظائفهم، ولا يمكن أن يكون الشخص في حالة تناف إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك¹، ونظرا لصعوبة حصر جميع حالات التنافى في ظل تعدد النصوص القانونية، سنقتصر على دراسة الوظائف والمهن الأكثر ارتباطا بسير الشركات التجارية على غرار الموثقين والمحامين والمحضرين القضائيين والموظفين العامين ومحافظي الحسابات.

- **الموثق:** حيث نصت المادة 23 فقرة 03 من القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق على أنه: "تتنافى مهنة الموثق مع:

- كل وظيفة عمومية أو ذات تبعية".

كما تحضر المادة 22 من نفس القانون على الموثق التدخل في إدارة أية شركة.

- **المحامي:** تنص المادة 27 فقرة أولى من القانون رقم 13-07³ المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة بأنه: "تتنافى ممارسة مهنة المحاماة مع كل الوظائف الإدارية أو القضائية ومع أي عمل إداري أو تسيير شركة أو مؤسسة سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص ومع كل نشاط تجاري أو صناعي وكل عمل ينطوي على علاقة تبعية".

غير أن الفقه الفرنسي يرى أنه يجوز للمحامي أن يكون مسيرا في حالة إدارته لمصالح عائلية أو مهنية، على أن يكون ذلك تحت إشراف نقابة المحامين.

¹ المادة 09 فقرة 04 من القانون رقم 04-08 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² القانون رقم 06-02 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006، الجزائر، ص 15.

³ القانون رقم 13-07 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر عدد 55، المؤرخة في 30 أكتوبر 2013، الجزائر، ص 03.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

- **المحضر القضائي:** وفقا لنص المادة 25 فقرة 03 من القانون رقم 06-03 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، تتناهى ممارسة مهنة المحضر القضائي مع كل الوظائف العامة، أو تلك التي تنطوي على علاقة التبعية باستثناء وظائف التدريس والتكوين ضمن الشروط التي تحددها القوانين والنظم المعمول بها.

وفي نفس السياق تحظر المادة 24 من ذات القانون على المحضر القضائي التدخل في إدارة أية شركة تجارية.

- **محافظ الحسابات:** أجمعت معظم التشريعات المقارنة على منع محافظي الحسابات من تولي مهام إدارة الشركات التجارية²، وهو ما تبناه المشرع الجزائري في نص المادة 64 فقرة ثانية من القانون رقم 10-01³ المؤرخ في 29 جوان 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، بقولها: "لتحقيق ممارسة مهنة الخبير المحاسب ومهنة محافظ الحسابات ومهنة المحاسب المعتمد بكل استقلالية فكرية وأخلاقية يعتبر متنافيا مع هذه المهن في مفهوم هذا القانون:

- كل عمل مأجور يقتضي قيام صلة خضوع قانوني".

وزيادة على هذا فقد منعت المادة 65 من نفس القانون ذاته محافظ الحسابات من القيام بأعمال التسيير بصفة مباشرة أو بالمساهمة أو الإناابة عن المسيرين.

- **الموظف العام:** حفاظا على استقلالية الوظائف العامة منع المشرع الجزائري الموظف العام بموجب القانون الأساسي للوظيفة العامة من ممارسة أي نشاط مربح، وأن يخصص كل نشاطه المهني

¹ القانون رقم 06-03 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006، الجزائر، ص 21.

² إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.11، المرجع السابق، ص 32.

³ القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 11 جويلية 2010، الجزائر، ص 04.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

للمهام المسندة إليه¹، وبناء عليه يمنع الموظف العام من ممارسة أية وظيفة مرتبطة بتسيير الشركات التجارية، لأنه يكون بذلك في وضعية ازدواجية الوظائف المعاقب عليها قانوناً²، وتكمن الحكمة من هذا المنع في استبعاد استفادة الشركة من نفوذ الموظف العام لقضاء مصالحها، وحمايته من أية شبهة قد تؤثر على مساره المهني³، وفضلاً عن أن هذا الجمع من شأنه أن يؤثر سلباً على أداء الموظف لمهامه، ويضعف من قدراته الذهنية والبدنية.

ويجب أن نشير إلى أن القانون الجزائري قد أورد استثناءً على هذا القيد، بحيث سمح للأساتذة المنتمين إلى قطاع التعليم العالي والباحثين والأطباء، بعد موافقة إدارتهم القيام بأنشطة مربحة تتوافق مع تخصصهم⁴.

كما استثنى القانون الفرنسي من هذا المنع⁵:

- العاملون بتوقيت جزئي الذين يكون وقت عملهم أقل أو يساوي 70% من وقت العمل القانوني.

- الموظفون الذين يمثلون الدولة كأعضاء في مجالس الإدارة أو المسيرين بناء على اقتراح من الجهات الوصية في الشركات العمومية، أو التي تكون الدولة مساهمة في رأسمالها.

ب- حالات الحظر:

ويقصد بها تلك الحالات التي يكون فيها شخص ما في وضعية تمنعه من أن يتولى إدارة شركة تجارية، وتتفرق هذه الحالات بين العديد من النصوص القانونية مما يصعب الإلمام بها، غير أن هذا لا

¹ المادة 43 فقرة أولى من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سالف الذكر.

² المادة 181 فقرة 06 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سالف الذكر.

³ عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 135.

⁴ المادة 44 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، سابق الذكر.

⁵ Anne Charvériat, op.cit., p 215.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يمنع من التطرق إلى الجزء الهام منها، والمتمثل على وجه التحديد في تمتع المترشح لمنصب مسير مؤسسة بسمعة حسنة (النزاهة)، وعدم ارتباطه بشرط عدم المنافسة مع شركة سابقة، فضلا عن المؤهل العلمي.

- شرط النزاهة¹: يوجب هذا الشرط أن يكون المترشح لمنصب مسير مؤسسة شخصا يتمتع بالنزاهة والسمعة الحسنة، إذ يحظر على كل شخص محكوم عليه بسبب اقرار بعض الجرائم تولى إدارة الشركة²، فممنع المشرع الجزائري³ الأشخاص المحكوم عليهم في جرائم حركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج، إنتاج أو تسويق المنتجات المزورة والمغشوشة الموجهة للاستهلاك، التفليس، الرشوة التقليد أو المساس بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة، الاتجار بالمخدرات، والذين لم يرد اعتبارهم من التسجيل في السجل التجاري.

وإن كان هذا المنع يطبق على الأشخاص الراغبين في اكتساب صفة التاجر وهم في مجال قانون الشركات المدراء الشركاء في شركات الأشخاص، إلى أنه من الضروري أن يتم مراعاته في المترشحين لمنصب مسيري المؤسسات لكونهم يقومون بالأعمال التجارية لمصلحة الشركة⁴، والمعبرين عن إرادتها والمؤتمنين على أموال الشركاء.

وهو ما ذهب إليه أغلب الفقه الفرنسي⁵ سواء تعلق الأمر بإدارة شركة مدنية أو شركة تجارية.

¹ إلياس نصيف، حوكمة الشركات التجارية في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية، المرجع السابق، ص 289.

² حسام الدين سليمان توفيق، المرجع السابق، ص 374.

³ المادة 02 من القانون رقم 06-13 المؤرخ في 23 جويلية 2013، المعدل والمتمم للقانون رقم 04-08 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 31 جويلية 2013، الجزائر، ص 33.

⁴ قالون سميرة، المرجع السابق، ص 14.

⁵ Bruno Gouthière, op.cit., p 192.

وأنظر كذلك:

- Jean-Marc Moulin, op.cit., p 162.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

- شرط عدم المنافسة: إنّ مسير المؤسسة بحكم وظيفته يكون مطلعاً على جميع أسرار المؤسسة، يحتمل أن يستغلها لمصلحته الشخصية، أو يستخدمها لمصلحة شركة أخرى بعد انقضاء علاقة عمله مع الشركة الأولى¹ ما قد يلحق أضرار بهذه الأخيرة، لذلك ألزم المشرع الجزائري مسيري المؤسسات بشرط عدم المنافسة².

ويقع على عاتق الشركاء القيام بجميع الإجراءات اللازمة للتأكد من عدم ارتباط المترشح لإدارة شركتهم بشرط عدم المنافسة مع شركة سابقة، وبمعنى أدق مراعاة انقضاء مدة هذا الشرط أو إعفاء المسير منه لكونه التزام قانوني، وفي حالة تقاعسهم عن القيام بهذه الإجراءات فإن شركتهم تكون مسؤولة بالتضامن مع المسير عن الأضرار التي لحقت بالشركة السابقة.

- شرط المؤهل العلمي: تقوم إدارة المؤسسات الاقتصادية في العصر الحديث على مهام ومسؤوليات محددة يؤديها أفراد معينون، من أجل تحقيق أهداف محددة في عقود تعيينهم كتلك المتعلقة بتحقيق الأرباح، وضمان استمرارية المؤسسة، وتحسين درجة تنافسيتها، ما يجعل منها أنشطة متخصصة، لا بد من أن تكون لدى القائمين عليها المعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء مهامهم على الوجه المطلوب³، كم تفترض تحديات العولمة على المسير أن يكون قادراً على التغيير بالتأثير على العمال وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة، انطلاقاً من الصفات التي يجب أن يتمتع بها من ذكاء وفضيلة وسرعة البديهة والمعرفة والنظرة المستقبلية⁴، ولا يتصور وجود هذه الصفات إلا في شخص يمتلك الخبرة وتأهيل علمي متخصص.

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.1، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011 ص 159.

² المادة 07 فقرة 07 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، المرجع السابق، ص 17.

⁴ رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 88.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وإن كانت القوانين في الغالب لا تتطلب أية مؤهلات معينة لتولي مهام تسيير وإدارة الشركات العمومية أو الخاصة¹، إلى أن ذلك لم يمنع المشرع الجزائري من اشتراط توافر المؤهل العلمي في مسيري بعض المؤسسات، ومثال ذلك اشتراطه² تمتع مسيري الشركات التي تعمل في ميدان تكنولوجيات الإعلام والاتصال بمؤهلات وخبرات ثابتة في الميدان.

كما فرض المشرع الفرنسي³ على شركات تصنيع وتوزيع المواد الصيدلانية أن يكون أحد مسيريها صيدلي، أما شركات تحضير وبيع المواد البيطرية فيجب أن يكون أحد مسيريها على الأقل صيدلي أو بيطري، إلى غير ذلك من الشركات التي تمارس أنشطة خاضعة لتنظيم خاص.

يترتب على الحالات السابقة آثار قانونية هامة، فإذا قام أحد الأشخاص الموجود في حالة تناف، أو كان مشمول بحالة من حالات المنع أو الحظر، فإنه يأخذ وصف المسير الفعلي وقياسا عليه تكون الأعمال الصادرة عنه مرتبة لجميع آثارها القانونية اتجاه الغير حسن النية، أما على الصعيد الشخصي فيكون عرضة للمساءلة القانونية، كتلك العقوبات التي تفرضها المنظمات المهنية على منتسبيها إذا ما اعترتهم حالة من حالات التنافي.

2- شروط الترشح لشغل منصب مسير مؤسسة:

إضافة إلى حالات التنافي وحالات الحظر أقر القانون الجزائري مجموعة من الشروط العامة يجب أن تتوفر في المترشحين لشغل مناصب العمل الشاغرة، علما بأن هذه الشروط تخص جميع المناصب دون استثناء، وهي تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية وقيد السن والخضوع إلى الفحوصات الطبية وكذا شرط الجنسية.

¹ إخلف مختارية، المرجع السابق، ص 22.

² المادة 34 فقرة 03 من القانون رقم 15-04 المؤرخ في 01 فيفري 2015، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 10 فيفري 2015، الجزائر، ص 06.

³ Anne Charvériat, op.cit., p 217.

أ- تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية:

يعتبر أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها حالة من حالات تعليق علاقة العمل¹، غير أن العديد من مؤسسات الاقتصادية في الجزائر تشتت الإغفاء التام من التزامات الخدمة الوطنية لقبول ملف الترشح لشغل أية وظيفة فيها، وهو شرط مخالف للقانون².

ب- قيد السن:

يعتبر قيد السن من القيود التي تمنع تشغيل الفُصْر سواء في قطاع الوظيفة العامة، أو في القطاع الاقتصادي، وهو قيد يرد كذلك على تعيين مسيري المؤسسات حيث حددت المادة 15 من قانون علاقات العمل السن الأدنى للتشغيل ببلوغ 16 سنة كاملة، وحصول الراغب في العمل على ترخيص من وليه، أما من قل سنه عن ذلك فلا يجوز له بأي حال من الأحوال أن يكتسب صفة أجير، عدا الحالات المنصوص عليها في قانون التمهين³، غير أن الخصائص الفيزيولوجية والذهنية التي يمتلكها ناقص الأهلية لا تتناسب مع طبيعة الأعمال التي يؤديها مسيري المؤسسات⁴، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب أهمها:

- لا يكون ناقص الأهلية أهلاً لإبرام بعض العقود كعقود الاغتناء وعقود الإدارة، أما إذا تعلق الأمر بعقود التصرف فلا يستطيع مباشرتها إلاً بواسطة نائب قانوني أو قضائي، لأنها تصرفات

¹ المادة 64 فقرة 03 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 215.

³ وسن القبول في ميدان التمهين (وهي عقود التمهين المبرمة بين الممتحن والمستخدم ومؤسسات التكوين المهني) محدد بـ 15 سنة كاملة، حسب نص المادة 12 فقرة أولى من القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين، سالف الذكر، والمادة 07 فقرة أولى من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر عدد 35، المؤرخة في 13 جوان 2018، الجزائر، ص 07.

⁴ Anne Charvériat, op.cit., p 211.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

تتردد بين النفع والضرر¹، ويدخل ضمن هذه التصرفات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمها المسير مع التنظيمات النقابية، التي تتوقف صحتها على إجازة ولي المسير القاصر، وإلا كان هذا التصرف قابلاً للإبطال².

- لم يسن المشرع الجزائري نصاً خاصاً يحدد فيه السن القانونية الواجب توافرها في الممثل القانوني للشخص المعنوي، باعتبار أن مسيري الشركات يجوزون على صفة تمثيل الشركة، وبالرجوع إلى أحكام القانون المدني يتعين أن تتوفر فيهم كمبدأ عام سن الرشد القانوني، المنصوص عليها في المادة 40 من القانون المدني، وهي 19 سنة كاملة، وذلك لما تتطلبه صفة التمثيل من مباشرة الدعاوى أمام القضاء باسم الشركة، وإبرام عقود عمل مع إدارات المديرية، وغيرها من التصرفات.

- منع المشرع الجزائري استخدام القاصر الذي يبلغ من العمر 16 سنة، ويقل عن 19 سنة في أعمال لا تتلاءم ومكوناته البدنية بسبب خطورتها على صحته، كالعامل في المصانع الكيميائية، أو أن ينتظر منه المستخدم مردوداً أكثر من زملائه، وتعتبر هذه القواعد من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها³، وكل عقد يبرم خلافاً لهذه الأحكام يعد باطلاً.

¹ المادتين 83 و84 من القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة، ج.ر عدد 24، المؤرخة في 12 جوان 1984، ص 910، المعدل والمتمم بالأمر رقم 05-02 المؤرخ في 27 فيفري 2005، ج.ر عدد 15، المؤرخة في 27 فيفري 2005، الجزائر، ص 18، وتُعرف التصرفات الدائرة بين النفع والضرر على أنها: " تلك الأعمال التي يتبادل فيها الطرفان الأخذ والعطاء، بمعنى افتكاك الشخص حقاً بمقابل، كعقد البيع والإيجار، كما أنها تحمل الربح والخسارة"، وإذا قام ناقص الأهلية بإبرام مثل هذه التصرفات، فلا يعد هذا التصرف باطلاً بطلاناً مطلقاً بل يكون باطلاً بطلاناً نسبياً، لا يتمسك به سوى المتعاقد الذي تقرر لمصلحته البطلان، ولا يسقط حق القاصر في طلب إبطال التصرف إلا بعد مرور 05 سنوات من تاريخ بلوغه لسن الرشد، حسب نص المادة 101 من القانون المدني الجزائري، أنظر:- عجة الجليلي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق) المرجع السابق، ص 147، وبالرغم من أن التصرفات التي يقوم بها المسير القاصر تنصرف آثارها إلى الشركة، إلا أنها لا تتم في الغالب دون مراعاة أحكام المادة 83 من قانون الأسرة، أنظر:- بوعبد الله رمضان، المرجع السابق، ص 22.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 44 و45.

³ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 135.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

زيادة على هذه الأسباب، ونظرا للمهام الثقيلة التي تقع على عاتق مسيري المؤسسات، فإنه من غير المعقول إسنادها إلى من تقل سنه عن 19 سنة لنقص خبرته أو انعدامها، بالإضافة إلى أنه قد يفتقد للمؤهلات العلمية والمهارات الفنية اللازمة، ما من شأنه تهديد استقرار المعاملات التجارية ويجعل من مصالح الشركة على حافة الخطر، كما يؤدي إلى إحجام الغير عن التعامل مع الشركة. وهو ما دفع بعض أساتذة القانون في الجزائر إلى تبني فكرة وجوب تمتع المسير بالأهلية الكاملة بسبب المسؤوليات القانونية المترتبة عن ممارسة مهامه¹.

ويجب التنويه إلى أن المشرع الجزائري لم يضع حدا أقصى من السن لممارسة وظيفة مسير مؤسسة، بخلاف المشرع الفرنسي الذي حددها بـ 65 سنة في بعض الشركات (كشركة المساهمة) ما لم ينص قانونها الأساسي على خلاف ذلك²، وعند بلوغ المسير لهذه السن يعتبر في حكم المتخلى عن الوظيفة³.

ج- الخضوع إلى الفحوصات الطبية:

حتى تتمكن الشركة من تقييم قدرات المترشح لمنصب المسير والتأكد من سلامته الجسدية يتعين عليه أن يقدم ملفا طبيا يثبت قدراته الجسدية على القيام بالمهام المتصلة بالمنصب، وأنه لا يعاني من أي مرض أو عجز يعيقه عن أداء واجباته على الوجه المطلوب.

وتلتزم الشركة بإخضاع كل مترشح لمنصب عمل فيها للفحوصات الطبية الأولية⁴ والتأكد من مطابقة ملفه الطبي مع حالته الجسدية، والهدف من وراء ذلك هو التأكد من سلامة المترشح من أي

¹ بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال -، ج.2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 127.

² Dominique Legeais, op.cit., p 280.

³ إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.11، المرجع السابق، ص 30.

⁴ المواد 12 و 17 و 38 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المذكور سابقا.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

داء خطير وأنه مستعد صحيا للمنصب الذي يرغب في شغله، وذلك تحت طائلة المتابعة الجزائية التي قد تتعرض لها الشركة إذا ما خالفت هذا الالتزام .

د- شروط تشغيل مسيري المؤسسات الحاملين لجنسيات أجنبية:

يقصد بالمسير الأجنبي كل من لا يتمتع بجنسية الدولة¹ التي تتواجد فوق ترابها الشركة التي يرغب في تولي مقاليد إدارتها، ويعرف القانون الجزائري² الأجنبي: بأنه كل شخص لا يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت له جنسية دولة أخرى أو كان عديم الجنسية ، ومع أن المشرع الجزائري كقاعدة عامة لا يمنع الأجنبي من العمل في المؤسسات الاقتصادية عمومية كانت أم خاصة، بما في ذلك توليه منصب مسير مؤسسة اقتصادية³، غير أن أولوية حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة نظيرتها الأجنبية، والحد من البطالة فرض على المشرع الجزائري ربط اللجوء إلى استخدام العمالة الأجنبية بتوافر شروط موضوعية وأخرى شكلية⁴.

- الشروط الموضوعية لتشغيل مسيري المؤسسات الأجانب: حصر المشرع الجزائري الشروط

الموضوعية لتشغيل المسير الأجنبي في شرطين رئيسيين وهما:

أن يكون المسير الأجنبي حائزا على المؤهل العلمي أو المهني المطلوب، وأن يتمتع بالصحة والسلامة البدنية .

وعليه فإنه لا يجوز لأصحاب العمل بصفة عامة، والشركات التجارية بصفة خاصة، اللجوء إلى

¹ Serge Guichard, Thierry Debard, op.cit., p829.

² المادة 03 من قانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج.ر. عدد 36، المؤرخة في 02 جويلية 2008، الجزائر، ص 04.

³ بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية، شركات الأموال، المرجع السابق، ص 128.

⁴ المنشور رقم 1364/أع/14 المؤرخ في 19 ماي 2014، المتضمن دليل إجراءات تسيير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

توظيف الأجانب إلا في حالة عدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة¹، حماية لمناصب العمل المحجوزة لهذه الفئة.

وبموازاة ذلك اشترط المشرع الجزائري حيازة العامل الأجنبي مسيرا كان أو تقنيا، الشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة لشغل المنصب الشاغر²، فيمنع على كل شركة وطنية أو أجنبية تمارس نشاطها في الجزائر تشغيل مسيرين أجانب لها لا يتمتعون بمستوى تأهيلي يساوي على الأقل مستوى تقني³.

كما يشترط القانون في المسير الأجنبي أن يتمتع بالصحة والسلامة البدنية، مثل ما هو معمول به مع المسير الوطني، ويخضع جميع العمال الأجانب بدون استثناء عند تشغيلهم للفحص الطبي الأولي الذي يقوم به طبيب العمل⁴.

- **الشروط الشكلية لتوظيف المسير الأجنبي:** وتتمثل الشروط الشكلية لتوظيف المسيرين الأجانب أساسا في حصول الأجنبي الراغب في تولي منصب مسير على جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له الجهات المختصة؛ بالإضافة إلى وجوب أن يكون عقد العمل الذي يبرمه مع الشركة محدد المدة⁵.

وزيادة على هذين الشرطين أضاف المرسوم التنفيذي رقم 06-454 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا وصناعيا وحرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني، شرط آخر وهو ضرورة حصول المسير الأجنبي المقيم بالجزائر على

¹ المادة 21 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 05 فقرة 02 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المذكور سابقا.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 124.

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 33.

⁵ المادة 02 و 03 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المذكور سابقا.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

البطاقة المهنية للأجانب، يسلمها والي الولاية التي يتواجد في إقليمها مقر الشركة، وتحدد مدة صلاحيتها بسنتين قابلة للتجديد¹.

وتجد الإشارة في هذا المنوال إلى أن المشرع الجزائري يمنع الأجانب من تسيير المؤسسات التي تنشط في بعض القطاعات المرتبطة بالأمن القومي، أو القطاعات الحساسة كشركات حراسة الأموال والمواد الحساسة²، وهو ما تبناه نظيره الفرنسي في قطاعات تصنيع وتسويق المعدات الحربية، أنظمة أمن المعلومات، الأمن السيبراني وغيرها من الأنشطة الحساسة، باستثناء مواطني الدول لأعضاء في الاتحاد الأوروبي³.

ثانيا - استقطاب المسيرين والتفاوض على عقود عملهم:

إن مهمة البحث عن المسيرين واختيارهم وتوظيفهم أصبحت في الوقت الراهن أمرا استراتيجيا بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، بسبب تأثيرهم الكبير على التشغيل السلس للشركة ونجاحها، وهو ما يقودنا إلى البحث في الطرق اختيار مسيري المؤسسات الخارجية منها والداخلية، وإجراءات التفاوض على عقود عملهم.

1- طرق اختيار مسيري المؤسسات:

في ظل غياب أي نص قانوني يبين الطرق الواجب إتباعها لاختيار هذه الفئة من العمال خاصة وأن المشرع العمالي الجزائري قد استثناهم من الخضوع إلى قانون تنصيب العمال ومراقبة

¹ المادة الأولى و05 و06 من المرسوم التنفيذي رقم 06-454 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا وصناعيا وحرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني، ج.ر. عدد 80، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006، الجزائر، ص 23.

² المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 93-16 المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المحدد لشروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها، ج.ر. عدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993، الجزائر، ص 07، ومن بين هذه المواد الحساسة نذكر على سبيل المثال قارورات الأكسجين والهيدروجين والمواد المتفجرة.

³ Philippe Merle, op.cit., p78.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

التشغيل¹، يمكننا حصر كفاءات اختيار مسيري المؤسسات في طريقتين، التوظيف الخارجي والتوظيف الداخلي.

أ- التوظيف الخارجي لمسيري المؤسسات:

يقوم الجهاز الإداري التابع للشركة المعنية بالإعلان عن رغبته في توظيف مسير أو مسيرين للشركة² في مختلف وسائل الإشهار، سواء كانت جرائد، مواقع إلكترونية، ملصقات إعلانية، مع تحديد الشروط المطلوبة للمنصب.

بعد فتح المجال لجمع الترشيحات تقوم الجهات المختصة في الشركة بدراسة الملفات وتوجيه الدعوى لمن تتطابق مؤهلاتهم مع شروط تولي المنصب، يحدد فيها تاريخ إجراء المقابلة، حتى يتسنى للقائمين على الجهاز الإداري للشركة تقييم قدرات ومهارات المترشحين، لأن التعيين في مثل هذه المناصب يخضع للتقدير الشخصي لصاحب العمل³، دون أن يكون له إمكانية اللجوء إلى اختيار مسيري مؤسسته على أساس المعالجة الحاسوبية دون التقييم البشري⁴.

¹ المادة 04 من القانون رقم 04-09 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر عدد 83 المؤرخة في 26 ديسمبر 2004، الجزائر، ص 08.

² François Duquesne, Corinne Sachs-durand, Droit du Travail, Lextenso éditions France, 2016, p 61.

³ Léa Amic, La loyauté dans les relations de travail, Thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit d'économie et de gestion, Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, France, 2014, p 46.

- وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا الجزائرية في أحد قراراتها، الذي قضى بمبدأ: "استنادا إلى المرسوم التنفيذي رقم 90-290 فإن صفة الإطار المسير تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام الذي له سلطة منحها وكذلك سحبها بنفس كيفية منحها كما يكمن لأحد الطرفين أن يضع حدا لهذا المنصب وعلى الطرف المتضرر أن يطالب بالتعويض"، أنظر:- قرار المحكمة العليا ملف رقم 182212، مؤرخ في 14 ديسمبر 1999، مقتبس عن ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص 142.

⁴ Isabelle de Benalcazar, Droit du Travail et Nouvelles Technologies, Gualino éditeur, France, 2003, p 46.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

لا يجوز أن تتضمن المقابلة أو استبيانات التوظيف أسئلة تمييزية، أو أن تكون متعلقة بالحياة الشخصية للمترشح (كالانتماء النقابي والدين)، بل يجب أن تكون لها علاقة مباشرة بمنصب العمل¹.

ب- التوظيف الداخلي لمسيري المؤسسات:

يقصد بالتوظيف الداخلي لشغل منصب مسير مؤسسة في الشركات التجارية، الجمع بين منصب مسير ووظيفة أجير، ويكمن الهدف من ورائه في سعي المسير الوكيل للاستفادة من الضمانات والمزايا الممنوحة للعمال الأجراء، كما أنها تسمح من جانب آخر للأجير بالمشاركة في إدارة الشركة لكن المشرع الجزائري² أحاط عملية الجمع بين الوظيفتين بشروط حتى لا يكون الغرض من ورائها الحصول على مبالغ مالية كبيرة، كتلك المعروفة في الأنظمة الأنجلوساكسونية بالمظلات الذهبية التي يحصل عليها المسير إذا أقدمت الشركة على فسخ عقد تعيينه أو عزله³.

وحتى يكون الجمع صحيحا لا بد أن تتوفر فيه جملة من الشروط أهمها ضرورة وجود علاقة

¹ François Duquesne, Corinne Sachs-Durand, op.cit., p60.

² لم ينظم القانون الجزائري سوى مسألة الجمع بين وظيفة مسير ووظيفة أجير في شركات المساهمة، حسب نص المادتين 615 و645 فقرة 02 من القانون التجاري، وفي غياب أية نصوص تشريعية تنظم هذه المسألة، أو تمنعها من الأساس في بقية الشركات التجارية الأخرى، يرى غالبية الفقه الجزائري والفرنسي جواز الجمع في كافة الشركات التجارية، سواء كان المعني وكيلا اجتماعيا أو عاملا أجيروا، مع بعض الاستثناءات تخص الشريك المتضامن في شركة التضامن، وشركات التوصية بنوعيتها، لاكتسابهم صفة التاجر، والمدير المعين في العقد التأسيسي الذي لم ينص على مدة تعيينه بسبب استقرار وظيفته، والمدير الشريك المالك لأغلبية رأسمال في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، لما يتمتع به من سيطرة كاملة على المؤسسة، ولكن هناك من خالف هذا الرأي في شقه المتعلق بإبرام القائمين على إدارة الشركة لعقود عمل بعد تعيينهم بموجب عقود وكالة، واعتبروا ذلك مخالفا لنص المادة 616 من القانون التجاري، غير أن هذا المنع لا يعتبر منعا مؤبدا لارتباطه بوظائفهم كوكلاء اجتماعيين، فمتى انقضت مدة وكتلتهم زال المنع الذي كان قائما، أنظر:- ديب عبد السلام، المرجع السابق، ص 143، وميراوي فوزية، المرجع السابق، ص 168 و169 وأنظر كذلك:

-Jean-Pierre le Gall, Caroline Ruellan, op.cit., p 146,et -Alexis Constantin Droit des Sociétés, 6^e édition, éditions Dalloz, France, 2014, p 67.

³ Hélène Ploix, Le dirigeant et le Gouvernement D'entreprise, Pearson éducation France, 2003, p 08.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

التبعية القانونية بين الأجير المساهم والشركة، وأن يكون أجره مستقل ومطابق لكفاءاته ومؤهلاته وذلك حتى يقطع المشرع الجزائري الطريق أمام المتحايين الذين يبرمون عقود عمل وهمية مع الشركة للحصول على الامتيازات الإضافية التي يوفرها قانون العمل.

كما اشترطت المادة 615 في فقرتها الأولى من القانون التجاري أن يكون عقد عمل المساهم الأجير سابق بسنة واحدة على الأقل من تاريخ تعيينه كقائم بالإدارة، للسماح له بمعرفة خبايا التسيير والاحتكاك بباقي المسيرين لاكتساب خبرة تأهله لتولي هذا المنصب¹.

وزيادة على هذه الشروط يتوجب على الراغب في عملية الجمع أن يثبت أنه يمارس وظيفة تقنية وفعالية منفصلة عن وظائف التسيير والإدارة، شرط أن لا تكون متداخلة تؤدي إلى استغراق الوظائف التقنية بوظائف الإدارة.

2- التفاوض على عقود عمل مسيري المؤسسات:

تعرف مرحلة المفاوضات على أنها: " كل الأعمال التمهيديّة والتحضيرية بين طرفي العقد في المرحلة السابقة على التعاقد، والتي تكون بغرض الوصول إلى إيجاب مشترك لإبرام عقد معين"² ويلاحظ أن قانون علاقات العمل الجزائري لم ينص على إمكانية التفاوض على عقود العمل الفردية بخلاف المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، الذي نص صراحة على أن تكون عقود عمل مسيري المؤسسات موضع تفاوض بين المسير وجهاز إدارة الشركة.

¹ بن غانم فوزية، مسؤولية أعضاء هيئات الإدارة في شركة المساهمة بين القواعد العامة والقواعد الخاصة، دراسة مقارنة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 سعيد حمدين، الجزائر، الموسم الجامعي 2015-2016 ص 21.

² بلحاج العربي، مشكلات المراحل السابقة على التعاقد في ضوء القانون المدني الجزائري وأحدث اجتهادات المحكمة العليا، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018، ص 19.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

تستهل مرحلة التفاوض بالدعوى إلى التعاقد¹، فإعلان الشركة عن رغبتها في توظيف مسير هو دعوى إلى التعاقد، يدخل على إثرها المترشح الذي يستوفي الشروط المرفقة بالإعلان في مفاوضات مع جهاز إدارة الشركة لتحديد بنود عقد عمله، كالأجر ومختلف عناصره، وأهداف النتائج والتزاماتها سواء كان التفاوض في مجلس العقد، أو باستخدام وسائل التواصل الإلكترونية².

ويلتزم العاقدان بحسن النية خلال هذه المرحلة³، التي تستلزم أن تتم المفاوضات بصدق وأمانة وجدية، وأن يلتزم الطرفين بالإدلاء بكافة المعلومات⁴ المتعلقة بالوظيفة المراد شغلها، وكذا ضمان سريتها⁵، حتى ولو فشلت المفاوضات، خاصة وأن طبيعة المنصب الذي يتفاوض المترشح على توليه قد يمنحه استثناء الاطلاع الأسرار الصناعية أو التقنية أو المالية للشركة.

ويقع كذلك على عاتق المسير الالتزام بعدم التفاوض مع شركة منافسة خلال هذه الفترة وزيادة على ذلك فإن إخفاء أو كتمان أية معلومة جوهرية يعد تدليسا، ويؤدي إلى إبطال العقد إذا ما تم إبرامه، إذا كان لهذه المعلومة الدور حاسم في انعقاد العقد النهائي⁶.

وكل من قطع المفاوضات عن سوء نية أو بدون مبرر أو سبب جدي أو بخطأ منه، تقوم مسؤوليته المدنية اتجاه الطرف الآخر⁷.

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات (مصادر الالتزام، العقد والإرادة المنفردة)، دراسة مقارنة في القوانين العربية، ط.4، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 104.

² Yann Mottura, Le contrat, Mode d'emploi, éditions Gereso, France, 2015, p 20.

³ المادة 107 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.1، ط.2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016، ص 198.

⁵ بلحاج العربي، مشكلات المراحل السابقة على التعاقد في ضوء القانون المدني الجزائري وأحدث اجتهادات المحكمة العليا، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 96.

⁶ المادة 86 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁷ عبد الرزاق أحمد السنهوري، نظرية العقد، ج.1، ط.2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998، ص 239.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يترتب عن الإخلال بهذه الالتزامات المسؤولية التقصيرية (لعدم وجود عقد بين الطرفين) في حق المخالف تلزمه بجبر الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق بالطرف الآخر. وقد تنتهي المفاوضات بدون التوصل إلى أي اتفاق نهائي، لاسيما إذا تعلق الأمر بالأجر والالتزام بأهداف النتائج، كما أنها قد تفضي إلى إيجاب يطابقه قبول، فيتم إبرام العقد النهائي بين الشركة والمسير.

الفرع الثاني: إنشاء عقد عمل مسيري المؤسسات

إن ذاتية قانون علاقات العمل لم تمكنه من الاستقلالية في تنظيم كافة جوانبه، لكون أن الكثير من مواضعه ما زالت خاضعة للأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني، باعتباره الشريعة العامة لجميع القوانين الخاصة، لا سيما تلك الخاصة بشروط صحة التعاقد، كما أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، لم ينظم هذه المسائل، وعليه تطبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالأهلية وصحة الرضا والمحل ومشروعية السبب.

وعقد العمل كغيره من العقود المنظمة في القانون المدني لا ينعقد إلا إذا توافرت فيه مجموعة من الشروط، والتي تقسم إلى شروط موضوعية وأخرى شكلية.

أولا - الشروط الموضوعية لإبرام عقد عمل مسيري المؤسسات:

نص المشرع الجزائي على الشروط الموضوعية لصحة التعاقد في القانون المدني في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني في المواد من 59 إلى 98 منه، وانطلاقا من هذه النصوص فإن أركان العقد أربعة، الأهلية والرضا والمحل والسبب.

1- الأهلية:

الأهلية هي صلاحية الشخص لأن يكون محلا للحق، والقدرة على استعماله وتحمل الالتزامات

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المرتبة عليه¹، ويميز الفقه عادة بين أهلية الوجوب وأهلية الأداء، فأهلية الوجوب هي القدرة على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات²، وأما أهلية الأداء هي صلاحيته لاستعمالها، وهي كذلك صلاحية الشخص لإجراء التصرفات القانونية على وجه يعتد به شرعا³.

يعد عقد العمل بالنسبة للمسير من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، وكقاعدة عامة ينبغي أن يكون بالغاً لسن الرشد القانوني، لكن المشرع الجزائري خرج عن هذه القاعدة في نص المادة 15 من قانون علاقات العمل، وأفرد حكماً خاصاً فيما يتعلق بالأهلية اللازمة لإبرام عقود العمل، مؤداه الاكتفاء بسن التمييز، فيستطيع القاصر البالغ 16 سنة كاملة بعد حصوله على رخصة من وليه الشرعي إبرام عقد عمل.

غير أن الحال يختلف بالنسبة لفئة مسيري المؤسسات حسب ما بيناه سابقاً، فيجب أن يكون المسير بالغاً لسن الرشد المحددة وفقاً للمادة 40 من القانون المدني الجزائري.

أما بخصوص المسير الأجنبي الذي يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية، تخضع أهليته كقاعدة عامة لقانون البلد الذي يحمل جنسيته⁴، ويستثنى من هذه القاعدة حالة الجهل بنقص أهلية المتعاقد الأجنبي وفقاً لقانون جنسيته، بحيث أن أهليته لا تخضع لهذا الأخير⁵، وهو ما نصت عليه المادة 10 في فقرتها الثانية من القانون المدني الجزائري.

ونظراً لخطورة الأعمال و المهام الموكلة للمسير فإن ما يطبق من حيث قيد السن على المسير

¹ فاضلي إدريس، المرجع السابق، ص 319.

² ريمي كابريلاك، المرجع السابق، ص 45.

³ عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، ص 317.

⁴ المادة 10 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر، والتي تنص على أنه: " يسري على الحالة المدنية للأشخاص وأهليتهم قانون الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم".

⁵ محمد سعادي، القانون الدولي الخاص وتطبيقاته في النظام القانوني الجزائري، ط.1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ص 109.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الحامل للجنسية الجزائرية (المسير الوطني) يطبق على المسير الأجنبي، إذ يتعين على الأخير أن يكون بالغاً وراشداً، حتى يضع فيه الشركاء ثقتهم لإدارة أموالهم، وتحقيق أهداف مشروعهم.

ترتّباً لذلك فإنه لا يصلح لأن يكون مسيراً كل شخص طرأ على أهليته عارض من عوارض الأهلية (الجنون أو العته أو السفه أو الغفلة)، سواء قبل تنفيذ علاقة عمله أو خلالها، لأن مهام التسيير ليست بتلك المهام البسيطة أو الهينة، بل هي مهام تتطلب الذكاء والتركيز والتواجد في أماكن العمل باستمرار وفي أي وقت، فيجوز للشركة إنهاء عقد عمله متى بدا لها عدم قدرته على ممارسة عمله على الوجه المطلوب، أو المتفق عليه في عقد عمله.

2- الرضا:

التراضي في عقود عمل مسيري المؤسسات هو توافق إرادتي كل من المسير والشركة، أي مطابقة القبول للإيجاب بنية إحداث أثر قانوني، وعليه يتعين على الشركة أن تصدر عرضاً صريحاً باتاً إلى المترشح لمنصب المسير، بعد اجتيازه للمقابلة بنجاح، تعبر فيه عن إرادتها الجدية في إبرام عقد عمل مسيري مؤسسات، ومتى اقترن هذا العرض أو الإيجاب بقبول المسير المترشح للمنصب، انعقد عقد العمل.

ولا يعتد القانون بالإرادة إلا إذا تم التعبير عنها بإيجاب والقبول، لا لشيء إلا لكونها عمل داخلي نفسي لا يعلم به إلا صاحبه¹، ويتم التعبير عن الإرادة بصورة صريحة كالكتابة والكلام أو بالإشارة المتداولة عرفاً، أو اتخاذ موقف لا يدع الشك في الدلالة على موقف صاحبه²، أو عن طريق شبكة الانترنت وسواها من الصور الصريحة.

¹ بلحاج العربي، نظرية العقد في القانون المدني الجزائري وفق آخر التعديلات التشريعية ومدعم بأحدث اجتهادات المحكمة العليا دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 96.

² المادة 60 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

كما يشترط أن تكون إرادة المسير خالية من العيوب¹، التي من شأنها إفسادها والتأثير على صحة العقد، وهي المعروفة في القانون المدني بعيوب الرضا التي تجعل العقد قابلا للإبطال .

3- المحل:

محل العقد هو تلك العملية القانونية التي تراضى العاقدان على تحقيقها، أما محل الالتزام فهو أداء يلتزم به المدين من إعطاء شيء أو القيام بعمل أو امتناع عن عمل²، فالمحل ركن في العقد كما هو ركن في الالتزام .

والحقيقة أن المحل ركن في العقد حسب مفهوم المادة 54 من قانون المدني الجزائري، لكن أهميته لا تظهر إلا في الالتزامات التي ينشئها العقد، ومنه فإن محل الالتزام في عقد عمل مسيري المؤسسات هو القيام بالعمل الذي تم الاتفاق عليه بين المسير وممثل الجهاز الإداري للشركة، من حيث حجمه وطبيعته ومدته في ظل الشروط التي تفرضها التشريعات والقانون الأساسي للشركة وعقد عمله، ويجب أن يكون العمل المتفق عليه ممكنا لا مستحيلا وإلا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا³، كاتفاق رئيس مجلس الإدارة مع المسير لإدارة شركة أشهر إفلاسها، أو إذا كان المحل مخالفا للنظام العام والآداب العامة⁴، أما بالنسبة للشركة فمحل التزامها هو الأجر الذي تقدمه للمسير مقابل تأديته لمهامه.

ويجب أن يكون محل عقد العمل معينا أو قابلا للتعيين⁵، فلا يجوز أن ينص عقد عمل المسير على تلقيه أجرا مقابل عمله دون أن يكون معينا بقيمة نقدية محددة، ويشترط في عقد العمل كما في سائر العقود أن يكون موجودا.

¹ وعيوب الرضا هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

² حمزة قتال، مصادر الالتزام، العقد، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 116.

³ المادة 60 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ Yann Mottura, op.cit., p 137.

⁵ المادة 94 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

4- السبب:

هو الغرض المباشر الذي يقصد الوصول إليه المتعاقد من وراء التزامه¹، ويتمثل سبب عقد العمل في الباعث على التعاقد، وما يميز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى هو اقتران محله بسببه بصورة تجعل من محل التزام العامل هو نفسه سبب التزام صاحب العمل، والعكس صحيح². ويشترط في السبب أن يكون موجوداً³، فافتراض المشرع الجزائري أن كل سبب يجب أن يكون حقيقياً، وليس صورياً أو وهمياً، ما لم يثبت المدعي صورية هذا العقد، كأن يبرم المساهم الحائز لأغلبية الحصص في الشركة عقد عمل مع هذه الأخيرة، بهدف الجمع بين منصبه كأجير ومنصب مسير للشركة، للاستفادة من مزايا قانون العمل.

ويجب كذلك أن يكون السبب مشروعاً، وأن لا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة، وإلا كان العقد باطلاً⁴.

ثانياً - الشروط الشكلية لإبرام عقد عمل مسيري المؤسسات:

يقصد بالشكلية القانونية: "تلك الأوضاع التي يتطلبها القانون لانعقاد العقد استثناء من قاعدة كفاية التراضي لإنشاء العقد، بمعنى أن التراضي لا يكفي لانعقاد العقد، بل يتطلب فوق ذلك أوضاع معينة يتبعها الطرفان في التعبير عن إرادتهما"⁵.

والشكلية حسب هذا المفهوم لا تعني الانتقاص من حرية الإرادة في إبرام التصرفات القانونية حيث أخذ المشرع الجزائري بمبدأ الرضائية، واشترط الشكلية كركن في بعض العقود كعقود تسيير

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، المرجع السابق، ص 535.

² سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 24.

³ المادة 98 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 97 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ حمزة قتال، المرجع السابق، ص 138.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المحلات التجارية¹، وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل نجد أن المشرع الجزائري لم يلزم طرفي عقد العمل بإتباع إجراءات معينة لإبرامه، مكتفياً بالنص في المادة 09 منه بأن عقد العمل يتم حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.

غير أن طبيعة عقود عمل مسيري المؤسسات تستلزم أن تكون مكتوبة، وفقاً لما بيناه سابقاً وتكفي أن تكون هذه الكتابة عرفية، لأنها لا تعد ركناً لإبرامه، وإنما الغرض منها تسهيل عملية إثباته وشهره، وفي المقابل لا يوجد ما يمنع طرفي العقد من تحويله إلى عقد رسمي، أي تحريره بمعرفة موظف رسمي (الموثق) إذ ليس في ذلك مخالفة للقانون².

إن عدم احترام المتعاقدان للشروط الشكلية لا يترتب عليه بطلان العقد، لكون أن الكتابة في عقود العمل بصفة عامة هي شرط للإثبات وليست ركناً للانعقاد، وما على طرفي علاقة العمل في هذه الحالة سوى تصحيح ما فاتهم من إجراءات شكلية، أو بالأحرى تداركها. بعد أن تنشأ علاقة العمل صحيحة، مستوفية لجميع شروطها، فإنها قد تمر في الغالب بمرحلتين متعاقبتين، يجرب³ المسير في أولها، ويثبت في الثانية إذا اجتاز الأولى بنجاح، كما أنه قد يحدث أن تتخلل هذه العلاقة فترات توقف سريانها مؤقتاً، أو أن يتم تعديل مضمون التزامات طرفيها.

المبحث الثاني: الأوضاع القانونية لعلاقة عمل مسيري المؤسسات

إذا انعقد عقد عمل المسير صحيحاً بتكامل أركانه من رضا صادر عن إرادة حرة غير مقيدة أو معيبة بعيب قد يعدمها أو بنقص من صحتها، ومحل ممكن ومعين ومطابق للقانون، وسبب موجود وشرعي، وكان طرفي هذه العلاقة أهلاً لمباشرة التصرفات القانونية، فإن تنفيذ الالتزامات التي يربتها

¹ المادة 324 مكرر 1 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010، ص 32.

³ المادة 18 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

عقد عمل مسيري المؤسسات يصير واجبا على كل من المسير والشركة، عملا بمبدأ القوة الملزمة للعقد، لكن هذا النوع من العقود على خلاف باقي العقود الأخرى التي تنفذ بمجرد انعقادها قد يمر بمرحلة اختبار، أو ما يسمى في قانون العمل بفترة التجربة قبل أن يرسم المسير في منصب عمله وبموازاة ذلك لا يخول أي طرف من أطراف العقد طبقا للقواعد العامة¹ أن ينقص من العقد أو أن يتحلل منه أو أن يعدله، إلا باتفاق المتعاقدان أو للأسباب التي يقررها القانون.

وعليه يجوز لطرفي علاقة عمل مسيري المؤسسات الاتفاق على جعل عقدهما تحت التجربة حيث يخضع المسير خلال هذه المرحلة لنفس الالتزامات التي تسري على مسيري المؤسسات المثبتين باستثناء بعض الوضعيات كالأحالة على الاستيداع، وانتهاء هذه الفترة بنتائج إيجابية يترتب عليها تثبيت المسير في منصب عمله بعقد عمل مكتوب لتسهيل إثباته وشهره. (المطلب الأول)

هذا وأقر المشرع الجزائري إمكانية تعليق علاقة عمل الإطارات المسيرة إذا تعذر على المسير الاستمرار في أداء واجباته المهنية بصفة مؤقتة كأن يصاب بمرض، أو أن يستدعى لأداء واجب الخدمة الوطنية، كما أن خضوع عقد عمل المسير لمبدأ القوة الملزمة للعقد لا يمنع طرفيه من إعادة مراجعة بنوده إذا بررت الظروف ذلك. (المطلب الثاني)

المطلب الأول: سريان علاقة عمل مسيري المؤسسات

تمر علاقة عمل مسيري المؤسسات في الغالب بفترة تجريبية قبل ترسيم المسير في منصب عمله عن طريق وضع بند في عقد عمله يبين مدة هذه الفترة وكيفية تجديدها عند الاقتضاء، وتسمح هذه الفترة للجهاز الإداري التابع للشركة من معرفة مدى استعداد المسير للقيام بالأعمال الموكلة إليه والتحقق من كفاءته.

¹ المادة 106 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر، والتي تقضي بأن: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون".

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وبخلاف عقود العمل العادية التي يجوز إثباتها بجميع وسائل الإثبات لعدم اشتراط الكتابة فيها فإن عقود عمل مسيري المؤسسات قد يصعب إثباتها إذا لم يتم إفراغها في ورقة مكتوبة، وموقعة من الطرفين.

الفرع الأول: مراحل انعقاد علاقة عمل مسيري المؤسسات

يمر عقد عمل مسير المؤسسة في العادة بثلاثة مراحل اثنان منها وجوبية، والمتمثلتين في مرحلة التفاوض على شروط العقد ومرحلة تنفيذها، والأخرى جوازية وهي المرحلة التجريبية.

أولا - الفترة التجريبية:

يمكن أن يخضع مسير المؤسسة لفترة تجريبية إذا نص عليها عقد عمله¹، بحيث لا يمكن افتراض وجودها²، ويجوز كذلك إخضاع المساهم الأجير، أو العامل الذي يرغب في الجمع بين منصبه ومنصب مسير مؤسسة لفترة التجربة³.

أما من حيث مدة الفترة التجريبية فحددها المشرع الجزائري بحد أقصاه 06 أشهر بالنسبة لعمال التأهيل، و12 شهرا بالنسبة للإطارات العليا، وأسند مهمة تحديد هذه الفترة فيما يتعلق بالفئات العمالية الأخرى للاتفاقيات الجماعية للعمل، وفقا لما نصت عليه المادة 18 من قانون علاقات العمل، وعليه فإن مدة الاختبار بالنسبة لمسيري المؤسسات تخضع للتفاوض بين المسير والجهاز الإداري التابع للشركة، على أن لا تتجاوز مدتها 12 شهرا سواء كان عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة.

¹ Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du Travail, op.cit., p163.

² Christian Goux, Le guide commenté des Contrats de travail, éditions Eyrolles France, 2007, p 38.

³ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 540092، مؤرخ في 07 جانفي 2010، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2010، ص 335.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

يتمتع المسير قيد التجربة بنفس الحقوق التي يتمتع بها المسير المرسم ويخضع لنفس الواجبات¹ أما من ناحية تجديد الفترة التجريبية فلم تتطرق القوانين العمالية لهذا الموضوع، وتبقى مسألة تجديد هذه الفترة من عدمها رهنية التفاوض الحر بين المتعاقدين. وعليه نستطيع القول أن الفترة التجريبية في حال انتهت بنتائج سلبية يحق للشركة تجديد هذه الفترة إذا تم الاتفاق على ذلك صراحة في عقد عمله، أو فسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض، ولا تكون الشركة ملزمة بإثبات فشل المسير²، أما إذا انتهت بنتائج إيجابية يثبت المسير قانونا في المنصب الذي رشح له (مدير عام، مسير، إطار مديرية)، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الشركة.

ثانيا - فترة التثبيت:

بعد اجتياز المسير لفترة الاختبار بنجاح، وإثباته لمقدرته على أداء مهام وأعمال إدارة المؤسسة التي تم الاتفاق عليها مع الهيئة المالكة لأسهم الشركة، بكفاءة وجدارة واستحقاق، يصبح عقد عمل مسير المؤسسة الذي كان في حكم العقد المؤقت عقدا نهائيا، منتجا لكافة آثاره القانونية والاتفاقية المثبتة للمسير، بما فيها الحقوق التي كانت ممنوعة عليه خلال فترة التجربة مثل الحق في الاستيلاء والحق في الترقية³.

ويكون عقد عمل المسير بعد تثبيته محصنا من أي إجراء انفرادي قد يقوم به الجهاز الإداري

¹ المادة 19 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 132163، المؤرخ في 08 فيفري 1997، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 1997، ص 59، والذي قضى بمبدأ: "يمكن أن ترفع المدة التجريبية للعامل الجديد في المناصب العليا إلى اثني عشر شهرا كما يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل دون تعويض ومن غير إشعار مسبق"، ولما ثبت أن قضاة الموضوع فرضوا على المستخدم إثبات فشل العامل أثناء الفترة التجريبية يكونوا قد تجاوزوا سلطاتهم مما يعرض قرارهم للنقض.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، - علاقات العمل الفردية-، ط.3، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

للشركة، فلا يمكن تعديله أو إنتهائه إلا حسب الكيفيات التي يقررها القانون¹، أو العقد التأسيسي للشركة أو العقد نفسه.

ولا يفوتنا هنا أن نشير إلى أن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لم ينظم مسألة تحديد عقود العمل الكلاسيكية، عكس ما كان عليه الحال في السابق، ونقصد هنا بوجه خاص القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الذي كان يمنع تحديد عقود العمل العادية المحددة المدة لأكثر من مرة واحدة، وإذا خالف المتعاقدان هذه القاعدة يتحول العقد من محدد المدة إلى غير محدد المدة².

لكن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة لمسيري المؤسسات، أجاز لطرفي هذا العقد إمكانية تجديده كلما قضت الحاجة لذلك³، ضمانا لاستقرار الشركة من ناحية التسيير والإدارة.

وبناء على هذا يمكن لكل من المسير والشركة تجديد عقد العمل الذي يجمع بينهما بعدد المرات متى اتفقا صراحة على ذلك بحسب التفصيل السابق.

الفرع الثاني : إثبات عقد عمل مسيري المؤسسات.

الإثبات هو إقامة الدليل أمام القضاء بالطرق المحددة قانونا على واقعة قانونية ينازع في صحتها أحد أطراف الخصومة، ولالإثبات أهمية بالغة في التصرفات التي تنشأ بين الأفراد، وتظهر هذه الأهمية بصورة جلية عند نشوء نزاع بين أطراف التصرف القانوني بشأن حقوق يدعونها، لأن الحق يكون

¹ أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 80.

² المادة 28 من القانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، سالف الذكر.

³ المادة 07 فقرة ثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات المذكور سابقا.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

عديم القيمة إذا عجز صاحبه عن تقديم دليل على وجوده¹، وتزداد قيمة هذه الأهمية إذا تعلق الأمر بمسألة إثبات عقود عمل مسيري المؤسسات التي تعد المصدر الأساسي لحقوقهم وواجباتهم.

وبالرغم من هذه الأهمية إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المنظم لعلاقات عمل الإطارات المسيرة لم ينظم مسألة إثبات عقود عملهم، وبالرجوع إلى القواعد الواردة في قانون العمل نجد أن المادة 10 منه تجيز إثبات عقود العمل بشتى طرق الإثبات القانونية، لكن الواقع يجبرنا على التمييز بين عقد العمل المكتوب وعقد العمل غير المكتوب، فإذا كان العقد شفهيًا يمكن إثباته بجميع وسائل الإثبات المعروفة من إقرار وشهادة الشهود واليمين الحاسمة والبيّنة، أما إذا كان العقد مكتوبًا فلا يمكن إثباته إلا بالكتابة، أي بالرجوع إلى الوثيقة الأصلية (أو نسخة مطابق لها)، ولا يمكن الرجوع إلى وسائل الإثبات الأخرى إلا إذا تعذر الإثبات بالكتابة لقوة قاهرة أو لضياع وثيقة العقد².

تأسيسًا على ذلك يمكن إثبات علاقة عمل مسيري المؤسسات بشهادة الانتساب لدى هيئات الضمان الاجتماعي، كشف الراتب، السجلات والدفاتر العمالية، وغيرها من وسائل الإثبات الأخرى، غير أن بعض الباحثين يربطون إثبات هذه العلاقة بعقد مكتوب، وانعدامه يجعل من المسير مجرد عاملاً عادياً³، إلى أن هذا القول قد يجانب الصواب في شقه المتعلق بإثبات بعض الحقوق والامتيازات المنصوص عليها في عقد عمل المسير باعتباره المصدر المهني الوحيد لعلاقة عمله، أما الشق المتعلق بإثبات علاقة العمل في حد ذاتها، فيمكن إثباتها بعدد الوسائل، كالرجوع إلى العقد الأساسي للشركة، وفيما يخص الحقوق فإن ما يسري منها على العمال العاديين يسري على مسيري المؤسسات إلا تلك الملاصقة لصفة المسير كحجم الأجور والمنافع المادية والعينية، ونفس الشيء

¹ عجة الجليلي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق)، المرجع السابق، ص 553، وأنظر كذلك: - محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 07.

² مقني بن عمار، المرجع السابق، ص 68.

³ عيس سهيلة، المرجع السابق، ص 91.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

بالنسبة للالتزامات، فعلى سبيل المثال فإن التزامي عدم المنافسة والمحافظة على السر المهني، هي التزامات قانونية، يلتزم بها المسير حتى ولو خلا عقده من النص عليها.

من المسلم به أن عقد عمل مسير المؤسسة هو من عقود المدة، قد تعزبه حالة عارضة تحول دون قيام كل من طرفيه بتنفيذ التزاماته بصفة مؤقتة، ينتج عنها تعليق علاقة العمل، وباعتبار أن الأصل في عقود العمل هذه خضوعها للقوة الملزمة للعقد، إلا أنها قد تخرج عن هذه القاعدة وفقا لظروف معينة، بمراجعة أحد أطرافها أو كلاهما لبعض بنود العقد.

المطلب الثاني: تعليق عقد عمل مسير المؤسسة وحالات تعديله

إن علاقة عمل مسيري المؤسسات كغيرها من علاقات العمل الأخرى محكومة بظروف ومستجدات قد تكون داخلية مرتبطة بالإطار المسير، أو بالشركة التي يتولى قيادتها، أو خارجية كالقوة القاهرة، يمكن أن تؤدي إلى توقف المسير عن الاستمرار في تنفيذ التزاماته التعاقدية والمهنية بصورة مؤقتة، وهو المعروف بحالات تعليق علاقة العمل.

وزيادة على حالات التعليق هذه، سمح المشرع الجزائري بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات لكل من المسير والشركة بتعديل بعض بنود العقد الذي يجمع بينهما، متى بررت الظروف ومصالحهما ذلك.

الفرع الأول: تعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات

خروجا عن المبادئ العامة التي تحكم العقود الملزمة للجانبين، والتي تجيز للمتعاقد الدفع بعدم التنفيذ إذا لم يقدّم الطرف الآخر بتنفيذ التزاماته¹، والمطالبة بفسخ العقد²، يعتبر نظام تعليق عقود

¹ بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 117.

² المادة 119 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

العمل من الخصائص التي تميز قانون العمل عن القانون المدني، وذلك حماية للعامل من فقدان مصدر رزقه، فتعليق علاقة العمل هي وضعية قانونية تؤدي إلى التوقف المؤقت للالتزامات التعاقدية¹، دون أن تتسبب في إنهاء عقد العمل، نتيجة ظروف وقتية تمنع المسير من أداء عمله.

أولا - أسباب تعليق علاقة عمل الإطار المسير:

لم يتعرض المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات إلى حالات تعليق علاقة عمل الإطارات المسيرة، وبالعودة إلى قانون علاقات العمل نجد أن المادة 64 منه قد حددت هذه الحالات على النحو التالي:

1- التعليق الاتفاقي:

يمكن أن يتم تعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات بالاتفاق بين المسير والجهاز الإداري المالك لسلطة تعيينه عن طريق تبادل الرضا بينهما، فمثل هذا الاتفاق لا يخضع لأي شكل خاص²، يضاف إلى ذلك حالة الاستفادة من عطلة خاصة للدراسة أو التكوين أو تحسين المستوى، بشرط موافقة الهيئة المستخدمة³، كما تعد الإحالة على الاستيداع⁴ حالة من حالات التعليق الاتفاقي، والتي تستند إلى أسباب موضوعية مؤقتة، كإصابة أحد أفراد عائلة العامل بمرض يستوجب التفرغ لرعايته⁵.

إن التعليق الاتفاقي لعلاقات العمل العادية لا تثير أية إشكالية، أما بالنسبة لمسير المؤسسات

¹ شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية، ج.2، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الجزائر، 1997، ص 68.

² الطيب بلولة، جمال. ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة محمد بن بوزة، بري للنشر، 2007، ص 42.

³ المادة 60 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ لم ينظم قانون علاقات العمل الجزائري هذه الحالة بخلاف الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي لوظيفة العمومية سالف الذكر، في المواد من 145 إلى 153 منه.

⁵ جعفرور ليندة، ضمانات استقرار العامل في منصبه، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزوز، الجزائر، الموسم الجامعي 2018-2019، ص 237.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وبسبب الطبيعة الخاصة لالتزامهم فإنه يفرض أن يكون سبب هذا التعليق وجيه ولمدة قصيرة ، حتى لا يؤدي ذلك إلى نتائج غير تلك المتفق عليها في عقد عمله.

2- أداء التزامات الخدمة الوطنية:

إن أداء واجب الخدمة الوطنية، وفترات الإبقاء ضمن الاحتياط أو التدريب من الأسباب القانونية لتعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات، والخدمة الوطنية هي مشاركة المواطنين في الدفاع الوطني للمحافظة على استقلال الدولة، والدفاع عن سيادتها ضد أي اعتداء، والحفاظ على وحدتها وسلامتها الترابية¹.

وأداء واجب الخدمة الوطنية إجباري على كل مواطن جزائري بلغ من العمر 19 سنة كاملة² وعليه يتم تعليق علاقة عمل مسير المؤسسة بقوة القانون في حالة أداءه لواجب الخدمة الوطنية.

3- العطل المرضية:

تعلق علاقة عمل مسير المؤسسة في حالة إصابته بمرض³ أو تعرضه لحادث عمل يحول دون مواصلته لأداء مهامه بصورة مؤقتة، وتتكفل هيئات الضمان الاجتماعي بمنح تعويضات يومية للمسير الأجير⁴، إلى غاية شفائه.

كما تستفيد المرأة المسيرة من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر ، تقدر بأربعة عشر أسبوعا متتاليا يبدأ حسابها على الأقل بستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وفي حالة الوضع قبل هذا التاريخ

¹ المادة الأولى فقرة 01 و المادة 02 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر عدد 48، المؤرخة في 10 أوت 2014، الجزائر، ص 04.

² المادة 03 من نفس القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية، المذكور أعلاه.

³ الطيب بلولة ، جمال.ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 38.

⁴ المادة 07 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج.ر عدد 28، المؤرخة في

05 جويلية 1983، الجزائر، ص 1792، المعدلة والمتممة بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996، الجزائر، ص 05.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر أسبوعاً¹.

4- ممارسة مهام انتخابية:

وهي تلك المهام التي تتوقف طيلة مدة ممارستها من طرف العامل علاقة عمله، لانتخابه للعضوية في المجالس المحلية أو الوطنية، وكذلك حالات التمثيل النقابي².

لكن مدة العضوية في الهيئات المنتخبة محلية كانت أم وطنية، المقدره بخمس سنوات، سواء تعلق الأمر بالمجالس الشعبية البلدية أو الولائية أو المجلس الشعبي الوطني³، قد تثير العديد من التساؤلات بالنسبة لتعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات من عدة جوانب، فهم من جهة ملزمون بتحقيق أهداف النتائج، وعدم بلوغها قد يؤدي إلى عزلهم⁴، ومن جهة أخرى تكون لشخصية المسير ومؤهلاته الدور الكبير في تعيينه على رأس الشركة، ومغادرته لها لممارسة مهام نيابية يحتم على الشركاء البحث عن مسير جديد بنفس مواصفات المسير الأول، وهذا قد يأخذ منهم وقت طويل مما قد يسبب أضرار مالية لمشروعهم، وتفويت فرص استثمارية.

كما أن بقاء الشركة ملزمة بالمحافظة على منصب عمل الإطار المسير الذي علق عقد عمله مؤقتاً قد يدخله في نوع من تضارب المصالح، ومحاباته للمؤسسة التي كان يديرها، وتدخله لدى مؤسسات الدولة لمنحها بعض المزايا.

ولتجنب هذه الشبهات وتفادي تعطيل مصالح الشركة، قد يلجأ الشركاء إلى تقييد حق المسير

¹ المادة 29 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم، المذكور سابقاً.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 76.

³ المادة 169 فقرة 01 والمادة 191 فقرة 01 من الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 10 مارس 2021، المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 10 مارس 2021، الجزائر، ص 08، مع العلم أن مدة العضوية في المجالس المنتخبة قابلة للتجديد مرة واحدة على الأقل.

⁴ المادتين 10 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة لمسيري المؤسسات سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

في تولي مهام انتخابية، عن طريق إدراج بند في عقد عمله يلتزم بمقتضاه بضمان إدارة الشركة لمدة معينة.

5- حرمان المسير من الحرية بسبب متابعة جزائية:

يشكل حرمان المسير من الحرية لمتابعته جزائيا سببا من أسباب توقيف علاقة عمله، أو إذا صدر في حقه حكم قضائي، كحبسه أثناء فترة التحقيق معه لالتحامه بجريمة معينة، فتعلق علاقة عمله احتياطيا إلى غاية صدور الحكم القضائي¹ النهائي، أين يحق له العودة إلى ممارسة وظائفه إذا قضى الحكم ببرائه، أو يتم فسخ عقد عمله إذا تمت إدانته بالجرم المنسوب إليه، لاستحالة تنفيذ التزاماته المهنية.

6- تعليق علاقة العمل بسبب عقوبة تأديبية:

العقوبة التأديبية هي كل مخالفة للأوامر الفردية أو القواعد العامة المنظمة للمؤسسة²، وهي غير محددة على سبيل الحصر³.

تتمتع المؤسسة المستخدمة بسلطة تأديب مسيرها إذا ارتكب خطأ مهني، فتكون علاقة عمله محل تعليق، إلى غاية الفصل في الوقائع المنسوبة إليه من طرف المجلس التأديبي، ولا يجوز أن تكون فترة تعليق علاقة عمله أطول من الآجال المنصوص عليها في قرار التعليق⁴.

7- تعليق علاقة عمل المسير بسبب ممارسة حق الإضراب:

نصت المادة 64 الفقرة 07 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، صراحة على

¹ الطيب بلولة، جمال. ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 42.

² سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص 03.

³ محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي-العمالي-المهني) ط.1، جسور للنشر والتوزيع، 2018، ص 12.

⁴ الطيب بلولة، جمال. ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع نفسه، ص 41.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

تعليق علاقة عمل المسير باعتباره أجيرا، طول فترة ممارسة حقه في الإضراب المشروع¹، كقاعدة عامة أما الإضراب غير المشروع فيعتبر خطأ مهنيا جسيما²، يترتب عليه عقوبات تأديبية.

8- تعليق علاقة عمل المسير بسبب العطل بدون أجر:

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تمنح مسيرها عطل خاصة بدون أجر بناء على طلبهم لأسباب شخصية أو لحالات الضرورة، وتعتبر هذه العطل سببا من أسباب تعليق علاقة عمل المسير، يترتب عليها فقدانه لحقه في الأجر خلال مدة التعليق³.

9- تعليق علاقة عمل المسير بسبب منحه عطلة لإنشاء مؤسسة⁴:

يحق للمسير الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لإنشاء مؤسسته الخاصة وذلك لمرة واحدة

¹ المادة 32 فقرة 03 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتساويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، ص 231، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، الجزائر، ص 2652، وأنظر كذلك:

- Jean-maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-armelle Souriac, Droit du Travail volume 01, 16^e édition, éditions Dalloz, France, 2011, p77.

² المادة 73 فقرة 03 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، سالف الذكر.

³ جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص38، وإلى جانب هذه الحالات يمكن تعليق علاقة عمل المسير اضطراريا وبصورة مؤقتة لأسباب خاصة بالشركة، كالتقلبات الجوية والكوارث الطبيعية، أو انتشار الأوبئة، أو النقص الحاد في المواد الأولية، أو الغلق الإداري المؤقت للشركة، لكن التساؤل الذي يطرح في هذا الخصوص هو هل تبقى الشركة ملتزمة بدفع أجور مسيرها في حالة تعليقها لعلاقة عملهم لسبب من هذه الأسباب؟، لقد اهتمدى الفقه إلى التمييز بين حالتين، بحيث تكون الشركة ملزمة بدفع أجور مسيرها في إحدهما، وتحلل من هذا الالتزام في الحالة الأخرى، ففي الحالة الأولى تلتزم الشركة بدفع أجور مسيرها إذا كان سبب توقف الإنتاج يرجع إلى ظروف مفاجئة يمكن توقعها كحدوث عطل في آلات الإنتاج، أو ارتكب الشركة لمخالفات تؤدي إلى غلقها إداريا بصفة مؤقتة، أما في الحالة الثانية التي يكون فيها الغلق المؤقت للشركة ناتجا عن سبب غير متوقع كحالة القوة القاهرة أو كان غير مرتبط بتقصير أو إهمال من جانب الشركة أو تفشي وباء كما حدث في الآونة الأخير مع فيروس كوفيد 19 ، فإنها غير ملزمة بدفع أجور مسيرها أثناء فترات التعليق هذه، أنظر:- بشير هدي، المرجع السابق، ص 78 و79.

⁴ القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 49، المؤرخة في 20 جويلية 2022، الجزائر، ص 10.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

خلال مساره المهني، ولمدة سنة واحدة يمكن تمديدها استثنائيا لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، على أن يعلق راتبه وجميع حقوقه المتعلقة بالأقدمية والترقية، ما عدا تلك المرتبطة بحقوقه المكتسبة والحماية الاجتماعية.

ومكن المشرع الجزائري مسيري المؤسسات الذين لم ينجزوا مشاريعهم الخاصة ضمن الآجال المحددة قانونا من الحق في إعادة إدماجهم في مناصب عملهم، لكن هذا الحق هو الآخر غير قابل للتطبيق على أرض الواقع، بحكم أن الشركة حسب رأينا غير ملزمة بإدماج المسير في منصب عمله الأصلي، وذلك لعدة اعتبارات لعل أهمها خضوع منصب المسير للسلطة التقديرية لجهاز الإدارة التابع للشركة، كما أن طبيعة التزامات مثل هذه المناصب تحتم على الشركة البحث عن مسير جديد لإدارتها بمجرد موافقتها على استفادة مسيرها الأول من عطلة لإنشاء مؤسسة، فتكون بذلك ملزمة بتنفيذ عقد عمل الأخير، حتى تضمن بقائها واستمراريتها.

ثانيا - آثار تعليق علاقة عمل المسير:

يترتب على تعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات التحرر النسبي والمؤقت لالتزامات طرفي العقد كما تزول تبعية المسير للشركة بالزوال الوقي لسلطات جهاز إدارتها عليه، واستثناءا يبقى المسير ملتزما نحو الشركة خلال فترة تعليق علاقة عمله بواجب الولاء¹، والمحافظة على السر المهني والالتزام بعدم المنافسة².

¹ يعرف واجب الولاء على أنه: "إخلاص العامل لرب العمل باتخاذ سلوك إيجابي نحوه والامتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بمشروعه"، أنظر: - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص 234، وهو كذلك التزام المسير بحسن السلوك اتجاه الشركة، والامتناع خلال مدة تنفيذ علاقة عمله، أو أثناء تعليقها من الإضرار بمصالحها، أنظر:

- Christtain Goux, op.cit., p22.

² Lionel Beléme, op.cit., p137.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أما فيما يتعلق بتقاضي الأجر من عدمه، فإن المسير الذي علق عقد عمله لا يتقاضى أجرا إلا في مقابل العمل المؤدى¹، وعليه فالشركة غير ملزمة بدفع أجره أثناء فترات تعليق علاقة عمله باستثناء حالات التي يعود سبب التعليق فيها إلى الشركة، حسب ما ذكرناه سابقا، وكذا الفترات التي لا يعمل فيها المسير بخطأ من الشركة²، وحتى في حالات التعليق بسبب متابعة جزائية انتهت بالحكم ببراءته، أين استقر الاجتهاد القضائي الجزائري على استحقاق مسير المؤسسة في الحالة الأخيرة تعويضا وليس أجرا³، وتعتبر فترات تعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات كفترات عمل فعلي لاحتساب مدة العطلة السنوية⁴، لكنها لا تأخذ بعين الاعتبار في احتساب التقاعد⁵، باستثناء الفترة التي يعلق فيها عقد عمل المسير لأداء واجب الخدمة الوطنية⁶.

يجب على الشركة المحافظة على منصب عمل المسير أثناء فترات التعليق⁷، وبعد انتهاء مدته أن تعيد إدماج المسير في منصب عمله، أو في منصب عمل آخر بأجر مماثل⁸، ومخالفة هذا الحكم يؤدي إلى نشوب نزاع فردي بين المسير والشركة⁹.

¹ المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر، والتي تنص على أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب وتناجح العمل".

² جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص 42.

³ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 342464، المؤرخ في 06 سبتمبر 2006، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02 الجزائر، 2006، ص 42.

⁴ المادة 46 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ جعفرور ليندة، المرجع نفسه، ص 43.

⁶ المادة 70 من القانون رقم 14-06 المتعلق بالخدمة الوطنية، المذكور سابقا.

⁷ المادة 12 فقرة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، والمادة 33 فقرة أولى من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سالف الذكر.

⁸ المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁹ خليفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، معلق عليه ومثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار الخلدونية للتوزيع الجزائر، 2016، ص 77.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

لكن هذا الحكم قد يصعب تطبيقه من الناحية العملية بالنسبة لمسيري المؤسسات خاصة إذا كانت فترات تعليق علاقة عملهم طويلة جدا، ما يجعل منها لا تناسب مع طبيعة مناصب عملهم المرتبطة بصورة وثيقة بتحقيق أهداف الشركة، وقد يزداد الأمر صعوبة إذا كانت عقود عملهم محددة المدة، ذلك أن ملاك الشركة يجدون أنفسهم مضطرون إلى التعاقد مع مسير آخر في حال عقلت مهام مسير شركتهم، وإذا افترضنا أن المسير الثاني قد حقق نتائج أفضل للشركة، فكيف تكون وضعية المسير الأول بعد زوال سبب التعليق؟

قد يجد الشركاء أنفسهم مضطرين إلى تسريح مسير شركتهم الأول، زيادة على ذلك فإن إعادة إدراج المسير في منصب عمل ذو أجر مماثل يثير صعوبات جمة، لأن إعادة إدماجه في منصب غير منصبه الأصلي يشكل تعديلا جوهريا لعقد عمله، من عقد ذو طبيعة نوعية إلى عقد عمل عادي ومن ناحية أخرى فإنه قد ينعدم وجود منصب عمل بأجر مماثل لأجر المسير بسبب الحجم الكبير للأجور هذه الفئة.

الفرع الثاني: تعديل علاقة عمل مسيري المؤسسات

قد تتعرض علاقة عمل مسيري المؤسسات أثناء مدة سريانها إلى عوامل، وظروف تفرض على المتعاقدان ضرورة إعادة النظر أو مراجعة بعض أحكام وشروط العقد بما يجعلها تتناسب والظروف المستجدة، إما بالزيادة في الحقوق والالتزامات، أو بالنقصان منها، وإذا كانت القاعدة في الالتزامات تقضي بعدم جواز تعديل العقد إلا باتفاق طرفيه¹، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون²، وهو نفس المسلك الذي أخذ به قانون علاقات العمل³، إلى أن

¹ بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.2، ط.2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016، ص 779.

² المادة 106 من الأمر رقم 58-75 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 63 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المذكور سابقا.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

الواقع كثيرا ما يجعل طرفي عقد العمل أمام حتمية تعديله كليا أو جزئيا لحماية للمصالح المشروعة لأحدهما، أو في حالة قيام المشرع بتعديل القوانين العملية السارية، أو لجوء الشركة إلى تعديل قانونها الأساسي¹.

وقد أشار كذلك المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات في الفقرة الأخيرة من المادة 08 منه إلى إمكانية الاتفاق على كفاءات تعديل عقود عمل مسيري المؤسسات؛ خلال مرحلة التفاوض بين جهاز إدارة الشركة والمسير ويمكن تصنيف حالات تعديل عقود فئة المسيرين إلى حالات محددة قانونا، وحالات التعديل بالإدارة المنفردة للمؤسسة المستخدمة.

أولا - الحالات المحددة قانونا لتعديل عقد عمل مسيري المؤسسات:

نصت المادة 63 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون"، والتي كرست بفحواها تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة لطرفيه، الأمر الذي أكدته المادة 08 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه، بالنسبة لمسيري المؤسسات بقولها: "يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال ويحدد على الخصوص ما يلي:

- مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ ودوريتها وكيفيةها".

أما المادة 62 من نفس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فقد أجازت تعديل عقد العمل بقوة القانون بنصها: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات

¹ أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 77، ومن بين الحالات التي قد يتم النص عليها في القانون الأساسي المؤدية إلى تعديل عقد عمل المسير هي حالات تحول الشركة.

الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

1- تعديل عقد عمل المسير بالإرادة المشتركة لطرفيه:

يمكن تعديل عقد عمل مسير المؤسسة بالإرادة المشتركة للمسير والجهاز الإداري التابع للشركة عن طريق الاتفاق المسبق بينهما أثناء التفاوض على العقد، وذلك بوضع بند أو شرط يبين الإجراءات التي يجب إتباعها عند التعديل، سواء في حالة مراجعة أحكام العقد، كمنح سلطات أوسع للمسير أو التقليل منها، أو في حالة إعادة تكييف العقد بما يتناسب والظروف المستجدة التي تجعل طرفيه أمام حتمية تمديد آجال تنفيذ التزامات المسير.

غير أن استخدام المشرع العمالي عبارة " تعديل شروط عقد العمل وطبيعته" في المادة 63 من القانون رقم 90-11 المذكورة أعلاه، يدفعنا إلى ضرورة التمييز بين تعديل العناصر الجوهرية في عقد عمل المسير، وتعديل العناصر غير الجوهرية فيه، ويتم ذلك بالرجوع إلى نية المتعاقدين وقت إبرام العقد فمن رضي مثلا بالعمل في مكان بعيد عن مقر إقامته يعتبر عنصر مكان العمل¹ غير جوهري في عقد عمله²، ويرجع تقدير جوهرية العنصر إلى السلطة التقديرية لقاضي الموضوع.

كما يعتبر أجر المسير وملحقاته، والمنافع العينية، وسلطات المسير في اختيار مساعديه (إطارات المديرية)، وأهداف النتائج والتزاماتها، ومراجعة بنود العقد وتكييفها مع الجدول الزمني المقترح لتحقيق الأهداف المتفق عليها عناصر جوهرية، لا يجوز تعديلها إلا بإرادة طرفي العقد.

¹ إذا لم يتم النص على تحديد مكان العمل فإنه يجوز نقل العامل ضمن نفس المنطقة الجغرافية، التي يرجع تحديدها إلى السلطات القضائية، وهذا النقل يشكل تعديلا بسيطا في ظروف العمل، أنظر :

-Antoine Cristau, op.cit., p73.

ويسمح القضاء الفرنسي للعامل الذي يتم تغيير مكان عمله المعتاد بمطالبة صاحب عمله بتعويض مالي ، أنظر:
-Cass.soc: 04/12/2003, n^o 12-20.155, cité par Yvan Loufrani, Droit du Travail (Outils et méthodes de management), T.3, éditions EMS, France, 2016, p44.

² مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 60.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أما بالنسبة للتعديل المؤدى إلى تغيير طبيعة العقد فقد استقر الاجتهاد القضائي في الجزائر على منع تحويل عقد عمل مسيري المؤسسات من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة¹، ولا يمكن للشركة أن تسند للمسير مهام أخرى تختلف تماما عن المهام الرئيسية التي يتم الاتفاق عليها في عقد عمله²، فتغيير منصب عمله حتى ولو تم باتفاق الطرفين يتطلب إبرام عقد عمل جديد نظرا للطبيعة الخاصة لهذا العقد.

كما أنه لا يجوز كأصل عام أن يؤدي تعديل عقد عمل المسير إلى الانتقاص من حقوقه³ (أهمها الحقوق المكتسبة)، وتغيير منصب عمل الإطار المسير أو تعديل سلطاته بالزيادة أو النقصان يستوجب ضرورة تعديل القانون الأساسي للشركة، بمعنى أن هذه الأخيرة تخضع للشهر في السجل التجاري.

2- تعديل عقد عمل المسير بقوة القانون:

تنص المادة 62 من القانون علاقات العمل على المصادر القانونية والمهنية التي يمكن أن تؤدي أحكامها إلى تعديل عقد العمل، لكن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 أخرج كل من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة⁴ من نطاق المصادر المهنية المفضية إلى تعديل عمل المسير، وتبقى أهم المصادر التي يمكن أن تؤدي إلى تعديله هي قانون العمل والقانون التجاري والنظام النوعي الخاص لهذه الفئة العمالية، بالإضافة إلى القانون الأساسي للشركة.

فإذا أبرم عقد عمل الإطار المسير مخالفا لأحكام القوانين، أو إذا تم سن قوانين جديدة

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 620102، المؤرخ في 06 جانفي 2011، سالف الذكر.

² إلباس نصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، ج.1، ط.1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2018، ص 299.

³ المادتين 136 و 137 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادتين 09 و 16 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

أو تعديل قوانين قائمة أثناء سريان هذا العقد تمنح حقوق أفضل للمسير¹، فإنها تطبق بشكل تلقائي على عقد عمله، أي أنها تؤدي إلى تعديله دون الحاجة إلى موافقة طرفيه .

ثانيا - حالات تعديل عقد عمل المسير بالإرادة المنفردة للمؤسسة المستخدمة:

إذا كانت القاعدة العامة في تعديل عقود العمل تمنح للجهاز الإداري في الشركة سلطة الانفراد بالتعديل غير الجوهري لعقد عمل المسير، فإنه استثناء يجوز له تعديل هذا العقد تعديلا جوهريا، على أساس أن القواعد العامة في قانون العمل تحول المؤسسة المستخدمة حق إنهاء عقود العمل بإرادتها المنفردة إذا اقتضت مصلحة الشركة ذلك، أو لضمان حسن سيرها²، وإذا كان للمؤسسة أن تمارس هذا الحق الذي يشكل خطوة كبيرة على استقرار مناصب العمل، فمن باب أولى أن يكون لها حق تعديل عقد عمل مسيرها بإرادتها المنفردة، سواء تم ذلك في ظل الظروف العادية للمؤسسة، أو كانت هذه الأخيرة تمر بأوضاع غير عادية.

1- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير في ظل الظروف العادية للمؤسسة:

ترتبط مصوغات التعديل الجوهري لعقد عمل الإطار المسير بحالات معينة أساسها ظروف العمل، والظروف الاقتصادية للشركة.

أ- التعديل الجوهري بسبب خطأ المسير:

إن ارتكاب المسير لخطأ مهني يجيز للهيئات السيادية في الشركة توقيع جزاءات تأديبية عليه كحرمانه من الترقية وبعض الامتيازات الأخرى، أو نقله إلى مكان عمل آخر، وغيرها من العقوبات التي قد تشكل تعديلا جوهريا لعقد عمل المسير، علما بأن كل من قانون علاقات العمل والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 لم ينصان صراحة على تعديل عقد عمل المسير كجزء من حال ارتكابه خطأ

¹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 72.

² خليفني عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 92.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

مهنيًا، كما أن هذين النصين القانونيين لم يتطرقا إلى هذه الأخطاء تاركين أمر ضبطها والعقوبات المترتبة عليها إلى توافق طرفي العقد.

ب- التعديل الجوهري بسبب الحالة الصحية للمسير:

إذا أصيب العامل بمرض أو حادث (سواء كان حادث عمل أو حادث يقع خارج أوقات وأماكن العمل)، يترتب عليه عجزا جزئيا يجعله غير قادر على أداء مهامه على النحو المتفق عليه مسبقا في عقد عمله، يعطي للمستخدم الحق في إمكانية تعديل عقد عمله¹، بصورة منفردة، محتجا في ذلك بحماية مصالح الشركة والمحافظة على أموالها.

لكن تطبيق هذه الحالة على مسيري المؤسسات قد تكون نادرة جدا بسبب أن المسير لا يحتاج إلى بذل جهد كبير للقيام بعمله، إلا إذا كان هذا العجز يمنعه بصفة كلية عن أداء مهامه، كفقدان البصر أو النطق، بحيث لا يكون أمام الهيئة المستخدمة سوى إنهاء عقد عمله بسبب العجز الكامل عن العمل.

ج- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير لأسباب اقتصادية:

يملك الشركاء سلطة كبيرة أثناء الظروف العادية في إعادة تنظيم العمل داخل مؤسستهم أو تغيير نظام العمل ووسائل الإنتاج، وبصاحب هذا التنظيم في الغالب تعديل عقود العمل التي تجمعهم بمسيريهم وعماهم²، وتغيير الوضعية القانونية للمؤسسة الاقتصادية تعد من بين الحالات الأكثر شيوعا التي تؤدي إلى تعديل عقد عمل مسيري المؤسسات.

بحيث يعتبر من قبيل التغيير في الطبيعة القانونية للشركات التجارية؛ كل من عمليات الخصخصة والتأميم والبيع والدمج والاندماج، أي جميع حالات نقل الملكية، بالإضافة إلى حالات تغيير النشاط

¹ أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص78.

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص277.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

وتحول الشركات¹.

تقضي القواعد العامة في قانون العمل باستمرار علاقات العمل مع أي تغيير للوضعية القانونية للهيئة المستخدمة²، مع إمكانية تعديل عقود عمل عمالها بالإرادة المنفردة للمستخدم الجديد في إطار إعادة تنظيم المؤسسة³.

وتطبق هذه القاعدة كذلك على مسيري المؤسسات⁴، غير أن بعض هذه الوضعيات قد تؤدي إلى إنهاء علاقة عمل مسيري المؤسسات دون أية إمكانية لتعديلها كحالة اتحاد شركتين (الاندماج) فأكثر لتكوين شركة واحدة، فلو فرضنا اتحاد شركتي مساهمة ذات مجلس مديرين لتكوين شركة واحدة جديدة من نفس الشكل فإنه يجب إلغاء منصب عمل مسير واحد على الأقل، إذا كانت كل شركة قبل الاتحاد تضم الحد الأدنى المقرر قانوناً لعدد المسيرين (مجلس المديرين)، والمحدد بثلاثة أعضاء حسب نص المادة 644 فقرة أولى من القانون التجاري.

2- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير في ظل الظروف غير العادية للمؤسسة:

يمكن أن تتعرض الشركة لأزمات مالية أو اقتصادية تدفع ملاكها إلى ضرورة اتخاذ ما يلزم من

¹ لا يترتب على تغيير الشكل القانوني للشركة إنشاء شخص معنوي جديد (إذ تبقى الشركة كشخص معنوي قائمة، ولكن بشكل أو ثوب جديد، مع وجوب تعديل عقدها التأسيسي)، وتبقى الشركة ملزمة بتعهداتها السابقة، أنظر: - أحمد الورفلي، المرجع السابق، ص 557، ونفس هذا الحكم يطبق في حالة تغيير النشاط القانوني للشركة أو نقل ملكيتها، باستثناء حالات الدمج والاندماج.

² المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر، وأنظر كذلك: - قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 727596، المؤرخ في 03 أفريل 2012، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2012 ص 439، والذي نص على مبدأ: "تبقى علاقات العمل في حالة تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن تعديل علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط المنصوص عليها قانوناً وعن طريق التفاوض الجماعي. محضر اجتماع لا يرقى إلى مستوى اتفاقية جماعية".

³ عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 74.

⁴ غالي كحلة، المرجع السابق، ص 245.

الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات

إجراءات لحماية استثماراتهم، فقد يلجؤون إلى إلغاء بعض الوظائف، أو التضيق من دائرة نشاط أو تعديل عقود عمل عمالهم، حتى ولو كان هذا التعديل يمس العناصر الجوهرية لهذه العقود. وحماية لمصالح أصحاب العمل والعمال، خول المشرع العمالي الجزائري للشركات التجارية إمكانية التعديل الجوهري لعقود عمل مسيريهما بإرادتها المنفردة، عن طريق إعادة دراسة أشكال مرتباتهم وأجورهم¹، وفي حالة رفضهم لهذا التعديل لا يكون أمام الأجهزة الإدارية التابعة لهذه الشركات سوى تسرحهم لأسباب اقتصادية.

¹ المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج.ر عدد 34، المؤرخة في 01 جوان 1994، الجزائر، ص 03.

خلاصة الباب الأول :

مما سبق نقول أن علاقة عمل مسيري في التشريع الجزائري مرت بمرحلتين منفصلتين، حيث كان يخضع طرفي هذه العلاقة في مرحلة التسيير الاشتراكي أو الإداري للمؤسسات الاقتصادية لأحكام القانون العام، سواء تعلق الأمر بطرق تسيير المؤسسة الاقتصادية وتحديد أهدافها، أو من حيث تعيين مسيرها، وإلزامهم بتطبيق السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة.

لكن تغيير النهج السياسي والاقتصادي الذي أقره دستور 1989 أسس لبداية مرحلة جديدة عرفت بمرحلة التسيير الحر للمؤسسات الاقتصادية، التي سعى من خلالها صانعي القرار في الجزائر إلى إخضاع المؤسسات العمومية الاقتصادية في تنظيمها، وكيفية تعيين مسيرها إلى أحكام القانون الخاص، فأصبحت هذه المؤسسات تستهدف تحقيق الوفرة المالية والإنتاجية، كما تخلت الدولة عن سياسة تعيين مسيرها لصالح الأجهزة الإدارية التابعة لهذه المؤسسات.

ومن أجل إعطاء استقلالية أكبر لتسيير المؤسسات، وتأطير المركز القانوني للإطارات المسيرة لها صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات الخاصة بمسيري المؤسسات الذي أعطى ميلاد عقود عمل خاصة يحكمها مزيج من القوانين (القانون التجاري، القانون المدني وقانون العمل)؛ من حيث كيفية إبرامها ومراحل انعقادها وسريانها.

على الرغم من ذلك فإن هذه العقود لا تختلف اختلافا جوهريا عن عقود العمل العادية إلا في بعض الجوانب، كخضوعها للتفاوض الحر بين طرفيها، وإمكانية فسخها في أي وقت، وغيرها من الأحكام المرتبطة بالطبيعة الخاصة لمثل هذه العقود .

الباب الثاني

المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

إن عقد عمل مسيري المؤسسات وإن كان يتميز بطبيعة فريدة فإنه لا يختلف كثيرا عن عقود العمل العادية، إذ يحظى هو الآخر بعناية خاصة من لذن المشرع الجزائري، لكون عقد عمل المسير يجمع بين طرفين، يميل ميزان القوة إلى أحدهما، ونقصد به الجهاز الإداري التابع للشركة على حساب الطرف الآخر وهو المسير الطرف الضعيف في العقد.

ضمن القانون العمالي الجزائري للأجير مجموعة من الحقوق نظير ما يلتزم به من واجبات، كحقه في الأجر والحماية الاجتماعية والاستفادة من العطل والترقية والتكوين، وغيرها من الحقوق التي كرسها القانون، لكن الأمر قد يختلف نوعا ما إذا كان أحد أطراف علاقة العمل يحتل منصب مسير مؤسسة ومرد ذلك طبيعة عمله المتميزة عن طبيعة العمل الذي يقوم به العامل العادي، نظرا لحجم المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق المسير، التي قد يترتب عليها مخاطر كبيرة قد تصل إلى حد عزله من منصب عمله.

كل هذا جعل من المسير يتقاضى أعلى الأجور في الشركة التي يشرف على إدارتها، ويتمتع بمنافع عينية ومادية، وفي مقابل هذه الامتيازات فإنه يقع في جانب المسير مجموعة من الالتزامات الغير المألوفة يأتي في مقدمتها الالتزام بتحقيق الأهداف الاقتصادية والتجارية والمالية للشركة، وحتى يتمكن المسير من بلوغها والوفاء بها، مكنه القانون من سلطات واسعة في سبيل تحقيق ذلك، غير أن اجتماع كل هذه المزايا والسلطات في يد المسير لا تجعل منه صاحب عمل، بل يبقى خاضعا للهيئة السيادية التي عينته كما أنه قد يحدث أن تخل هذه الأخير بالتزاماتها اتجاهه، فتنشأ عن ذلك ما يعرف بمنازعات العمل الفردية، التي تفرض على الإطار المسير إتباع نفس الإجراءات المطبقة على جميع العمال لتسويتها أو لاستفاء حقوقه المشروعة.

تشكل علاقة عمل مسيري المؤسسات استثناء عن قاعدة القوة الملزمة للعقد، إذ يمكن لأي من المتعاقدان المطالبة بإنهاء العقد أو فسخه، شرط احترام فترة الإشعار المسبق المحددة في العقد، كما يمكن

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أن تنتهي علاقة عمل المسير تبعاً للأسباب التي يقرها القانون، ويخضع المسير أثناء أدائه لعمله لرقابة أشخاص وهيئات متعددة، بشكل فردي أو جماعي، تكون من داخل الشركة أو من خارجها، لقياس الإنجازات المحققة بالأهداف المرسومة في عقد عمل الإطار المسير، ومدى احترام الأخير للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها. (الفصل الأول)

يتحمل مسيرى المؤسسات نتائج أفعالهم الضارة بمصلحة الشركة أو بالغير، أو تلك المخالفة للقوانين السارية المفعول، ويترتب على هذه الأفعال مجموعة من المسؤوليات القانونية المتمثلة في المسؤولية الجنائية والمسؤولية الجبائية والمسؤولية المدنية، وزيادة على هذه المسؤوليات الثلاثة فرضت مخرجات حوكمة الشركات نوع آخر من المسؤولية، المعروفة بالمسؤولية الاجتماعية لمسيرى المؤسسات، والتي تكون في الأصل طوعية. (الفصل الثاني)

الفصل الأول: الآثار المترتبة على علاقة عمل مسيري المؤسسات والآليات القانونية لمراقبة

أعمال التسيير

يترتب على إنشاء علاقة العمل في التشريع الجزائري مجموعة من الحقوق والواجبات المتقابلة، فيلتزم العامل بأداء الأعمال المتفق عليها في عقد عمله، في مقابل التزام المستخدم بتسخير كل الوسائل الضرورية لذلك، في مقدمتها صرف أجره المحدد في العقد، وهو ما ترتبه جميع عقود العمل بشتى أنواعها لكن الإرادة التشريعية الجزائرية أخرجت بعض الفئات العمالية من نطاق الخضوع بصفة مطلقة لقانون العمل، بينما أخضعت فئات عمالية أخرى بصفة استثنائية تارة، أو بصفة احتياطية تارة أخرى لأحكام هذا القانون، طبقا لنص المادة 04 منه، وخصتهم بأنظمة قانونية متميزة كما هو الحال بالنسبة لمسيري المؤسسات¹، ورياضي النخبة وسواهم، وبالرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، وأحكام القانون التجاري يتضح بصورة لا لبس فيها الفرق الكبير بين عقود العمل العادية وعقود عمل مسيري المؤسسات، من حيث الآثار الناتجة عنها (من حقوق والتزامات نوعية وسلطات)، وطرق انقضائها وضمانات ذلك، والآليات المطبقة لمراقبتها.

إن المسير بحكم طبيعة عمله يستفيد من حقوق ويتحمل التزامات لا نظير لها في عقود العمل الأخرى، ونفس هذه الطبيعة تجعل منه يظهر كصاحب عمل، فيبرم عقود العمل ويفاوض الشركاء الاجتماعيين في الشركة، ويمارس السلطة السلمية على العمال، وغيرها من السلطات التي يتطلبها منصب عمله النوعي، لكن القانون لم يمنح المسير أي استثناء أو امتياز في حالة نشوب نزاع بينه وبين الهيئة التي عينته بخصوص تنفيذ عقد عمله، كما أن علاقة عمله ليست مؤبدة فيمكن إنهاؤها بتوافر سبب من

¹ Zahir Battache, Le Grand Manuel du Droit du Travail en pratique, Berti éditions Alger, 2018, p 203.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الأسباب المقررة في المادة 66 من قانون علاقات العمل، أو بقيام أحد الحالات المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المنظم لعلاقة عملهم. (المبحث الأول)

يقابل كل هذه السلطات والامتيازات التي يتمتع بها مسيرى المؤسسات في سبيل إدارة الشركة والمحافظة على مصالحها، صلاحية الشركاء مجتمعين أو فرادى في ممارسة أعمال الرقابة على أعمال التسيير كما تضطلع بأعمال الرقابة هذه، الهيئات السيادية في الشركة، وبعض المصالح الخارجية التابعة للدولة. (المبحث الثاني)

المبحث الأول: الآثار المترتبة عن علاقة عمل مسيرى المؤسسات

تعد آثار علاقات العمل بمختلف أشكالها من أهم المسائل التي حرص المشرع العمالي الجزائري على تكريسها وحمايتها في القوانين الوطنية، بما يضمن نوع من التوازن في العلاقات التي تجمع بين الأجراء وأرباب العمل، بسبب قيامها على نوع من تضارب مصالح طرفيها، وعقد عمل المسير لا يخرج عن هذا السياق، إلا أنه نظرا لاختلاف طبيعة العمل في هذا العقد وخصوصيته جعلت منه عقدا فريدا بالمقارنة مع عقود العمل الأخرى.

إن القانون الاجتماعي في معظمه لا ينظم إلا المبادئ والقواعد العامة التي تتشارك فيها مختلف الفئات العمالية، تاركا المسائل التنظيمية للتفاوض الجماعي¹، وإخراج عقود عمل مسيرى المؤسسات من مجال اختصاص الاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية للعمل من جهة، واعتبارها عقود العمل الوحيدة التي تخضع للتفاوض الحر بين طرفيها من جهة ثانية، جعل من حقوق والتزامات وسلطات المسيرين تأتي في معظمها ضمن عقود عملهم.

تأخذ حقوق الإطارات المسيرة حيزا كبيرا من خلال تفاوضهم مع الأجهزة الإدارية التابعة للشركة

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص105، وهو ما يعبر عنه في قانون العمل بالمصادر المهنية.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

التجارية، ويأتي على رأسها قيمة الأجر والتعويضات التي يتقاضونها، وفي الجانب المقابل يركز ملاك المؤسسة على تحديد التزامات مسيري مشروعهم بدقة في عقود تعيينهم، خاصة تلك المتعلقة بأهداف النتائج والتزاماتها، ولبلوغ هذه الأهداف يتعين على الشركاء تزويدهم بمجموعة من الوسائل والسلطات لإدارة المشروع. (المطلب الأول)

كما أن أي خلاف قد ينشأ بين المسير والهيئات السيادية في الشركة بمناسبة تنفيذ عقد العمل الذي يجمع بينهما يجب تسويته ضمن الأطر القانونية المخصصة لذلك، وهي نفس الإجراءات المطبقة على جميع العمال. (المطلب الثاني)

إن حق المسير في الاستقرار لا يعني أن علاقة عمله محصنة من الزوال، بقطع النظر عن القيود التي وضعها المشرع الجزائري على حرية طرفي هذه العلاقة للمبادرة في إنهاؤها، حيث ينتهي عقد عمل مسير المؤسسة إذا تحقق سبب من الأسباب القانونية المؤدية لذلك. (المطلب الثالث)

المطلب الأول: حقوق وواجبات مسيري المؤسسات

تنتج علاقة العمل التي تجمع المسير بالشركة حقوق والتزامات لكلا الطرفين، يستمد بعضها من النصوص القانونية كتلك الموجودة في قانون علاقات العمل والقوانين الاجتماعية الأخرى، وهي تخص جميع فئات العمال الأجراء، والبعض الآخر يجد مصدره في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المنظم لعلاقة عملهم، والقانون التجاري، والقانون الأساسي للشركة وعقود عملهم، بمعنى أنها خاصة بالإطارات المسيرة دون سواها.

ومنه يمكن القول أن مسيري المؤسسات الاقتصادية يكتسبون نفس الحقوق التي يتمتع بها جميع العمال الأجراء المنصوص عليها في قانون علاقات العمل، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه أو مستوياتهم المهنية، وينفردون بحقوق خاصة تتناسب مع طبيعة مناصب عملهم، والمجهودات التي يبذلونها في أداء مهامهم.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

يقع على عاتق الإطارات المسيرة مجموعة من الالتزامات، التزامات عامة تشترك في التقيد بها جميع الفئات العمالية، والتزامات نوعية خاصة بهم دون غيرهم.

وأعطى المشرع الجزائري لهؤلاء المسيرين سلطات واسعة للتصرف باسم الشركة ولحسابها، وإلزامها بتصرفاتهم اتجاه الغير، غير أن هذا التوسع لا يمنع الشركاء من إيراد بعض القيود على سلطات مسيري مؤسستهم بدرجات مختلفة، حسب شكل الشركة وطبيعة تسييرها.

الفرع الأول: حقوق الإطار المسير

من بين أهم الآثار الناجمة عن إبرام عقد عمل مسيري المؤسسات مجموع الحقوق والامتيازات المادية والعينية التي يتمتع بها المسير في مقابل تنفيذ التزاماته التعاقدية، منها ما يشترك فيه مع جميع الفئات العمالية الأخرى، ومنها ما يستقل به عنهم، وعلى هذا يمكن تقسيم حقوق مسيري المؤسسات إلى حقوق يشتركون في الاستفادة منها مع جميع العمال، وحقوق خاصة بهم وحدهم.

أولا - الحقوق المشتركة بين مسيري المؤسسات وباقي الفئات العمالية الأخرى:

تنشأ عن علاقة العمل مجموعة من الحقوق¹ التي يشترك في التمتع بها جميع الأجراء بما فيهم الإطارات المسيرة²، وهي الحقوق الواردة في قانون علاقات العمل والقوانين التابعة له، والتي تشكل الحد الأدنى من الحقوق المشتركة.

1- الحق في التكوين:

يقصد بالتكوين المهني تأهيل الإطارات المسيرة للشركات التجارية ورفع مستواهم المهني لمواكبة التطورات، أو لمزاولة مهام جديدة في حالة ما إذا كانوا أجراء ورغبوا في إبرام عقود نجاعة مع مؤسستهم³.

¹ المادة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر.

³ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 155.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

بالرغم من تخصص مسيري المؤسسات وخبرتهم إلا أنهم لا يستطيعون مواجهة التحديات التكنولوجية والتشريعية وحتى الجيوسياسية، من دون أن توفر لهم الشركة التدريب والتكوين اللازمين لمجابهة هذه التغيرات، إذ يجب الجمع بين الخبرة المهنية والثقافة العامة والانفتاح على العالم حتى يبقون في تواصل مع كل المستجدات، إذ أصبح التكوين ميزة تنافسية لمسيري المؤسسات يمكنهم من تطوير مهاراتهم وخبراتهم وتجديد معارفهم.

والتكوين المهني وفقا لما سبق هو حق وواجب، يتعين على الإطار المسير الاستفادة منه للرفع من مردوديته واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة¹، ويتم هذا التكوين عن طريق تنظيم الشركة لملتقيات وندوات دراسية، أو عن طريق إنشائها لمعاهد خاصة تابعة لها، الغرض منها تكوين عمالها وإطاراتها ومسيرها.

2- الحق في الترقية:

تعد الترقية حق من الحقوق المهنية للعمال بحيث أنها تدفعهم إلى بذل المزيد من الجهود لتحسين مستواهم المهني وإتقان عملهم²، وتكون إما في نفس المنصب (ترقية في الدرجة)، أو بتغيير المنصب نفسه (ترقية في المنصب)، مع الأخذ بعين الاعتبار عدد المناصب المتوفرة وأقدمية العامل وقدراته المهنية³.

وبسبب طبيعة منصب عمل مسيري المؤسسات فلا يمكنه إلا الاستفادة من الترقية في الدرجة لتحسين أجره، إذا تم الاتفاق عليها في عقد عمله، أما الترقية في المنصب فهي تستوجب الترقية في

¹ المادتين 57 و58 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر، وأنظر كذلك: - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص 23.

² عبد الرحمان خليفي، قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 70.

³ المادة 61 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر، بقولها: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه".

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

منصب أعلى، أي تغيير المنصب الذي يشغله المسير وهو أمر غير ممكن، فلو فرضنا مثلا أن الجهاز الإداري للشركة أراد تعيين إطار مديرية في منصب مسير أجير رئيسي، فإن هذا التعيين لا يتم عن طريق الترقية، وإنما بعقد عمل جديد تحدد فيه التزاماته والأهداف التي يجب أن يحققها، أما بالنسبة للمسير الأجير الرئيسي فلا يوجد منصب أعلا منه (المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير آخر) حسب ما نصت عليه المادة 02 من المرسوم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، سالف الذكر.

3- حق المسير في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل:

إن الحق في الوقاية والأمن والنظافة داخل أماكن العمل هو حق مكسب دستوريا¹، وتطبيقا لهذا المبدأ أصدرت الإرادة التشريعية الجزائرية جملة من النصوص القانونية والتنظيمية لحماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، كالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية²، ويقع هذا الالتزام على عاتق المؤسسة المستخدمة بتوفير كافة وسائل الحماية للوقاية منها³ وإنشاء هيكل طبية للعمل⁴ (كطب العمل)، للتكفل بتوفير الرعاية الصحية للعمال، وتقديم الإسعافات الأولية في حالة حصول أية إصابة داخل أماكن العمل.

¹ تنص المادة 66 فقرة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر، على أنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة".

² المادة 05 فقرة 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر، والقانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، الجزائر، ص 1809، والقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، سابق الذكر، وغيرها من النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال.

³ Michel Miné, Daniel Marchand, Le Grand Livre du Droit du Travail en pratique 28^e édition, éditions Eyrolles, France, 2016, p 345.

⁴ المادة 13 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وبحكم موقع المسير داخل الشركة فإنه يفرض عليه التواجد في جميع أماكن العمل، من خطوط الإنتاج إلى أماكن التخزين، فحص المواد الأولية وغيرها، فإنه يكون معرض لمخاطر الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، كما أن المشرع الجزائري لم يستثنه من الخضوع للقوانين المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبذلك فإن جميع هذه القوانين تطبق على مسيرى المؤسسات.

4- الحق في العمل النقابي والإضراب:

يعتبر العمل النقابي من أهم الحقوق الأساسية للعمال الأجراء التي اعترف بها دستور 2020¹ وذلك لتمكينهم من الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية بأسلوب التفاوض الجماعي أو الإضراب². يقصد بالحق النقابي حق كل عامل متى توافرت شروطه القانونية في تكوين نقابة والانضمام أو الامتناع عن الانتساب إليها، أو الانسحاب منها في أي وقت يشاء³، أما الإضراب فهو التوقف الجماعي عن العمل من طرف جماعة العمال لتحقيق مطالب مهنية⁴.

من خلال هذه المفاهيم نستطيع القول أن المشرع الجزائري لم يستثن فئة الإطارات المسيرة من الحق في العمل النقابي والإضراب، إذ يجوز لهم بحسب مقتضيات المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور سابقا، ممارسة هذه الحقوق، غير أن الواقع يثبت عدم وجود نقابات عمالية أو مهنية تمثلهم⁵، ومرد ذلك في رأينا سببه استثناء حقوق والتزامات مسيرى المؤسسات من مجال التفاوض الجماعي الذي يعتبر آلية نقابية سلمية للدفاع عن حقوق العمال الأجراء، كما أن لجوء المسير إلى الإضراب قد يترتب ضررا كبيرا

¹ تنص المادة 69 فقرة أولى من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر، على أنه: "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون".

² Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie- Armelle Souriac, op.cit., p52.

³ وطفة ضياء ياسين، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، دار الفكر الجامعي، مصر، 2015، ص 56.

⁴ Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie- Armelle Souriac, op.cit., p 282.

⁵ كسال العربي، المرجع السابق، ص 1217.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

على مصالح الشركة، ويعطل عملية الإنتاج فيها خاصة وأنه ملزم بتحقيق النتائج المتفق عليها وفقاً لجدول زمني محدد في عقد عمله.

5- الحق في العطل:

الحق في العطلة أو الحق في الراحة حق ضمنه دستور 2020 لجميع العمال¹، والغاية منه المحافظة على صحة العامل، وتمكينه من تجديد قواه الجسمانية والتقليل من حالات التغيب، وفي هذا تحسين للإنتاج ورفع المردودية²، بسبب بقاء العامل لفترات طويلة بأماكن العمل ما يخلق جواً من الروتين والملل لديه.

تقسم العطل في قانون علاقات العمل الجزائري إلى نوعين، عطل قانونية عادية والمتمثلة، في العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية، يضاف إليهما استفادة المسير من العطل الخاصة بالأعياد الدينية والوطنية مدفوعة الأجر، وإلى جانب هذا النوع من العطل هناك ما يعرف بالعطل القانونية الاستثنائية، وهي عبارة عن فترات غياب خاصة مدفوعة الأجر، كفترات متابعة دورات التكوين المهني أو الثقافي، أو تلك الخاصة بالأحداث العائلية (كوفاة أحد أقرب المسير مثلاً)، أو المتعلقة بتأدية مناسك الحج، كما يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تمنح لأجرائها ومسيرها رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر بناء على طلبهم³.

¹ تنص المادة 66 فقرة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر، على أنه: "الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته".

² محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 26، ويكون العامل خلال استفادته من هذه العطل حراً من أي التزام اتجاه صاحب العمل كأصل عام، لكنه يظل ملزماً بواجب الولاء، والمحافظة على السر المهني، اتجاه هذا الأخير، أنظر:

- Frank Petit, Dirk Baugard, Droit de L'emploi, Lextenso éditions, France, 2010, p 183.

³ المادتين 54 و56 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

6- الخدمات الاجتماعية:

تشمل الخدمات الاجتماعية جميع الأعمال الاجتماعية التي تضاف إلى الأجر والتي من شأنها المساهمة في تحسين معيشة العمال وأسرتهم ماديا ومعنويا، وهي تغطي مجالات الصحة والسكن والثقافة والتسليّة¹، بحيث يستفيد من هذه الخدمات العمال المزاولون لنشاطهم المهني وأسرتهم والمتعاقدون، وأسرة العمال المتوفين².

واستفادة مسيري المؤسسات من الخدمات الاجتماعية مرهون بمدى مساهمتهم في تمويل صندوق الخدمات الاجتماعية، أي مدى خضوع أجره للاقتطاعات الموجه لتمويل هذا الصندوق، وفي هذا الإطار نجد أن القانون الجزائري قد أخضع أجور جميع العمال الأجراء بما فيهم الإطارات المسيرة للاقتطاع لفائدة صندوق الخدمات الاجتماعية³، وبناء عليه فإن مسيري المؤسسات الاقتصادية مهما كان قطاع النشاط الذي تعمل فيه، يستفيدون من جميع النشاطات والأعمال التي توفرها اللجان المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية.

7- حقوق المسير على اختراعاته:

قد يتوصل العامل أو المسير الأجير أثناء أداء عمله إلى اختراع معين، قد يكون في إطار الخدمة أي بمناسبة عمله، الذي يفرض عليه توجيه مجهوداته نحو الإبداع، ويوفر له كل الأدوات والإمكانيات اللازمة وقد يتوصل الأجير إلى هذه الاختراعات عرضا، بمعنى أن الابتكار ليس من عمله الأصلي حتى ولو استعمل وسائل وإمكانيات المؤسسة، أما النوع الثالث والمعروف بالاختراعات الحرة فهي تلك

¹ المادة 02 من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 18 ماي 1982، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج.ر عدد 20، المؤرخة في 18 ماي 1982، الجزائر، ص 1045.

² المادة 04 من المرسوم رقم 82-179، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المذكور أعلاه.

³ المادة 08 من نفس المرسوم رقم 82-179، المتممة بالمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 94-186 المؤرخ في 06 جويلية 1994، ج.ر عدد 44، المؤرخة في 07 جويلية 1994، الجزائر، ص 03.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الاختراعات التي يتوصل إليها المسير أو العامل الأجير بعيدا عن عمله (خارج أوقات العمل)، سواء من حيث الزمان أو المكان أو الأدوات¹.

ومنه فإن النوعين الأول والثاني يستبعد أن يتوصل إليهما المسير بسبب أن عمله يقتضي منه القيام بمهام إدارة وتسيير المؤسسة الاقتصادية، دون إهدار وقته وجهده في أعمال البحث والابتكار، كما أن حجم أعماله، وتعدد مسؤولياته لا يسمح له بالتفرغ لمثل هذه الأعمال، أما النوع الأخير فهو الوحيد الذي قد يتمكن المسير في إطاره من التوصل إلى ابتكارات معينة، خاصة إذا كان الاختراع مرتبط بمؤهلات المسير ومواهبه، لكن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة ضمن أحكام قانون العمل بل أحال تنظيمها إلى المرسوم التشريعي رقم 93-17 المؤرخ في 07 ديسمبر 1993 المتعلق بحماية الاختراعات².

إن الابتكارات التي تتم في إطار تنفيذ عقد العمل والتي يستبعد أن يكون صاحبها مسير مؤسسة كما أسلفنا يعود حق امتلاكها للمؤسسة ما لم تتخلى عنه هذه الأخيرة صراحة³، أو يتم الاتفاق بين العامل والمؤسسة مسبقا على تحديد من يحق له امتلاك الاختراع⁴، أما الاختراعات الحرة فيرجع حق امتلاكها لمبتكرها بعد إتباع الإجراءات القانونية الخاصة لتسجيل براءة الاختراع⁵.

8- حق المسير في الحماية الاجتماعية:

يمثل الضمان الاجتماعي تلك الحماية التي يضمنها التكافل والتضامن الاجتماعي للعمال الأجراء

¹ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 334 و335.

² المرسوم التشريعي رقم 93-17 المؤرخ في 07 ديسمبر 1993، المتعلق بحماية الاختراعات، ج.ر. عدد 81، المؤرخة في 08 ديسمبر 1993، الجزائر، ص 04.

³ المادتين 16 و17 من المرسوم التشريعي رقم 93-17 المتعلق بحماية الاختراعات، سالف الذكر.

⁴ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 167.

⁵ المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 93-17 المتعلق بحماية الاختراعات، سالف الذكر، وأنظر كذلك: - محمد حسين منصور المرجع نفسه، ص 335.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وهو يعمل عن طريق القواعد القانونية الآمرة على تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي، باقتطاع نسبة معينة من أجور العمال، وادخارها لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض لها أحد أعضاء جماعة العمال أو ذوي حقوقه¹.

الحق في الحماية الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي هو حق دستوري²، مضمون لجميع العمال بغض النظر عن طبيعة الأعمال التي يؤديونها، أو المناصب التي يتولونها، قصد مواجهة الأخطار الاجتماعية.

انطلاقاً مما سبق فإن مسيرى المؤسسات يستفيدون من جميع الأداءات التي توفرها التأمينات الاجتماعية، سواء كانت تلك التي تغطي المخاطر الفسيولوجية (التعويض عن المرض، الولادة، العجز والوفاة)، أو التي تغطي المخاطر المهنية (تغطية المصاريف الناتجة عن الشيخوخة والبطالة).

ثانياً - الحقوق الخاصة بمسيرى المؤسسات:

أدت الازدواجية التشريعية التي تحكم علاقة عمل مسيرى المؤسسات إلى تمتعهم بحقوق خاصة إلى جانب الحقوق العامة (التي يشتركون في التمتع بها مع جميع الأجراء) السابق ذكرها³، ونفس هذه الازدواجية التشريعية منعتهم من ممارسة بعض الحقوق التي كرستها القوانين العمالية للأجراء الخاضعين لأحكامها⁴، ومنه تقسم هذه الحقوق إلى حقوق ينفرد بها مسيرى المؤسسات عن باقي العمال الأجراء وحقوق يستثنون من التمتع بها.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 152.

² المادة 66 فقرة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر.

³ بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 167.

⁴ خليف نور الدين، علاقة عمل مسيرى المؤسسات الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، الجزائر، الموسم الجامعي 2013-2014، ص 51.

1- الحقوق التي ينفرد بها مسيرى المؤسسات:

تتميز عقود عمل الإطارات المسيرة ببعض الخصوصيات التي تجعلها فريدة إذا ما قورنت بعقود العمل العادية، وتمثل هذه الخصوصية في الحقوق المالية والعينية التي يستفيد منها المسير.

أ- أجور مسيرى المؤسسات:

تشكل أجور مسيرى المؤسسات الاقتصادية أهم الحقوق الأساسية للمسير، والتزام رئيسي للشركة التجارية¹، وإدراج هذا الحق في خانة الحقوق الخاصة بمسيرى المؤسسات رغم أنه حق أساسي لجميع العمال الأجراء يرجع إلى حجمه الكبير، وخضوعه للتفاوض الحر بين المسير والجهاز الإداري التابع للشركة، وهو ما يشكل أحد الفوارق الأساسية بين عقود عمل الإطارات المسيرة وعقود العمل العادية التي يتم تحديد الأجور فيها بصورة مسبقة عن طريق ما يسمى بعقود العمل النموذجية، أو العقود النمطية²، وهي إحدى آليات التفاوض الجماعي للرفع من أجور العمال.

يدخل في مفهوم أجر المسير مجموع التعويضات³ التي يتقاضاها المسير طالما أن الشركة تدفعها له

¹ وطفة ضياء ياسين، المرجع السابق، ص 51.

² بلحاج العربي، مشكلات المراحل السابقة على التعاقد في ضوء القانون المدني الجزائري وأحدث اجتهادات المحكمة العليا، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 79، ويتم تحديد أجور العمال وفقا لعقود العمل النموذجية أو النمطية عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، شرط احترام القواعد القانونية الأمرة المحددة للأجر الوطني الأدنى المضمون، أما فيما يخص أجور مسيرى الشركات التجارية فإن مشرنا العمالي لم ينظم مسألة تحديدها، تاركا هذا الأمر للتفاوض الفردي بين المسير والأجهزة المؤهلة في الشركة، بينما تكفل بتحديد قيمة أجور الإطارات المسيرة في المؤسسات العمومية غير المستقلة، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، ومراكز البحث والتنمية، أنظر:- المنشور رقم 001 المؤرخ في 11 ديسمبر 2007، المتضمن كفاءات تحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، ومراكز البحث والتنمية، المعدل والمتمم بالمنشور رقم 001 المؤرخ في 30 أوت 2015، الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر.

³ يستثنى من هذه التعويضات منحة نهاية الخدمة بسبب أنها لا تمنح إلا مرة واحدة عند نهاية الحياة المهنية للمسير، أنظر:- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 1263080، مؤرخ في 06 سبتمبر 2018، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر 2018، ص130، كما أن هذه المنحة لا تخضع لنظام الاتفاقيات المنظمة، بل يتم الاتفاق عليها بين المسير والجهاز الإداري الممثل للشركة، أنظر: =

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

مقابل حصولها على خدماته، ويطلق عليها تسمية ملحقات الأجر، ومن بين أهم هذه التعويضات تعويض الأقدمية، التعويض عن المسؤولية، تعويض المنطقة، المنح العائلية والدراسية والأجر الوحيد بالإضافة إلى تعويضات أخرى تخص فئة المسيرين دون سواهم كتلك المرتبطة بتحقيق النتائج¹.

تمثل مؤهلات المسير وأهمية الشركة، وموقعها الجغرافي (الشمال أو الجنوب)، ومستويات الأجور الممنوحة لمسيري الشركات الأخرى التي تعمل في نفس قطاع النشاط، بالإضافة إلى أداء الشركة والأرباح المحققة، أساسا لتحديد أجور الإطارات المسيرة².

ويجب على الشركة أن تدفع للمسيرين أجورهم نقدا، وبصفة كلية ومنتظمة، وتلتزم بتسليمهم قسيمة الأجر.

ويبقى في الأخير أن نشير إلى أن أجور مسيري المؤسسات أجراء كانوا أم وكلاء، وحتى الذين يجمعون بين منصب مسير وعقود عمل، تخضع للضريبة على الدخل³.

ب- الامتيازات الممنوحة لمسيري المؤسسات:

نصت المادة 08 في فقرتها الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، على حق استفادة الإطارات المسيرة من امتيازات خاصة المعبر عنها في هذه المادة بالمنافع العينية⁴، وتتكون من مزايا مادية وأخرى مالية.

تتمثل المزايا المادية في توفير سيارة خاصة للمسير، وضع عقار مملوك للشركة تحت تصرف المسير ليشغله كمسكن وظيفي له خاصة إذا كان لا يقطن في منطقة تواجد مقر الشركة، أو كان من جنسية

= - Nadra Abdelmoumen, op.cit., p 163.

¹ خليفي نور الدين، المرجع السابق، ص 32.

² Zahir Battache, op.cit., p 206.

³ إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.11، المرجع السابق، ص 133.

⁴ خليفي عبد الرحمان، النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 490.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أجنبية وغيرها من المزايا الأخرى التي يمكن أن يتفق عليها المسير مع الشركة.

أما المزايا المالية فهي الأخرى كثير ومتعددة، لا يمكن حصرها، وتتعلق بصفة خاصة بالمبالغ المالية التي تدفعها الشركة بصفة دورية لمسيرها حتى يتمكن من تغطية بعض النفقات، كنفقات إيجار مسكنه العائلي (إذا لم يكن لدى الشركة عقارات مخصصة للسكن)، مصاريف السفر، اللباس¹، إلى غير ذلك من المزايا المالي الأخرى.

2- الحقوق العامة التي يمنع على مسيرى المؤسسات التمتع بها:

يمنع على مسيرى المؤسسات ممارسة بعض الحقوق العامة التي خولها المشرع الجزائري للعمال الأجراء، وأبرزها استثنائهم من التمتع من الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وعدم جواز أن يكون المسير ناخب أو منتخب في أجهزة مشاركة العمال، بالإضافة إلى استثنائهم من التعويض عن ساعات العمل الإضافية.

أ - استثناء مسيرى المؤسسات من التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات

الجماعية للعمل²:

وفقا لما وضحنه سابقا فإن مسيرى المؤسسات لا يخضعون للتفاوض الجماعي، وهو ما نصت عليه المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات صراحة، وهذا يعني كذلك عدم استفادة المسير من الحقوق الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، سواء تم إقرارها قبل تعيينه أو بعده.

ويأتي هذا المنع كنتيجة منطقية لانفراد عقد عمل الإطار المسير بميزة التفاوض الحر بين طرفيه على جميع المسائل التي يجب أن يتضمنها العقد، بما فيها حقوق المسير.

¹ ميراوي فوزية، المرجع السابق، ص 272.

² خليفى نور الدين، المرجع السابق، ص 54.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ب - استثناء مسيرى المؤسسات من الانتماء لأجهزة مشاركة العمال:

نصت المادة 97 فقرة 02 من قانون علاقات العمل، والمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، على عدم جواز أن يكون مسير المؤسسة ناخب أو منتخب في أجهزة مشاركة العمال المنصوص عليها في المواد 91 إلى 93 مكرر من قانون علاقات العمل؛ وسبب هذا الحظر يرجع في الأساس إلى موقع الإطار المسير في الشركة وسلطاته التي تمنعه من تمثيل مصالحتين متناقضتين، مصلحة العمال لكونه أجيروا ومصصلحة الشركة باعتباره ممثلا لها¹.

ج - عدم استفادة المسير من التعويض عن ساعات العمل الإضافية:

إن حرية مسيرى المؤسسات في تنظيم ساعات عملهم، وتخصيص معظم وقتهم لتنفيذ التزاماتهم المهنية، يجعل من المستحيل تقييدهم بالمدة القانونية للعمل المطبقة على العمال العاديين، ومنه لا يمكن تطبيق الأحكام المتعلقة بساعات العمل الإضافية عليهم.

الفرع الثاني: التزامات مسيرى المؤسسات

إن خضوع مسيرى المؤسسات للالتزامات الناتجة عن عقود عملهم لا ينفي عدم امتثالهم للالتزامات العامة المنصوص عليها في قانون العمل²، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم التزامات مسيرى إلى التزامات عامة والتزامات خاصة أو نوعية، التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات.

أولا - الالتزامات العامة لمسيرى المؤسسات:

يعتبر تنفيذ المسير للأعمال والمهام التي يتطلبها منصب عمله، أو تلك المتفق عليها في عقد تعيينه

¹ رزوق رابح، المرجع السابق، ص 485.

² المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الالتزام الأساسي الذي يقع على عاتقه، يتفرع عنه مجموعة من الالتزامات الأخرى، التي سنتطرق لأهمها على النحو التالي:

1- التزام المسير بتنفيذ العمل المحدد في عقد عمله:

يجب على المسير أن يقوم بتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد عمله، فإذا حدا المتعاقدان ماهية العمل وشروطه بشكل واضح ودقيق وجب على المسير تنفيذ ذلك وفقا لما اتفق عليه¹، ولكنه قد يحدث أن يكتفي طرفي العقد بوضع الخطوط العريضة لمضمون الالتزام دون تحديد دقيق ومفصل له، ففي هذه الحالة يجري تنفيذ الالتزام وفق ما نصت عليه قواعد قانون العمل²، والقانون التجاري، وكذا العقد الأساسي للشركة، مع الأخذ بعين الاعتبار الأعمال التي يقوم بها مسيرى المؤسسات الآخرون في الشركة نفسها، أو في شركات أخرى تعمل في نفس قطاع النشاط.

يتعين على المسير كذلك تنفيذ عمله بحسن نية³، والذي يقضي بأن يحافظ المسير على حسن معاملة عملاء الشركة، واحترام القائمين على إدارتها، والمحافظة على كرامة العمل، والظهور بمظهر لائق

¹ المادة 107 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر، وأنظر كذلك: - بلحاج العربي نظرية العقد في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 368.

² إلياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه والمجلس التحكيمي، ط.1، ج.1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان 2018، ص 169.

³ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 298، والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم ينص على الالتزام بمبدأ حسن النية في قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ولعل سبب ذلك هو اكتفاء مشرعنا بالزام جميع المتعاقدين بهذا المبدأ ضمن أحكام القانون المدني، بحيث تنص المادة 107 فقرة أولى منه على أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية"، التي تعتبر من القواعد العامة يجب مراعاة أحكامها، عند تنفيذ جميع العقود المدنية وعقود العمل لا تخرج عن هذا الإطار، عكس المشرع الفرنسي الذي نص على الالتزام بهذا المبدأ صراحة في المادة 1-1222L من قانون العمل، بقولها: =

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

يعكس صورة حسنة عن الشركة، وأن يترفع المسير بسلوكه داخل أماكن العمل وخارجها فوق مستوى الشبهات حرصاً على نجاح الشركة وصيانة سمعتها¹.

كما يفرض مبدأ حسن النية عدم قيام المسير بأي نشاط لحسابه الخاص أو لحساب شركة أو مستخدم ثان خارج أوقات عمله²، وهذا بالرغم من أن القانون لا يمنع تعدد الوظائف³، إلا إذا كان من شأنه أن يستنفذ جهد المسير، ويقلل من قدراته على أداء عمله الأصلي على النحو المطلوب، أو أن يؤدي إلى منافسة الشركة⁴، ولكن هذا لا يعني أن المنع مؤبداً، إذا استطاع المسير أن يوفق بين العمل الأصلي والعمل الإضافي، وكان الأخير لا يؤثر على الأول⁵، غير أن طبيعة المهام الموكلة للإطارات المسيرة قد يستحيل معها التوفيق بينهما وبين عمل آخر، بسبب حجمها وخطورة التهاون في أداءها، وقد تنص عقود عملهم في الغالب على منعهم من ممارسة أي عمل آخر.

ولا يمكن لمسير المؤسسة أن يستعين بالغير لمساعدته على تنفيذ التزاماته التعاقدية، لأن الجهاز الإداري للشركة عند تعاقد مع المسير يغلب أن تكون صفات الأخير، ومؤهلاته قد روعيت عند انعقاد

= " Le contrat de travail exécuté de bonne foi ", Code du Travail Français, page consultée le: 30/07/2021, à 22h00, à:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%20travail.pdf>

¹ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 318.

² خليفي نور الدين، المرجع السابق، ص 82.

³ François Duquesne, Droit du Travail, op.cit., p 83.

واستقر الاجتهاد القضائي الفرنسي على عدم جواز تمسك المؤسسة المستخدمة بوجود خطأ جسيم في حالة قيام أحد عمالها بالعمل لدى مؤسسة أخرى خارج أوقات عمله، إذا كان عقد عمله يمنعه من ذلك بشكل صريح، إلا بعد إخطاره بضرورة الاختيار بين العمل لديها أو العمل لحساب المستخدم الثاني، أنظر:

– Yvan Loufrani, Droit du Travail, (Outils et méthodes de management), T.2, EMS éditions, France, 2014, pp 102 et 103.

⁴ Mahammed Nasr-eddine Koriche, Droit du Travail., op.cit, pp 111 et 112.

⁵ الياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه والمجلس التحكيمي، المرجع السابق، ص 174.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

العقد، وهو ما يستوجب عليه أن يقوم بأداء عمله بصفة شخصية¹، دون أن يكون له من حيث المبدأ إسناد تنفيذ مهامه إلى غيره دون موافقة الهيئات المختصة في الشركة.

لكن حجم أعمال المسير وتعدد التزاماته يسمح له بتفويض جانب من سلطاته إلى مساعديه² وبالتالي فإن الطابع الشخصي وإن كان لازماً في عقود العمل العادية، إلا أنه ليس أمراً لصيقاً بمسير المؤسسة، إذ يجوز له أن يعهد بتنفيذ جانب من مهامه إلى غيره سواء كانوا إطارات مديرية، أو مدراء تقنيين، أو رؤساء مصالح، مما يعني أن الطابع الشخصي في تنفيذ عقود عمل مسيري المؤسسات لا يعد من النظام العام.

يترتب عن إخلال المسير بهذا الالتزام إذا لم يبرره بعذر مقبول، تسريحه تأديبياً باعتباره خطأ مهنياً جسيماً³، دون المساس بحق الشركة في المطالبة بالتعويض على أساس المسؤولية العقدية إذا توافرت أركانها.

2- التزام المسير بتنفيذ عمله وفقاً لأوامر وتوجيهات الهيئات السيادية في الشركة:

يجب على المسير الخضوع لأوامر وتوجيهات وإشراف الهيئات السيادية في الشركة، والتقيّد بها⁴ ويشترط أن تكون هذه الأوامر مشروعة، وغير مخالف للقانون والعقد الأساسي للشركة أو عقد عمل المسير، وأن تكون صادرة عن السلطة السلمية في الشركة (الجمعيات العامة، مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة)، وأن لا تتعدى هذه الأوامر حدود العمل المتفق عليه في عقد عمل مسير المؤسسة، إلا في حالات الضرورة⁵.

¹ معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 56.

² المادة 624 فقرة 06 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 73 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁴ المادة 07 فقرة 03 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁵ شرفي محمد، المرجع السابق، ص 66.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ينتج عن هذا الالتزام نتائج قانونية هامة بالنسبة للإطار المسير، إذ يتحرر من مسؤولية النتائج المترتبة عن تنفيذ هذه الأوامر، متى وجب عليه طاعتها¹، ومخالفة المسير لتنفيذ هذه الأوامر تشكل خطأ جسيماً² من شأنه أن يؤدي إلى تسرحه دون مهلة إخطار ولا تعويض، ويجوز للشركة مطالبة بالتعويض إذا تسبب عن رفضه لتنفيذ الأوامر المشروعة أضرار جسيمة لمصالحها.

3- التزام المسير بالمحافظة على أموال الشركة وممتلكاتها:

يلتزم مسير المؤسسة بالمحافظة على أموال الشركة، وممتلكاتها الموضوعة تحت تصرفه، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لصيانتها³، ويدخل ضمن هذه الأموال والممتلكات كل موجودات الشركة من عقارات ومنقولات ومواد أولية وأدوات وآلات، وغيرها من أموال الشركة المادية والمعنوية، ولا يقتصر هذا الالتزام في المحافظة على هذه الأموال فقط، بل ينبغي على المسير أن يستخدمها فقط للأغراض المخصصة لها، وفي أماكن وأوقات العمل⁴.

أما إذا تسبب المسير بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير موجودات الشركة، أو قام باستعمالها لأغراضه الشخصية، يعتبر محلاً بالتزام المحافظة على أموال الشركة، ويكون عرضة للمساءلة التأديبية⁵ وملزماً بتعويض الشركة عن الضرر الذي أصابها⁶.

4- التزام المسير بالمحافظة على أسرار العمل:

عرف الأستاذ همام محمود زهران السر المهني بأنه: "كل ما توصل إليه العامل من خلال عمله

¹ المادة 129 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² تنص المادة 73 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر، على أنه: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة".

³ محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 34.

⁴ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 291.

⁵ المادة 73 فقرة 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁶ المادتين 172 و 176 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أو بمناسبةه ويتكتم عليه، حفاظا على مصلحة المؤسسة وحسن سيرها، كما هو الحال بالنسبة لظروف الإنتاج وطريقة العمل، والمواد المستخدمة، ومقادير ومصادر المواد الخام، ومعاملات المحل والعملاء واتصالاته، سواء كانت سرية بطبيعتها أو وفقا لتعليمات صاحب العمل¹، ويجد الالتزام بكتمان أسرار العمل مصدره في القوانين العمالية كالالتزام قانوني²، كما يمكن أن تنص عليه عقود العمل الجماعية أو الفردية.

يقع على عاتق مسيرى المؤسسات واجب المحافظة على أسرار العمل، بحكم اطلاعهم على معظم أسرار المؤسسة، ولا يقتصر هذا الالتزام على فترة سريان العقد وحسب، بل يجب مراعاته في مرحلة المفاوضات العقدية³، ويمتد حتى بعد انتهاء علاقة العمل، مادامت هذه الأسرار باقية في مجال السرية والخفاء، كأن يكون هذا السر اختراعا سجلت براءته، وهذا الأمر بديهي حتى لا يتحایل المسير على الالتزام ويقدم على الاستقالة ليتحلل منه⁴.

ويسقط التزام المسير بالمحافظة على السر المهني إذا كان يشكل جريمة، كأن تكون بعض المواد المستخدمة في الإنتاج ممنوعة قانونا⁵، أو أن توافق الشركة على إذاعته صراحة وبوثيقة مكتوبة⁶، أو أن يكون ذلك بطلب من الجهات القضائية المختصة. وإفشاء أسرار العمل يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة التي تسمح للجهاز الإداري في الشركة بتسريح المسير حسب ما نصت عليه المادة 73 في فقرتها 02 من قانون علاقات العمل، ومطالبته بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق بالشركة.

¹ مقتبس عن بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 155.

² المادة 07 فقرة 08 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.2، المرجع السابق، ص 826.

⁴ الياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه والمجلس التحكيمي، المرجع السابق، ص 198.

⁵ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، ط.3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 32 ويستوي أن تكون هذه المواد موجهة للاستعمال البشري أو الصناعي.

⁶ مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 148.

5- التزام المسير بعدم منافسة الشركة:

يقصد بالالتزام بعدم المنافسة: " لجوء العامل إلى حفظ تجاربه وسائر خبراته لصالح رب العمل فيمتنع عليه حينئذ إفراغ تلك التجارب أو نقلها للغير أثناء الراحة، وبعد انتهاء علاقة العمل حفظا لمصلحة المشروع"¹، ويفرض هذا الشرط على المسيرين عدم ممارسة أي نشاط يتعارض مع مصالح الشركة المشروعة، سواء أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو حتى بعد انقطاعها حماية للشركة من أي تسريب للمعلومات وطرق التصنيع واستعمالها في مواجهتها².

لكن التزام مسيرى المؤسسات بعدم منافسة المؤسسة أو الشركة التي كانوا يسيرونها عند انقضاء علاقة عملهم لأي سبب كان، يشكل قييدا خطيرا على حرية العمل وحرية المتاجرة، ويهددهم في مورد رزقهم، خاصة إذا لم يكونوا قد بلغوا السن القانوني للاستفادة من معاش التقاعد، أو كانت قيمة هذا المعاش زهيدة لا توفر لهم متطلبات العيش الكريم، فيصبح الوفاء بهذا الالتزام يفوق طاقتهم بالنظر إلى وضعيتهم الاجتماعية³، وهذا ما يجعل من الالتزام بعدم المنافسة أخطر التزام يهدد الحياة المهنية للمسير أو قد يوقفها لمدة معينة.

على ضوء هذه الاعتبارات تدخل القضاء الفرنسي، وفقهاء القانون لوضع شروط خاصة لصحة هذا الالتزام، حتى لا يكون الالتزام به مرهقا لمسيرى المؤسسات، فاشتروا أن يكون التزام المسير به

¹ مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 162.

² بحيث صاغ المشرع الجزائري في المادة 07 فقرة 07 من قانون علاقات العمل، أربعة حالات اعتبر تحققها إخلالا بشرط عدم المنافسة، وهي:

أ- وجود مصلحة للمسير في مؤسسة أو شركة منافسة دون موافقة الشركة.

ب- وجود مصلحة للمسير في مؤسسة أو شركة زبونة دون موافقة الشركة.

ج- وجود مصلحة للمسير في مقابلة من الباطن دون موافقة الشركة.

د- قيام المؤسسة أو الشركة أو المقابلة من الباطن التي توفر مصلحة للمسير بالمنافسة ولو وافقت الشركة على هذه المصلحة:

³ علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، المرجع السابق، ص 246.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ضروريا لحماية المصالح المشروعة للشركة¹، وأن يكون مقصورا (محددا) من حيث الزمان والمكان²، كما يقضي الاتفاق على هذا الشرط استفادة مسير المؤسسة من تعويض مالي، تدفعه الشركة خلال مدة الالتزام به³.

يترتب على إخلال المسير بهذا الالتزام أثناء قيام علاقة عمله تسريجه تأديبيا، وإلزامه بجزر الضرر الذي قد يصيب الشركة طبقا لقواعد القانون المدني، أما إذا كان إخلال المسير بهذا الالتزام بعد انتهاء علاقة عمله، فيكون مسؤولا مسؤولية عقدية عن الأضرار التي تلحق الشركة⁴.

ثانيا - الالتزامات النوعية لمسيرى المؤسسات:

يقع على مسيرى المؤسسات زيادة على الواجبات السابقة، جملة من الالتزامات الأخرى التي تجدر مصدرها في القانون، أو في الاتفاق المبرم بين المسير والشركة، وهي التزامات غير مألوفة بالنسبة للعمال العاديين أبرزها ما يلي:

1- دعوة الجمعية العامة للانعقاد:

تعد الجمعية العامة للمساهمين صاحبة السيادة والسلطة العليا في الشركة⁵، يحق لها اتخاذ ما يلزم من قرارات لإدارة هذه الأخيرة، دون الإخلال بالسلطات التي يمنحها القانون أو العقد التأسيسي صراحة للهيئات الأخرى، وهي على نوعين، جمعية عامة عادية وجمعية عامة غير عادية.

¹ الطيب بلولة، جمال ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 61.

² Cass.soc,01/07/1985, n°83- 424.23, et Cass.soc, 28/10/1997 n° 94- 437.92, cité par Yvan Loufrani, Droit du travail (Outils et méthodes de management), T.2, op.cit., p 105.

³ Michel Miné, Daniel Marchand, op.cit., p 335.

⁴ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 0829234، مؤرخ في 05 جوان 2014، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر 2014، ص 427.

⁵ حسام الدين سليمان توفيق، المرجع السابق، ص 295.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

تتعقد الجمعية العادية للمساهمين مرة واحدة على الأقل في السنة، خلال الستة أشهر التي تسبق قفل السنة المالية بناء على طلب من مسيريهما، أو من مجلس إدارة الشركة، أو بأمر غير قابل لأي طعن من الجهة القضائية المختصة التي تبث في ذلك بناء على عريضة¹، يقدمها كل من له مصلحة في ذلك. حتى تتمكن الجمعية العامة من ممارسة سلطاتها، واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة الشركة يجب أن يضع القائمين على إدارتها ومسيريهما تحت تصرفها؛ جدول حسابات النتائج والوثائق التلخيصية والحصيلة، وفضلا عن ذلك يشير مندوبو الحسابات في تقريرهم إلى إتمام المهام المسندة إليهم².

2- الالتزام بتقديم حساب الاستغلال العام³ وحساب النتائج والميزانية:

يلتزم مسيرى المؤسسات بوضع جرد بمختلف عناصر الأصول وديون الشركة، وحساب الاستغلال العام، وحساب النتائج والميزانية، مرفقة بتقرير مندوبي الحسابات حولها، في المقر الاجتماعي للشركة قبل 15 يوما من انعقاد الجمعية العامة للشركة للمصادقة عليها، حتى يتمكن الشركاء من الاطلاع على أوضاع الشركة، وذلك قبل إيداعها في المركز الوطني للسجل التجاري، خلال الشهر الذي يلي مصادقة الجمعية العامة عليها⁴.

3- الالتزام بالإعلام:

يعتبر حق المساهم في تلقي المعلومات الخاصة بالشركة أحد أهم المبادئ الأساسية التي يجب أن يلتزم بها مسير المؤسسة لتحقيق الشفافية في التسيير.

وعليه يجب على مسيرى المؤسسات القيام بكل ما يلزم لتمكين المساهمين والشركاء من الاطلاع

¹ المادة 676 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 676 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ بشار فلاح ناصر الشباك، نظرية التعسف في إدارة الشركات التجارية، دراسة مقارنة، ط.1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع مصر، 2016، ص 145.

⁴ المادة 716 والفقرة الأخيرة من المادة 717 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

على دفاتر الشركة ومستنداتها، وتزويدهم بالمعلومات المتعلقة بإدارتها ووضعيتها المالية¹.

4- الالتزام بتحقيق النتائج:

بالرجوع إلى القواعد المقررة في القانون المدني فإن الالتزام بالنتائج، أو الالتزام بتحقيق غاية، هو التزام لا يتم تنفيذه إلا إذا تحققت الغاية المقصودة أو المحددة مسبقا، وما لم تتحقق هذه النتيجة يكون المدين مسؤولا أمام الدائن².

خروجا عن القواعد العامة في قانون العمل، ألزم المشرع الجزائري مسيرى المؤسسات بموجب نص المادة 08 فقرة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات سالف الذكر، بتحقيق نتائج مالية وأخرى اقتصادية³، ضمن حدود السلطات والمهام المسندة إليهم، وخلال المدة الزمنية المتفق عليها أثناء التفاوض على شروط عقود عملهم، وتختلف هذه النتائج باختلاف منصب المسير (مسير أجير رئيسي، وكيل، إطار مديرية)، أو حجم الشركة، وطبيعة نشاطها.

تشكل أهداف النتائج والتزاماتها صلب التزامات مسيرى المؤسسات⁴، يؤدي الإخلال بها إلى عزل المسير طبقا لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، ونظرا لخطورة ما قد يترتب عن الإخلال بهذا الالتزام، فإنه يتعين أن تكون أهدافه مخصصة ومتاحة وقابلة للتحقيق والقياس، ومحددة زمنيا⁵، وأن تلتزم الشركة بتهيئة جميع الظروف

¹ المواد 558 الفقرتين 01 و 02 و 563 مكرر 06 و 585 و 677 و 680 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، المرجع السابق، ص 29.

³ خليفى عبد الرحمان، النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 487.

⁴ Leila Bonsali Hamdan, op.cit., p 96.

⁵ خليفى نور الدين، المرجع السابق، ص 24.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

اللازمة لذلك، كتوفير أدوات العمل، والدفع المنتظم لأجور الإطارات المسيرة¹، وتزويدهم بالسلطات اللازمة لبلوغ هذه الأهداف.

الفرع الثالث: سلطات مسيرى المؤسسات

يتمتع مسير المؤسسة في سبيل ممارسته لمهامه بعدة سلطات يتفاوت مداها ضيقا واتساعا بالنظر إلى الشكل الذي تتبناه الشركة، وطبيعة تسييرها، إضافة إلى ضرورة التمييز بين علاقة المسير بالشركاء والشركة، وعلاقته بالغير.

أولا - سلطات المسير في شركات الأشخاص:

يحدد الشركاء في شركات الأشخاص عادة أو غالبا السلطات الممنوحة لمسيرى مشروعهم، بإرادتهم المنفردة في العقد الأساسي للشركة، أو في عقود عملهم، بالنص على الأعمال والتصرفات التي يجب عليهم القيام بها، والأعمال التي لا يجوز لهم إجرائها إلا بعد موافقة الشركاء (الاتفاقيات المنظمة)، وكذا الأعمال والتصرفات التي يحظر عليهم مباشرتها (الاتفاقيات الممنوعة)، أما إذا خلا القانون الأساسي للشركة، أو عقد عمل المسير من بيان حدود هذه السلطات يكون للمسير مباشرة كافة الأعمال والتصرفات التي تدخل في غرض الشركة²، فله أن يتعاقد باسم الشركة ولحسابها في عمليات الشراء والبيع، تحرير الأوراق التجارية، تأجير العقارات والمنقولات، تعيين العمال وفصلهم³، بما فيهم إطارات المديرية⁴.

وله كذلك سلطة التفاوض مع التنظيم أو التنظيمات النقابية للعمال، وإبرام الاتفاقيات الجماعية

¹ المادة 88 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر، وأنظر كذلك: - عبد المجيد زعلاني

الوجيز في القانون الجزائري، دراسة فقهية، برني للنشر، الجزائر، 2013، ص 387

² المادة 554 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ أحمد محمد محرز، الشركات التجارية، النسر الذهبي للطباعة، مصر، 2000، ص 221.

⁴ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

للمعمل¹، وأن يمثل الشركة أمام القضاء، فيرفع الدعاوى على الغير ويطالب بحقوق الشركة، كما ترفع عليه الدعاوى باسم الشركة، وغيرها من السلطات ما لم تتعارض أو تتجاوز غرض الشركة.

لكن الإشكال قد يثور في حالة تعدد المسيرين، وإن كان القانون التجاري الجزائري قد عالجته تحت مسمى؛ كيفية توزيع السلطات بين المسيرين في حال تعددهم على النحو التالي:

1- تحديد سلطات المسيرين:

قد يلجأ الشركاء إلى تحديد سلطات المسيرين في حالة تعددهم بموجب القانون الأساسي للشركة أو في عقود عملهم، وفي هذه الحالة يجب على كل مسير احترام حدود الاختصاصات المرسومة له والقيام بالأعمال التي حددها له القانون الأساسي للشركة² أو عقد عمله، ولا يرتب اعتراض أحد المسيرين الآخرين أي أثر على هذه الأعمال بالنسبة للغير ما لم يثبت أنه كان عالماً بها، كما لا يمكن للشركة أن تحتج بتحديد سلطات مسيرها في مواجهة الغير³.

أما إذا تجاوز المسير حدود سلطاته فإن عمله لا يكون نافذاً في حق الشركة⁴، ويمكن أن ينص القانون الأساسي للشركة على الإدارة الجماعية للشركة، فتتخذ القرارات فيها بأغلبية معينة، أو عن طريق استشارات كتابية، إذا لم يطلب أحد الشركاء عقد الجمعية العامة⁵.

2- عدم تحديد سلطات المسيرين:

إذا سكت القانون الأساسي للشركة، أو عقود عمل مسيرها عن تحديد سلطاتهم، فيكون عندئذ

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 46.

² قالون سميرة، المرجع السابق، ص 75.

³ المادة 555 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ مداروي لحسن، حدود سلطات مسيرى الشركات التجارية ومسؤوليتهم وآثارها على الغير، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، المجلد 04، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر، 2020، ص 57.

⁵ المادة 556 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر، بحيث يمكن أن تتخذ القرارات داخل الشركة سواء بالإجماع أو بالأغلبية التي يحددها العقد التأسيسي للشركة.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

لكل واحد منهم الحق في القيام بكافة أعمال الإدارة والتصرف لصالح الشركة¹، ولكل مسير من المسيرين الآخرين أن يعارض هذه الأعمال قبل إبرامها²، ولا يكون لهذه المعارضة أي أثر بالنسبة للغير، ما لم يثبت أنه كان عالماً بها، أما في حالة عدم اعتراض باقي المسيرين على عمل أحدهم يصبحون مسؤولين مسؤولية تضامنية عن هذا العمل³.

ثانيا - سلطات المسيرين في شركات الأموال:

إن الحديث عن سلطات الإطارات المسيرة في شركات الأموال يوجب علينا معالجتها بحسب الشكل الذي تتخذه الشركة، وعليه سنتطرق إلى هذه السلطات في كل من شركة المساهمة، وشركة المساهمة البسيطة⁴، شركة التوصية بالأسهم، ثم في الشركة ذات المسؤولية المحدودة.

1- سلطات المسيرين في شركة المساهمة، وشركة المساهمة البسيطة:

ميز المشرع الجزائري بين نموذجين لتسيير شركات المساهمة، النموذج التقليدي وفيه تدار الشركة من طرف مجلس الإدارة يمثله رئيسه ومدير عام واحد أو اثنين على الأكثر، والنموذج الحديث الذي تتم فيه إدارة الشركة بواسطة مجلس المديرين ومجلس المراقبة، مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أسند للمدير العام أو المدير العام المفوض في شركة المساهمة البسيطة، ممارسة صلاحيات مجلس الإدارة أو رئيسه⁵ وهذا دون التطرق إلى مدى إمكانية تبني هذه الشركة للنموذج الحديث في التسيير.

يحدد مجلس إدارة شركة المساهمة التقليدية بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة لمديرها العام (المسير الأجير الرئيسي) في مواجهة الشركة والشركاء، أما في مواجهة الغير فإن المدير العام يتمتع

¹ المادة 553 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 554 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ مدراوي لحسن، المرجع السابق، ص 58.

⁴ المادة 715 مكرر 135 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 715 مكرر فقرة أولى 136 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

بنفس سلطات رئيس مجلس الإدارة¹، وتخضع سلطات إدارات المديرية هي الأخرى للاتفاق المسبق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة².

يمارس مسيرى المؤسسات سلطاتهم المقررة في القانون الأساسي للشركة، أو في عقود عملهم، وإذا لم يرد النص عليها فيعود لهم ممارسة نفس السلطات التي يتمتع بها رئيس مجلس الإدارة، دون المساس بصلاحيات الأجهزة والهيئات الأخرى التابعة للشركة، وفي حدود موضوعها³.

وقياسا على هذه النتيجة يمكننا القول بأنه يرجع للإطار المسير (إطار المديرية) ممارسة نفس سلطات المسير الأجير الرئيسي، في حالة إغفال تحديدها، مع وجوب مراعاة السلطات المخولة للهيئات الأخرى.

أما في شركة المساهمة ذات النظام الحديث فقد منح المشرع الجزائري لمسيرها (مجلس المديرين) سلطات واسعة للتصرف باسم الشركة ولحسابها في جميع الظروف، إلا ما تعلق بعدم تجاوز موضوعها أو الاعتداء على السلطات التي خولها القانون صراحة لمجلس المراقبة وجمعيات المساهمين⁴.

وفي كلا النظامين السابقين تكون الشركة ملزمة في مواجهة الغير حتى بأعمال مسيرها غير التابعة لموضوعها، ما لم يثبت أن الغير كان يعلم أن العمل يتجاوز هذا الموضوع، أو لا يمكنه تجاهله نظرا للظروف المحيطة، مع استبعاد قرينة نشر القانون الأساسي أو السلطات التي يسندها جهاز الإدارة للمسير تكفي بمفردها لتأسيس هذه البيئة⁵.

¹ المادة 641 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 05 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

³ المادة 638 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 648 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 638 فقرة 03 و04، والمادة 649 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

2- سلطات مسيرى المؤسسات في شركة التوصية بالأسهم:

يتمتع مسير شركة التوصية بالأسهم بأوسع السلطات للتصرف باسم الشركة في جميع لأحوال¹ دون الخروج عن نطاق موضوعها، فيتولى المسير الإدارة الداخلية والخارجية، فيما يتعلق بعلاقته مع الشركة والشركاء والغير، ويلتزم بإعداد الميزانية، وحساب الأرباح والخسائر، واستدعاء الجمعية العامة، وغيرها من التصرفات المادية والقانونية²، وفي حال تعدد المسيرين تطبق نفس الأحكام السابقة المتعلقة بشركات الأشخاص³.

تلتزم شركة التوصية بالأسهم بأعمال مسيرها أو مسيرها التي لا تخضع لموضوعها ما لم يثبت أن الغير كان يعلم بأن نشاط المسير أو المسيرين لا يدخل ضمن موضوعها، أو لا يمكن تجاهله من الظروف المحيطة، ولا يكفي نشر القانون الأساسي أو سلطات المسير لتأسيس الدليل على سوء نية الغير⁴.

3- سلطات مسيرى المؤسسات في الشركات ذات المسؤولية المحدودة:

ترك المشرع الجزائري أمر تحديد وضبط سلطات مسيرى الشركات ذات المسؤولية المحدودة إلى إرادة الشركاء، يجسدونها ضمن القانون الأساسي للشركة، وفي حالة سكوته، يمكن للمسير أن يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة، أما في حالة تعدد المسيرين فيتمتع كل واحد منهم بنفس هذه السلطات ويحق لكل مسير معارضة أي تصرف يصدر عن باقي المسيرين قبل إبرامه⁵، كما يمكن أن تحدد هذه السلطات في عقد عمل المسير⁶.

¹ المادة 715 ثالثا 04 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 353.

³ المادة 715 ثالثا 05 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 715 ثالثا 04 فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادتين 554 و 577 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وفي العلاقات مع الغير أعطى المشرع الجزائري للمسير سلطات موسعة للقيام بجميع التصرفات ما لم تتعارض مع السلطات التي يمنحها القانون صراحة للشركاء وبذلك تكون الشركة ملزمة بهذه التصرفات حتى وإن خرجت عن موضوعها؛ ما لم يثبت أن الغير كان عالما بذلك، أو أنه لم يخف عليه هذا التجاوز بغض النظر عن كون أن نشر القانون الأساسي أو سلطات المسير كافيا وحده لتكوين هذا الإثبات¹.

وعند تعدد المسيرين يكون لكل واحد منهم الانفراد بممارسة السلطات المخولة له، ولا أثر لمعارضة أحدهم على تصرفات الآخر تجاه الغير، ما لم يقيم الدليل على أنهم كانوا على علم بها².

إن خضوع مسيرى المؤسسات لالتزامات نوعية، وتمتعهم بأوسع السلطات لقيادة الشركة لا يجعلهم في مركز أرباب عمل، ولا يحصنهم من الوقوع في خلافات مع الأجهزة الإدارية التي أبرمت عقود عملهم ما يجعل المسير أمام حتمية اللجوء إلى الجهات المختصة، إدارية كانت أم قضائية لحل هذا النزاع، واستفاء حقوقه.

المطلب الثاني: منازعات العمل الفردية لمسيرى المؤسسات

يفترض أن تنفذ علاقة عمل مسير المؤسسة بحسن نية حسب ما اتفق عليه طرفيه، أو بناء على ما أقرته القوانين، وأنظمتهم النوعية، إلا أنه قد يحدث أن تنشأ بعض الخلافات بين المسير والجهاز الإداري التابع للشركة إذا ما أحل أحدهما بالتزاماته، وهذا ما يفضي إلى نشوب ما يعرف بمنازعات العمل الفردية لمسيرى المؤسسات.

حماية لمصالح طرفي علاقة عمل مسيرى المؤسسات وضعت القوانين العمالية مجموعة من الإجراءات التي من شأنها معالجة هذا النوع من المنازعات العمالية، وحلها على مستوى المؤسسة المستخدمة، ثم طرحه أمام مكتب المصالحة، إذا لم يتوصل الطرفين إلى حل للنزاع يرضيهما، قبل اللجوء إلى القضاء.

¹ المادة 577 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² الفقرة الأخيرة من المادة 577 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الفرع الأول: مفهوم منازعات علاقة عمل مسيري المؤسسات الفردية

يشكل موضوع النزاعات الفردية في العمل التي تقع بين المسير والجهاز الإداري المؤهل في الشركة أهمية كبيرة، نظرا للدور الذي تقوم به الأحكام والإجراءات القانونية المنظمة له، في استقرار علاقة عمل الأجراء والمسييرين وضمنان حقوقهم المهنية والقانونية وحمايتهم، لذا سنحاول تحديد مفهوم النزاع الفردي في العمل ثم نقوم بضبط أسبابه.

أولا - تعريف النزاع الفردي في العمل:

تعرف المنازعات الفردية في العمل على أنها: "كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر"¹.

وبالرجوع إلى نص المادة 02 من القانون 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل نجدها تعرف النزاع الفردي في العمل بقولها: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمال قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة".

حتى يأخذ النزاع القائم بين المسير والجهاز الإداري في الشركة وصف نزاع فردي في العمل ، يجب أن تربط بينهما علاقة التبعية، وأن يتعلق موضوع النزاع بتنفيذ أو تفسير عقد عمل المسير، أو بتطبيق نص قانوني²، ويضاف إلى هذين المعيارين معيار آخر، والمتمثل في ضرورة قيام المسير بإجراء تسوية ودية

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 169.

² سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص ص 95

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

على مستوى الشركة¹.

وفقا لما سبق لا يعتبر نزاعا فرديا للعمل النزاعات التالية:²

- النزاعات التي تسبق إبرام عقد عمل مسير المؤسسة، والتي غالبا ما تنشأ خلال مرحلة المفاوضات.

- النزاعات التي تحدث بعد انتهاء علاقة العمل، ويرجع عدم تصنيفها كنزاع فردي للعمل إلى زوال رابطة التبعية، التي تعتبر عنصرا رئيسيا لقيامه حسب نص المادة 02 من القانون 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، أما بخصوص النزاعات المتعلقة بمنافسة صاحب العمل السابق أو بإفشاء أسرار المهنة، فتكون الشركة في معظمها هي المتضررة (مدعية)، ويمكنها اللجوء إلى القضاء العادي أو القضاء الجزائي لاستفتاء حقوقها المشروعة³.

- النزاعات التي لا يرتبط موضوعها بتنفيذ المسير لالتزاماته التعاقدية، كالدعاوى التي ترفعها الشركة ضد المسير للمطالبة بالتعويض عن إتلاف معدات العمل.

- النزاعات التجارية والمدنية المحضة، كالمنازعات المتعلقة بالاتفاقيات المنظمة التي تبرم بين المسير والشركة.

- النزاعات التي يكون موضوعها التعويض عن العجز الناشئ عن حادث عمل أو مرض مهني.

إن إخراج هذه النزاعات من مفهوم النزاع الفردي للعمل لا يعني بالضرورة عدم خضوعها لاختصاص القضاء العمالي، إذ يمتد اختصاص المحاكم الاجتماعية ليشمل أيضا النزاعات ذات الصبغة

¹ خليفى عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 132.

² مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، الناشر الجامعي الجديد، الجزائر 2017، ص ص 27 و 28.

³ يمكن أن تكون هذه المنازعات محل عقد صلح بين الطرفين المنظم في المادة 459 وما بعدها من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

العمالية أو المهنية أو الاجتماعية، كالمنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال، ومنازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد¹.

ثانيا - مسببات النزاع الفردي للعمل:

تختلف أسباب النزاع الفردي للعمل وتتنوع على النحو الذي سنبينه أدناه:

1- إخلال المسير بالتزاماته القانونية:

قد يكون من الخطأ اعتبار صاحب الشركة أو أجهزتها الإدارية هي المتسببة في كل الأحوال بنشوب النزاعات الفردية للعمل، لأنه قد يكون المسير هو الآخر المتسبب بحدوثها²، إذا ما أخل بالتزاماته المهنية، أو قصر في تنفيذها، ومثال ذلك عدم مراعاة المسير لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل الشركة، وغيرها من الالتزامات التي يفرضها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 سالف الذكر أو تلك الموجودة في القوانين العمالية.

2- إخلال الشركة بالتزاماتها القانونية:

يشكل حرمان المسير من حقوقه المهنية والقانونية أو الانتقاص منها أهم أسباب قيام منازعات علاقة عمل مسيري المؤسسات الفردية، بحيث شكلت الأجور والتعويضات والمنافع العينية مظاهر ومسببات المنازعات الفردية للعمل، تليها باقي الحقوق الأخرى³.

ويعد التسريح كذلك (من الناحية التطبيقية) بمختلف أنواعه جوهر النزاعات الفردية⁴، لما يخلفه من

نتائج وخيمة على مصدر رزق المسير وحياته المهنية.

¹ المادة 500 من القانون رقم 08-09، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص 29.

³ خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص 132.

⁴ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 58.

3- مخالف بنود عقد عمل المسير:

يؤدي إخلال المسير أو الجهاز الإداري للشركة ببند أو أكثر من بنود العقد الذي يربط بينهما إلى نشوب نزاع فردي للعمل، ونقصد بها تلك البنود المتعلقة بحقوق وواجبات الطرفين، دون المساس بحق كل منهما في إنهاء العقد والمطالبة بالتعويض.

تفاديا للإجراءات المتبعة أمام المحاكم لتسوية هذه المنازعات الطويلة والمعقدة، ألزم المشرع الجزائري الإطارات المسيرة بإتباع إجراءات التسوية الودية لحلها قبل عرضها أمام الجهات القضائية، المختصة بالنظر في حل هذه المنازعات.

الفرع الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات

تفرد النزاعات الفردية للعمل عن باقي المنازعات الأخرى بوجود مرورها على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويتها بطريقة ودية قبل طرح النزاع أمام القضاء العمالي، وتنقسم طرق تسوية هذه المنازعات إلى نوعين منفصلين من حيث الأجهزة والإجراءات المتبعة لحلها.

أولاً- التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات:

يقصد بالتسوية الودية للمنازعات الفردية في العمل، تسوية النزاع القائم بين العامل العادي أو المسير من جهة، والمستخدم أو الشركة من جهة أخرى، وتتم هذه التسوية داخل المؤسسة المستخدمة قبل عرضها أمام مكتب المصالحة، وعدم التقيد بهذا الإجراء يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً أمام القضاء المختص.

1- التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية الخاصة بمسيري المؤسسات:

تتم التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية الخاصة بمسيري المؤسسات عن طريق اتفاق مسير المؤسسة والجهاز الإداري التابع للشركة حين إبرام عقد العمل، على شروط وكيفيات حل أي خلاف

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

فردى قد يقع بينهما، بشأن تنفيذ علاقة العمل وديا داخل الشركة دون تدخل من أي طرف خارجي¹ وتكون هذه التسوية إما بسحب أو تعديل أو تراجع الهيئات السيادية في الشركة عن التصرف أو القرار محل النزاع.

وفي حالة عدم وجود اتفاق بين المسير والجهاز الإداري التابع للشركة لمعالجة هذه النزاعات فإن الأمر يقتضي طبقا لنص المادة 04 من القانون 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل أن يقدم المسير أمره مباشرة إلى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة؛ الذي يلتزم بالرد كتابيا خلال 08 أيام على الأكثر من تاريخ الإخطار، هذا بالنسبة للمسير الأجير الرئيسي، أما في حالة إطار المديرية فيتعين عليه إخطار المسير الأجير الرئيسي أولا، وفي حالة عدم الرد خلال 08 أيام من تاريخ الإخطار أو عدم رضاه بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة، الذي عليه أن يرد بشكل كتابي خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار.

وتخلف إجراءات التسوية الودية للنزاعات الفردية للعمل على مستوى الشركة لا يعتبر شرطا لقبول الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة²، وعلى العكس من ذلك يمكن أن يؤدي تخلفها إلى رفض مفتش العمل إحالة النزاع على مكتب المصالحة، والطلب من المسير القيام بإجراءات التسوية داخل الشركة³.

أما في حالة فشل حل النزاع على مستوى الشركة، أو عدم رضا المسير بمضمون الحل الودي، فلا يبقى أمامه سوى عرض النزاع أمام مكتب المصالحة.

¹ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 64.

² قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 257733، مؤرخ في 12 ماي 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر 2004، ص 159، والذي قضى بمبدأ: " لا يعتبر التظلم الداخلي (أمام المستخدم) شرطا لقبول الدعوى المعروضة على المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية ".

³ جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص 159.

2- المصالحة:¹

إذا استنفذ المسير الإجراءات الداخلية لتسوية نزاع عمله الفردي على مستوى الشركة، يجب عليه أن يعرض النزاع على مفتش العمل المختص إقليمياً، بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المسير شخصياً إلى مقر مفتشية العمل لتقديم إخطاره شفويًا، على أن يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بتصريحات المسير وفي خلال 03 أيام من تاريخ تقديم العريضة، أو تحرير المحضر يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة واستدعاء أطراف النزاع إلى حضور جلسة المصالحة في غضون 08 أيام من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لعقد هذه الجلسات.²

وفي حالة عدم حضور المسير أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، ما لم يوجد مانع شرعي، يجوز لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله، على أن يبلغ المسير بهذا القرار خلال 08 أيام التي تلي اتخاذه.³

أما إذا تغيب المدعى عليه (جهاز إدارة الشركة)، أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه من جديد لجلسة مصالحة أخرى تنعقد في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ الاستدعاء⁴، وفي حالة غيابه للمرة الثانية بدون عذر قانوني مقبول، يجرى المكتب محضر بعدم المصالحة لعدم حضور المدعى

¹ يشمل اختصاص مكتب المصالحة الموضوعي كافة النزاعات الفردية للعمل حسب ما بيناه سابقاً، باستثناء الحالة التي يكون فيها المدعى عليه يقيم خارج التراب الوطني، وحالة الإفلاس والتسوية القضائية للمؤسسة المستخدمة، أو إذا تعلق الأمر بالخلافات الفردية للعمل التي يكون الموظفون العامون طرفاً فيها (تخضع المنازعات الفردية للعمل التي يكون الموظف العام طرفاً فيها لاختصاص القضاء الإداري)، وهذا طبقاً لنص المادة 19 من نفس القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل المذكور أعلاه ويرتبط اختصاص مكتب المصالحة المحلي بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل التي يتبع لها، وهو محدد بمكان تنفيذ عقد العمل أنظر: - مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص ص 90 و 91.

² المادتين 26 و 27 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 28 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 29 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

عليه المستدعى بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المسير لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية¹.

أما إذا حضر الطرفان واتفقا على تسوية الخلاف بصفة كلية أو جزئية، يقوم المكتب بإعداد محضر بالمصالحة، وفي حالة عدم الاتفاق يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة، وفي كلتا الحالتين يعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، مع الإشارة إلى أنه لا يجوز أن يتضمن شروطا مخالفة للقانون والنظم المعمول بها في مجال علاقات العمل².

ينفذ اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها أطرافه، فإن لم توجد ففي آجال لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق، وإذا أحجم أحدهما عن تنفيذ ما تم الاتفاق عليه، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية بناء على طلب الطرف الآخر بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، غير أن هذه الغرامة لا يبدأ سريانها إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء، التي لا يجب أن تتجاوز 15 يوما، ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل قانونا رغم ما قد يمارس بشأنه من طرق الطعن العادية أو غير العادية³.

يعتبر إجراء المصالحة شرطا إجباريا قبل مباشرة أية دعوى قضائية، ومن ثم فإن المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لا تقبل الدعاوى المرفوعة أمامها إلا بتوافر هذا الإجراء⁴.

ثانيا - التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية لمسيرى المؤسسات:

قد لا يسفر إجراء المصالحة الذي يباشره المسير والجهاز الإداري التابع للشركة أمام مكتب المصالحة

¹ المادتين 30 و 37 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادتين 31 و 32 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادتين 33 و 34 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 722149، مؤرخ في 04 أكتوبر 2012، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر 2013، ص 242.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

عن أية نتيجة، أو قد لا يتم اللجوء إليه أصلا في بعض النزاعات كذلك المنصوص عليها في المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، ومن ثم لا يبقى أمام طرفي النزاع سوى اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة للفصل في النزاع.

يؤول الاختصاص للنظر في مختلف نزاعات العمل الفردية إلى القسم الاجتماعي للمحكمة¹ المختص إقليميا، وتخضع إجراءات رفع الدعوى أمام هذا الأخير لذات الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعمول بها في مختلف القضايا المدنية والتجارية، وعليه يتم عرض النزاع أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة بموجب عريضة افتتاحية مرفقة بمحضر عدم المصالحة (في النزاعات التي تستوجب ذلك) في أجل لا يتعدى 06 أشهر من تاريخ تسلم المحضر، تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى².

أما بالنسبة للنزاعات الفردية للعمل التي يكون أحد أطرافها مسيرا أجنبيا³ فإنه يجب التمييز بين القانون الواجب التطبيق على النزاع، والقضاء المختص في تسويته، ففي الحالة الأولى تطبق القوانين الجزائرية⁴ على علاقات العمل التي تنفذ في الجزائر لارتباطها بأحكام النظام العام، لكن هذا لا يمنع طرفي العقد من الاتفاق على إسناده لقانون محل التنفيذ أو قانون آخر ذا صلة بالعقد أو أطرافه أو اللجوء إلى

¹ المادتين 20 و 21 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر، والمادة 500 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سالف الذكر، وينعقد الاختصاص الإقليمي وفقا لنص المادة 501 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية للمحكمة التي أبرم عقد العمل أو تم تنفيذه داخل إقليمها بغض النظر عن موطن المدعى عليه، واستثناءا ينعقد الاختصاص الإقليمي للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها موطن المدعي، في حالات إنهاء علاقة العمل أو تعليقها بسبب حادث عمل أو مرض مهني.

² المادة 503 و 504 من القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ يجدر بنا أن نوضح بأن فقه القانون الدولي قد درج على تسمية عقود العمل التي يكون أحد عناصر الربط فيها أجنبيا بعقود العمل الدولية، أنظر:- الطيب زروقي، دراسات في القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 341 و 342.

⁴ المواد 05 و 10 الفقرة الأخير و 18 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

التحكيم الدولي¹، إذا كان القانون الأجنبي يكفل حماية أكبر من تلك المقررة في القانون الجزائري، وفي الحالة الثانية يؤول الاختصاص القضائي الدولي بالنظر لقانون الدولة التي رفعت الدعوى أمام محاكمها². غير أن المشرع الجزائري طبقا للمادتين 41 و 42 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أقر باختصاص المحاكم الجزائرية للنظر في النزاعات التي يكون أحد أطرافها جزائريا، وهو امتياز مقرر لصالح الجزائريين مدعين كانوا أم مدعى عليهم³، لكنه ليس باختصاص مطلق إذ يجوز الاتفاق على التحكيم الدولي لفض النزاعات الفردية للعمل⁴، وهو ما تبناه كذلك القضاء الفرنسي⁵.

إن حق المسير في الاستقرار في منصب عمله لا يعني أن علاقة عمله محصنة من الزوال، فهي قابلة لإنهاء بقوة القانون عند بلوغ المسير السن القانونية للتقاعد، أو بسبب وفاته، بالإضافة إلى أسباب أخرى تؤدي إلى نفس هذه النتيجة.

المطلب الثالث: انقضاء علاقة عمل مسيري المؤسسات

يقصد بإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة انقضاء الحقوق والواجبات التي يربتها هذا العقد على طرفيه أي زوال الرابطة العقدية التي تجمع بين المسير والمؤسسة لذات الأسباب التي تنقضي بها عقود العمل العادية، كما يمكن أن تنتهي وفقا للحالات المقررة في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

ونظرا للنتائج الوخيمة التي تتولد عن إنهاء علاقة عمل الإطارات المسيرة بسبب فقدانهم لمصدر رزقهم، فقد خصهم المشرع الجزائري كغيرهم من فئات العمال الأخرى بمجموعة من الضمانات الموضوعية

¹ مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، المرجع السابق، ص 73.

² المادة 21 مكرر من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ محمد سعادي، المرجع السابق، ص 182.

⁴ الطيب زروتي، المرجع السابق، ص 361.

⁵ Isabelle de Benalcazar, op.cit., p 71.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

والإجرائية للتقليل من وطأة المخاطر الناجمة عن إنهاء عقود عملهم.

الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بانقضاء علاقة عمل مسيرى المؤسسات

يمكن إنهاء علاقة عمل الإطار المسير وفقا للأسباب الواردة في المادة 66 من قانون علاقات العمل، والتي تقسم إلى أسباب قانونية وأخرى اقتصادية، كما يجوز إنهاؤها طبق لأسباب خاصة، نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 90-290¹، سالف الذكر.

أولا - الأسباب المشتركة لانقضاء عقد عمل المسير:

تقسم الأسباب المشتركة لإنهاء عقد عمل مسير المؤسسة إلى أسباب قانونية، التي قد تكون عادية أو عرضية، وأسباب اقتصادية.

1- الأسباب القانونية لإنهاء عقد عمل الإطار المسير:

تنوزع الأسباب القانونية التي تؤدي إلى فك رابطة تبعية المسير للشركة بين أسباب قانونية عادية وأسباب قانونية عرضية.

أ- الأسباب القانونية العادية:

نعني بالأسباب القانونية العادية المؤدية لإنهاء عقد عمل المسير، تلك الأسباب التي تمكن طرفي علاقة العمل من طلب إنهاء هذه العلاقة تبعا للإجراءات التي أقرتها القوانين العمالية²، وتمثل هذه الأسباب في الاستقالة والتقاعد والوفاء والعجز وانتهاء مدة العقد وانتهاء النشاط القانوني للمؤسسة.

¹ كما يمكن أن تنتهي علاقة عمل المسير إذا تمكن من إنجاز مؤسسته الخاصة في إطار تعليق علاقة عمله بغية إنشاء مؤسسة، وتنتهي علاقة عمل المسير كذلك إذا لم يقدم طلب إدماجه في منصب عمله، في حالة لم يمكن من تحقيق مشروعه الخاص (مؤسسة خاصة) وهذا خلال شهر واحد على الأقل قبل انتهاء فترة هذه العطلة، المحددة بسنة أو سنة ونصف كأقصى أجل، أنظر المادة 56 مكرر 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المتممة بموجب المادة 02 من القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، سالف الذكر.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 112.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

- الاستقالة¹: اعتبرت الإرادة التشريعية العمالية الاستقالة حقا لمسير المؤسسة، سواء كان عقد عمله محدد أو غير محدد المدة، يمارسه عند الاقتضاء، شريطة تحريرها في وثيقة مكتوبة تتضمن ذكر أسبابها، ودوافعها وأن لا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء مهلة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في عقد عمله.

- التقاعد: التقاعد هو صورة من صور انتهاء علاقة عمل الإطار المسير بسبب بلوغه سن معينة متى استوفى الشروط المحددة قانونا، وهي شرط السن، وشرط المدة، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي² فيمنع على الجهاز الإداري التابع للشركة أن يحيل المسير على التقاعد، إذا لم يبلغ 60 سنة من عمره على الأقل بالنسبة للرجال، و55 سنة بالنسبة للمرأة إذا طلبت ذلك³، ويجب التنويه إلى أن المشرع الجزائري مكن العمال الأجراء (بناء على طلبهم) من مواصلة نشاطهم المهني، بعد السن القانوني للتقاعد في حدود 05 سنوات⁴.

أما بخصوص شرط المدة القانونية للعمل، فيجب على المسير قضاء مدة عمل لا تقل عن 15 سنة كحد أدنى، وإتمام 32 سنة كحد أقصى، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، حتى يستفيد من نظام

¹ المادة 68 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برقي للنشر، الجزائر، دون تاريخ النشر، ص 95.

³ المادة 06 فقرة أولى من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1985، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، الجزائر، ص 1803، المعدل والمتمم، وهذا بعد أن قام المشرع الجزائري بإلغاء كل من التقاعد المسبق والتقاعد النسبي بموجب المادة 02 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ج.ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016، الجزائر، ص 03، لكن الإرادة التشريعية الجزائرية أعادت العمل بنظام التقاعد المسبق وحصرته في عمال المؤسسات المتابعة في قضايا الفساد، التي صدرت في حقها قرارات قضائية نهائية تقضي بمصادرة أملاكها حسب نص المادة 33 من الأمر رقم 22-01 المؤرخ في 03 أوت 2022، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2022، ج.ر عدد 53 المؤرخة في 04 ديسمبر 2022، الجزائر، ص 05، المعدلة والمتممة للمرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

⁴ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أبريل 2020، المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج.ر عدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020، الجزائر، ص 04.

التقاعد¹.

- **الوفاة:** تعد وفاة المسير من بين الأسباب القانونية التي تنهي بحدوثها علاقة عمله، وجميع الالتزامات المترتبة عليها، بحيث لا يجوز لملاك الشركة إلزام ورثة المسير المتوفى بتنفيذ التزاماته، كما لا يصح للورثة أن يقوموا من تلقاء أنفسهم بهذا التنفيذ².

وإذا كان سبب الوفاة حادث عمل أو مرض مهني، فإن آثار علاقة العمل المادية تبقى مستمرة لصالح ذوي حقوق المسير المتوفى، والمتمثلة في معاش أو ريع الوفاة³.

- **العجز:** يعتبر عجز المسير بصفة كلية عن العمل سبب من أسباب إنهاء علاقة عمله، إذا تم إثباته بشهادة طبية⁴، ويؤول التكفل بالمسير العاجز إلى هيئات الضمان الاجتماعي، أما في الحالات التي يصعب فيها إثبات العجز الكلي عن العمل، فإنه كثيرا ما تلجأ الشركات التجارية إلى إنهاء علاقة عمل مسيرها على أساس عدم الكفاءة المهنية، أي عجزه عن أداء مهامه على الوجه المطلوب، أو المحددة في عقد عمله، سعيا منها حتى لا يكيف الإنهاء على أنه تسريحا تعسفيا.

- **انتهاء مدة عقد عمل مسير المؤسسة محدد المدة:** لم يحدد القانون الجزائري الحد الأقصى لمدة عقد عمل الإطار المسير محدد المدة، تاركا هذه المسألة لحرية التفاوض بين المسير وجهاز الإدارة التابع للشركة⁵، ومن ثم ينتهي العقد بانتهاء مدته تلقائيا دون الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء آخر، أو إلى استحقاق تعويضات⁶، إلا فيما يتعلق بإمكانية إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد.

¹ المادة 06 فقرة 02 و03 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 386.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 340.

⁴ بجاوي المداني، المرجع السابق، ص 60.

⁵ سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، المرجع السابق، ص 184.

⁶ بجاوي المداني، المرجع نفسه، ص 66.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

- انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة: إن انقضاء عقد عمل المسير بسبب الإنهاء القانوني لنشاط الشركة، أو بسبب القوة القاهرة يعد من بين الحالات المتعلقة بالشركة، فيكون العاقدان أمام استحالة تنفيذ التزاماتهما التعاقدية بسبب طارئ أدى إلى توقف الشركة عن الإنتاج، وغالبا ما تعالج هذه الحالة في إطار الإجراءات القانونية الخاصة بالتسريح لأسباب اقتصادية¹.

ب- الأسباب القانونية العارضة:

تتمثل الأسباب القانونية العارضة التي تؤدي إلى انتهاء علاقة عمل مسيرى المؤسسات في البطلان عقد عمل المسير، وفسخه، وتسريح المسير التأديبيا.

- بطلان عقد عمل المسير: ينقضي عقد عمل المسير إذا كان باطلا بطلانا مطلقا وفقا لما تنص عليه القواعد العامة، أو كما عبر عنه المشرع العمالي بمصطلح الإلغاء القانوني في نص المادة 66 فقرة أولى من قانون علاقات العمل، ويكون عقد عمل المسير باطلا بطلانا مطلقا إذا تخلف ركن من أركانه.

- الفسخ الاتفاقي لعقد عمل المسير: قد يلجأ طرفي علاقة عمل مسيرى المؤسسات إلى الاتفاق على فسخ الرابطة العقدية التي تجمع بينهما، ويلتزم من يبادر إلى طلب الفسخ باحترام الإجراءات المعمول بها في الفسخ الاتفاقي، ومنه احترام الإخطار المسبق المحددة في العقد، أو التي جرى عليها العرف، فإذا كان الفسخ بطلب من المسير تطبق عليه الأحكام المتعلقة بالاستقالة²، أما إذا كان المبادر بالفسخ الجهاز الإداري التابع للشركة، فيلتزم بكل الضمانات والإجراءات المقررة لفسخ العقد دون خطأ من المسير المحددة قانونا أو اتفاقا.

- التسريح التأديبي كسبب من أسباب انتهاء علاقة عمل مسيرى المؤسسات: التسريح التأديبي هو حق معترف به للهيئات السيادية في الشركة، في حالة ارتكاب المسير لخطأ من الأخطاء

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ص 185 و186.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 120.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الجسيمة الواردة في نص المادة 73 من قانون علاقات العمل¹، التي يترتب عليها تسريح المسير بدون مهلة عطلة ولا تعويض.

يجب على الشركة عند تحديدها لدرجة جسامه الخطأ المؤدي إلى التسريح التأديبي أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة، ومدى اتساع الخطأ ودرجة خطورته، والضرر الناتج عنه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها المسير حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله وممتلكات الشركة²، ويعتبر خطأً مهنياً جسيماً كل خطأ ينتج عن مخالفة المسير للأوامر الصادرة من الهيئات السيادية في الشركة، أو الإخلال بالتزاماته الجوهرية³.

حدد المشرع الجزائري الأخطاء الجسيمة على سبيل المثال⁴ في المادة 73 من قانون علاقات العمل وهي على النحو التالي:

- الأفعال المعاقب عليها في القانون الجزائري والمرتبطة بعلاقة العمل، مثل التزوير.
- رفض المسير بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات والأوامر الصادرة عن هيئات الشركة السيادية كالقرارات الصادرة عن الجمعية العامة.
- إذاعة أسرار العمل.
- قيام المسير بأعمال عنف داخل الشركة.

¹ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 81.

² المادة 73-1 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر، ويرى جانب من الفقه الفرنسي في هذا الصدد، ضرورة مراعاة الحالة العقلية والنفسية للعامل الأجير عند تكييف خطئه من طرف الهيئة المستخدمة، وذلك قبل توقيع أية عقوبة عليه أنظر:

- Pierre-yves Verkindt, Le Droit du Travail, éditions Dalloz, France, 2005, p 131.

³ Emmanuel Dockés, op.cit., p110.

⁴ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 283600، مؤرخ في 15 ديسمبر 2004، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02 الجزائر، 2004، ص 193.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

- مشاركة المسير في توقف جماعي عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية المعمول بها.

- رفض المسير لتنفيذ أمر التسخير المبلغ له وفقاً لأحكام التشريع المعمول به.

- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

زيادة على هذه الحالات أضافت المادة 36 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حالة أخرى والمتمثلة في عرقلة حرية العمل ورفض الامتثال للأوامر القضائية بإخلاء المحلات المهنية التي احتلها العمال المضربين.

وبحكم أن الأخطاء الجسيمة المذكورة أعلاه والمفضية في حال ارتكابها من طرف المسير إلى تسريحه تأديبياً، قد وردت على سبيل المثال، فإنه يجوز للجهاز الإداري المؤهل في الشركة أن يضع في عقد عمل المسير أخطاء أخرى، وبالتالي يكون عقد عمله المرجع الأساسي لتحديد هذه الأخطاء وإجراءات التسريح التأديبي.

2- الأسباب الاقتصادية لإنهاء علاقة عمل مسيرى المؤسسات:

يعرف التسريح لأسباب على أنه: " كل تسريح لعامل أو أكثر دفعة واحدة أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة بسبب حذف منصب العمل لأسباب اقتصادية"¹، ويكمن مصدر هذه الأسباب في الحوادث الخارجية ذات الطابع الاستثنائي والغير متوقع، كالتعرض لصعوبات تقنية، لكن هذا لا يصوغ أن تصنف الأسباب الاقتصادية دائماً بأسباب ظرفية، أو ناتجة عن ضغوط خارجية بل قد تكون لإرادة المستخدم دور أساسي في حدوثها، كعمليات التمرکز والتخصيص وتحويل النشاط².

تحتّم هذه الصعوبات على الشركة اللجوء إلى تخفيض عدد مسيرىها³ حسب الإجراءات التالية:

¹ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 203.

² عطاء الله بوحميذة، المرجع السابق، ص 49.

³ المادة 69 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أ- إلغاء الوظيفة أو المنصب:¹

يمكن للشركة في إطار التقليل من عدد مسيريها أن تسرح أحد مديريها العامين²، وتسند مهامه إلى المدير العام الآخر في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، أو أن تسرح عضوين من أعضاء مجلس المديرين، وتحتفظ بالحد الأدنى المقرر قانوناً، المحدد بثلاث أعضاء حسب نص المادة 643 من القانون التجاري في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين، ويجوز أن يطبق هذا الإجراء على جميع الشركات التجارية.

ب- رفض المسير لتعديل عقد عمله:

إن رفض المسير لتعديل عقد عمله عند تعرض الشركة التي يديرها لأزمات مالية أو اقتصادية يؤدي إلى تسريحه لأسباب اقتصادية، وفي مقابل هذا يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال³.

ج- إحالة المسير على التقاعد:

خول المشرع الجزائري الجهاز الإداري التابع للشركة المعنية بتقليل عدد عمالها في إطار الجانب الاجتماعي، القيام بإحالة مسيريها الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية على التقاعد.

د- عدم تجديد عقود عمل مسيري المؤسسات محددة المدة:

سمحت المادة 07 في فقرتها الأخيرة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالمحافظة على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية، للشركة التي تعاني من أزمات اقتصادية بعدم تجديد عقود عمل مسيريها محددة المدة في حالة تعددهم، حتى تتمكن من إعادة ضبط مستويات الشغل

¹ الفقرة الأخيرة من المادة 69 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² الفقرة الأولى من المادة 69 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ المادة 70 فقرة 04 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

والأجور.

ثانيا - الأسباب الخاصة بانقضاء علاقة عمل مسيرى المؤسسات:

أورد المشرع الجزائري أخطاء أخرى أضفى عليها صفة الأخطاء الجسيمة الموجبة لوضع حد لعلاقة عمل الإطار المسير في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات؛ وتتمثل هذه الأخطاء فيما يلي:

1- الإخلال ببند عقد عمل الإطار المسير:

تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المذكور أعلاه على أنه: "يمكن هذا الطرف أو ذاك أن يضع حدا لعقد عمل مسيرى المؤسسات في حالة ما إذا أحل أحدهما ببند العقد ولاسيما ما يتعلق بأهداف النتائج، وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها"، ويعتبر هذا الإنهاء حالة فريدة بالنسبة لقانون العمل، وهي تشبه قاعدة فسخ العقود المدنية، غير أنها تختلف عنها من حيث الإجراءات، إذ يستوجب فسخ العقد المدني إقرار من طرف القضاء، عكس عقد عمل المسير الذي يكفي لإنهائه قيام صورة من صور الإخلال لاسيما تلك المتعلقة بنقص النتائج¹، أو صدور مخالفة خطيرة من طرف الشركة² أثناء تنفيذ العقد.

2- ارتكاب خطأ جسيم من طرف مسير المؤسسة:

تقضي المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، على أنه: "إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال فإن هذا الجهاز يخبر مسير المؤسسة المعني بذلك كتابيا.

يجوز وفق عقد العمل في هذه الحالة مسير المؤسسة الذي لم يرتكب خطأ جسيما، حقا في عطلة

¹ الطيب بلولة، جمال ج بلولة، انقطاع علاقة العمل، المرجع السابق، ص 119.

² المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

تحدد مدتها في العقد"، وبمفهوم المخالفة يستشف أن المسير الذي يرتكب خطأ جسيماً وفقاً للتحديد السابق، يسرح تأديبياً دون إخطار مسبق ودون تعويض.

3- عزل مسيرى المؤسسات:

أخضع النظام النوعي الخاص بمسيرى المؤسسات¹ فسخ عقود عمل هذه الفئة لأحكام العزل الواردة في القانون التجاري، إذ يجوز عزل المسير في شركات الأشخاص حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي للشركة، أو بقرار أغلبية أصوات الشركاء²، ويمكن لمجلس إدارة شركة المساهمة عزل المديرين العامين في أي وقت بناء على اقتراح من رئيسها³، أما في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين فتعود صلاحية عزل أعضاء مجلس المديرين إلى الجمعية العامة بناء على اقتراح من مجلس المراقبة⁴، كما يمتلك الشركاء الذين يمثلون أكثر من نصف رأس مال الشركة ذات المسؤولية المحدودة سلطة عزل مسيرها، ونفس هذه السلطة مخولة لأي شريك بناء على طلب يقدمه إلى الجهات القضائية المختصة إذا ما وجد سبب مشروع لعزله⁵ ويعتبر عدم كفاءة المسير أو مخالفته لبنود عقد عمله أو تعسفه في استعمال سلطاته، أسباباً مشروعة لعزله⁶.

يشكل عدم تجديد رخص عمل مسيرى المؤسسات الحاملين لجنسيات أجنبية، حالة خاصة أفردتها المشرع الجزائري لانقضاء علاقة عملهم زيادة على الحالات التي عاجلناها سابقاً، الخاصة بانتهاء علاقة عمل المسير الوطني، وفيما عداها يجب على الشركة عند انقضاء عقود عمل مسيرىها الأجانب استرجاع

¹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر بحيث تم الإشارة إلى أن خضوع عقد عمل المسير لأحكام العزل المنظمة في القانون التجاري تعتبر خاصة من خصائص هذا العقد.

² المادة 559 فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 640 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 645 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 579 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ عمورة عمار، المرجع السابق، ص 290.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

رخص عملهم المؤقتة وتسليمها للمديرية الولائية للتشغيل مصدرة الرخص، وأن تلتزم بضمان ترحيلهم إلى بلدانهم¹.

يخضع إنهاء عقد عمل مسيري المؤسسات للإشهار، حسب نفس الكيفيات المتبعة للنشر والإشهار وقت إبرامه².

الفرع الثاني: الحماية القانونية لمسيري المؤسسات عند انقضاء علاقة عملهم

أحاط المشرع الجزائري إنهاء علاقات العمل مهما كان نوعها بحماية قانونية خاصة، للتقليل من خطر فقدان العمال ومسيري المؤسسات لمناصب عملهم، وذلك بإقراره لمجموعة من الضمانات الإجرائية والموضوعية الواجب مراعاتها عند إنهاء علاقات عملهم، ومنه يتعين على أطراف علاقة عمل مسيري المؤسسات إتباع هذه الإجراءات في حالة فك الرابطة العقدية التي تجمع بينهما، وإلا كان التصرف قابلاً للإبطال.

أولاً - الضمانات الإجرائية المقررة لمسيري المؤسسات عند إنهاء علاقة عملهم:

في إطار الحماية القانونية المقررة للإطار المسير يلتزم الجهاز الإداري التابع للشركة أثناء تحديده لخطأ المسير الجسيم مراعاة ظروف ارتكاب الخطأ ومدى اتساعه، وحجم خطورته، وما نتج عنه من أضرار³ وإذا استقرت قناعة الجهاز الإداري على جسامته الخطأ، يقوم باستدعاء المسير للمثول أمام لجنة التأديب متى نص عقد عمله على ذلك⁴، والاستماع له حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه، وإذا لم تقتنع اللجنة

¹ المنشور رقم 14/ع/1364، المتضمن دليل إجراءات تسيير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية، الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، سالف الذكر، ص ص 18 و 19.

² Yves Guyon, op.cit., p 433.

³ محمد لخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 105.

⁴ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 255623، مؤرخ في 10 فيفري 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر 2003، ص 142.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

بدفع المسير تبلغه بقرار تسريحه بصفة رسمية، سواء كان التسريح مع إشعار مسبق والتعويض أو بدونهما¹ مع وجوب ذكر سبب التسريح.

وتتملك الجهات القضائية المختصة السلطة الكاملة في إلزام الشركة بدفع تعويض مالي للمسير لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 06 أشهر من العمل، في حالة خرقها للقواعد القانونية الخاصة بإجراءات التسريح²، وهذا دون إمكانية الحكم بإعادة إدماج المسير في منصب عمله نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية لعقد عمله³.

هذا بالنسبة للإجراءات الخاصة بالتسريح التأديبي، أما إذا كان التسريح تعسفيا فإن الشركة ملزمة بمنح تعويض للإطار المسير، وتمكينه من مهلة إشعار مسبق تحدد مدتها في العقد، أو عطلة لمدة يتم الاتفاق عليها مسبقا، يتقاضى خلالها نصف أجره اليومي، أو أجره كاملا⁴.

أما بخصوص التسريح لأسباب اقتصادية فيخضع هو الآخر لترتيبات خاصة، يقع على الشركة واجب إتباعها قبل تسريح مسيرها، وتتمثل هذه التدابير في إحالة المسير على التقاعد إذا كان مستوفيا للشروط القانونية، أو تحويله إلى أحد فروع الشركة⁵، أو التخفيض من أجره مع احتفاظه بوظيفته⁶، وفي حال تقرر تسريحه يتم إفادته بأداءات التأمين عن البطالة⁷.

¹ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، المرجع السابق، ص 72.

² المادة 73-4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

³ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 259982، مؤرخ في 10 سبتمبر 2003، المذكور سابقا.

⁴ المواد 11 و12 فقرة 02، و14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات، سالف الذكر.

⁵ المادة 70 الفقرتين 03 و04 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁶ المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁷ المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ويستفيد المسير المسرح لأسباب اقتصادية من تعويض مالي يساوي أجر ثلاثة أشهر تتحمل الشركة دفعه¹، ما لم يتفق الطرفين على تعويضات أكبر.

ثانيا - الضمانات الموضوعية المقررة لمسيرى المؤسسات عند إنهاء علاقة عملهم:

يستفيد مسيرى المؤسسات عند انقضاء علاقة عملهم بدون خطأ منهم، من التعويضات المالية المنصوص عليها قانون علاقات العمل، أو المحددة اتفاقا في عقود عملهم، كما يحصلون كذلك على بعض الوثائق² التي يلتزم بتسليمها لهم الجهاز الإداري المؤهل في الشركة، والمتمثلة في شهادة العمل ووصل كل حساب.

1- شهادة العمل:

يحق لمسيرى المؤسسات المسرحين لأي سبب كان، الحصول على شهادة عمل، ويجب أن تسلم فور انتهاء علاقة عمله، على اعتبار أن المسير الذي انتهى عقد عمله سيكون في سباق مع الزمن للحصول على منصب عمل جديد، خاصة وأن المنصب الذي يسعى لشغله (منصب مسير في الغالب) يتطلب خبرة لا تثبتها إلا شهادة العمل، ومماثلة الشركة أو التأخر في منحها قد يفوت عليه فرصة توظيفه في شركة أخرى.

يجب أن تتضمن شهادة العمل مجموعة من البيانات الإلزامية؛ والمتمثلة في تاريخ التوظيف، تاريخ انتهاء علاقة العمل، والمناصب التي شغلها المسير والفترات المناسبة لها³، ولا يجوز للشركة أن تذكر فيها معلومات من شأنها أن تضر بالمسير كتلك المتعلقة بكفاءته المهنية، أو سبب إنهاء علاقة عمله⁴، بينما

¹ المادة 22 فقرة أولى من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² آمال بن رجال، المرجع السابق، ص 172.

³ المادة 67 فقرة أولى من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁴ تيرس مراد، المرجع السابق، ص 283.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

يمكن للشركة إدراج التزام المسير بشرط عدم المنافسة في شهادة عمله، مادام ذلك لا يضره ويحمي مصالح الشركة.

2- وصل تصفية الحساب:

عرفت المحكمة العليا الجزائرية وصل تصفية الحساب بأنه مجرد وثيقة احتجاج فقط في حدود ما ورد فيها¹، وهو وثيقة يحررها المسير في نسختين ثم يوقع عليها ويسلمها إلى الجهاز الإداري المختص في الشركة عند فسخ أو إنهاء علاقة عمله، يعترف فيها أنه قد تسلم كل مستحقاته المالية، وهي كل الحقوق الناشئة عن القواعد القانونية أو عقد عمله²، ويجب أن تحمل هذه الوثيقة عبارة "رصيد كل حساب"³.

إن دراسة المركز القانوني لمسيرى المؤسسات في إطار النظام النوعي المنظم للعلاقة التي تربط هؤلاء المسيرين بالشركات التجارية عمومية كانت أم خاصة لا تقتصر على الآثار المترتبة عليها، وإنما تحتاج كذلك إلى الوقوف عند الرقابة على أعمال التسيير، وتبسيط الضوء على كيفية ممارستها.

المبحث الثاني: الرقابة على أعمال التسيير

يقصد بالرقابة على إدارة الشركة تلك الوسائل التي يستخدمها ملاك الشركة للتأكد من مدى تحقيق الأهداف المتفق عليها مع مسيرى مشروعهم، وفقا للجدول الزمني المحدد، ومقارنة النتائج المحصل عليها مع ما كان متوقعا تحقيقه⁴، وللرقابة دور هام في المحافظة على أموال الشركة، وحمايتها من التلاعبات وسوء الاستخدام، وكشف الأخطاء والجرائم المرتكبة أثناء التسيير، كما تعد ضرورة للتأكد من التزام الإطارات المسيرة بالقوانين والأنظمة المعمول بها، ومدى صحة البيانات المحاسبية للشركة.

¹ قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 1420796، مؤرخ في 05 مارس 2020، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر 2020، ص 129.

² عطاء الله بوحيدة، المرجع السابق، ص 258.

³ آمال بن رجال، المرجع السابق، ص 184.

⁴ بوزيد غلابي، المرجع السابق، ص 140.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

نتج عن تغير النظام الاقتصادي الجزائري من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر، منح المؤسسات العمومية الاقتصادية استقلالية أكبر في التسيير، واتخاذ القرارات التي تراها مناسبة لتحقيق استراتيجياتها في إطار أجهزتها الداخلية، وهذا ما يفسر تعزيز الرقابة الداخلية وتراجع الرقابة الخارجية، أما بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الخاصة فتخضع هي الأخرى للرقابة على أعمال مسيريهها، وإن كانت تختلف عن نظيرتها في القطاع العام فيما يخص الرقابة الخارجية.

تتعدد الرقابة على أعمال التسيير بالنظر لاختلاف طرقها، وتعدد الجهات التي تقوم بها، فتصنف إلى رقابة داخلية أو ما يسمى بالرقابة الذاتية، تمارس من طرف أجهزة وأشخاص مرتبطين بالشركة. (المطلب الأول)

وإلى جانب هذا الصنف من الرقابة هناك صنف آخر مكمل له، والمعروف بالرقابة الخارجية التي تجريها بعض الهيئات الإدارية التابعة للدولة. (المطلب الثاني)

المطلب الأول: الرقابة الداخلية على أعمال مسيرى المؤسسات

تقوم الشركات التجارية على هاجس تحقيق الربح، وهذا الأخير لا يمكن بلوغه إلا إذا توفرت ضمانات كافية، تتجسد بصورة أساسية في مدى خضوع أعمال مسيريهها لرقابة الأجهزة الداخلية للشركة بهدف تقويمها، لأن غياب مثل هذه الرقابة يجنب مسيرى المؤسسات أي ردود فعل أو متابعات قانونية نتيجة لتصرفاتهم التي قد تضر بمصلحة الشركة والشركاء، بل وحتى مصلحة الغير.

وصفوة القول أن الشركات التجارية بجميع أشكالها تخضع لرقابة الأجهزة، والهيئات المكونة لها كل حسب طبيعة المهام المسندة إليه، إذ تمارس الرقابة على أعمال التسيير بشكل فردي من طرف المساهم ومندوب الحسابات.

كما يمكن أن تمارس كذلك بشكل جماعي في إطار الجمعية العامة، والأجهزة المخولة بتعيين مسير

المؤسسة (مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة).

الفرع الأول: الرقابة الفردية على أعمال التسيير.

تمارس الرقابة الفردية على أعمال التسيير إما من طرف المساهمين بصفة فردية عن طريق استعمال حقهم في الاطلاع الدائم على وثائق الشركة، وتقديم أسئلة كتابية إلى الهيئات المسيرة، وطلب خبرة التسيير، أو من قبل مندوب الحسابات الذي يمتلك حق الاطلاع في كل وقت على وثائق الشركة وطلب المعلومات من مسيرها، وأن يقوم بالتحقيقات اللازمة لذلك.

أولا - رقابة المساهم على أعمال التسيير:

إن سعي المساهم لتطوير استثمارات الشركة، وحماية ذمتها المالية من أية انحرافات قد تصدر من مسيرها يدفعه إلى القيام بالدور الرقابي المخول له بموجب القانون، ويتمثل هذا الدور في الاطلاع على وثائق الشركة، وتوجيه أسئلة كتابية إلى مسيرها بالإضافة إلى حقه في طلب خبرة التسيير.

1- حق المساهم في الاطلاع على وثائق الشركة:

يمثل حق المساهم في الاطلاع على وثائق الشركة أو ما يسمى بالحق في الإعلام أحد السبل القانونية لممارسة الرقابة الفردية على تسيير الشركة، سواء كان الاطلاع دائما أو دوريا¹.

لتمكين المساهم من الاطلاع الدائم على شؤون الشركة في أي وقت من السنة، يتعين على مسيرها² تبليغهم، أو أن يضعوا تحت تصرفهم في حالة تنقلهم إلى مقر الشركة، أو مركز إدارتها المعلومات المنصوص عليها في المادتين 678 و 819 فقرة 04 من القانون التجاري، نحو أسماء مسيري الشركة

¹ قاسي عبد الله هند، الحقوق المرتبطة بالسهم في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018، ص 183.

² بدي فاطمة الزهراء، الرقابة الداخلية في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017، ص 36.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ومشاريع القرارات المعروضة على الجمعية العامة للتصويت عليها، وسندات الجرد وحساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية، وغيرها من الوثائق والسندات حتى تكون لديهم دراية كافية بالمعطيات المتعلقة بسير الشركة ومركزها المالي.

وفي مقابل حق المساهم في الاطلاع الدائم على المعلومات والوثائق المتعلقة بالشركة، مكنه المشرع الجزائري كذلك من حق الاطلاع الدوري أو المؤقت على بعض الوثائق المرتبطة أساسا بحق المشاركة والتصويت في الجمعيات العامة، والتي لا تخرج عن كونها وجه من أوجه الرقابة الفردية على أعمال مسيري الشركة.

وبممارسة حق الاطلاع المؤقت إما بإرسال نموذج الوكالة للمساهم بناء على طلبه¹ مرفقة ببعض الوثائق (مشاريع القرارات، قائمة المرشحين لعضوية مجلس الإدارة، تقارير مندوبي الحسابات، بالإضافة إلى حساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية)²، وإما بإرسال بعض الوثائق إلى المساهم إذا طلبها هو قبل انعقاد الجمعيات العامة.

2- مراقبة التسيير عن طريق توجيه المساهم أسئلة كتابية إلى الهيئات المسيرة للشركة:

يحق لكل مساهم أن يقدم أسئلة كتابية إلى مسيري الشركة حول المشاريع المدرجة في جدول أعمال الجمعية العامة ومناقشتها، لتمكينه من أداء دور إيجابي في مراقبة أعمال مسيري مشروعته قبل مباشرتها وحصوله على معلومات وافية قبل التصويت على مشاريع القرارات المقترحة، وكشف الأخطاء المحتملة ومدى مطابقة أعمال وتصرفات المسيرين للنصوص القانونية والتعاقدية³.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على هذا الحق لكافة المساهمين في الشركات التجارية

¹ المادة 818 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² بدي فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 39.

³ قاسي عبد الله هند، المرجع السابق، ص 227.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

وحصره في شركة التوصية البسيطة فقط¹، كما أنه لم يمنعه بنص قانوني صريح بالنسبة لباقي الشركات التجارية الأخرى، وعليه يجوز للمساهمين النص على هذا الحق وتنظيم ممارسته ضمن القانون الأساسي لشركتهم.

3- مراقبة أعمال مسيري المؤسسات عن طريق خبرة التسيير:

لم ينص المشرع الجزائري على استعمال هذه الآلية في جميع الشركات التجارية، وحصرها في شركات التضامن²، والشركات ذات المسؤولية المحدودة³، غير أن إغفال المشرع لإمكانية اللجوء إلى الاستعانة بخبير معتمد في الشركات التجارية الأخرى لا يعد ممنوعاً أو غير جائزاً، وذلك لنفس الأسباب الخاصة بتعميم حق المساهمين في توجيه أسئلة كتابية لمسيري مشروعهم في جميع الشركات التجارية⁴، وزيادة على ذلك فإن المساهم قد لا يكون مؤهلاً لاستيعاب المعلومات التي تضعها الهيئات المكلفة بإدارة الشركة تحت تصرفه، الأمر الذي يحتم عليه اللجوء إلى خبير لتحليل المستندات والوثائق المحاسبية حتى لا يتجرد حقه في الاطلاع من الفعالية والجدية.

ينحصر مجال خبرة التسيير في الأعمال المتعلقة بتسيير أصول الشركة، دون الاعتداء على اختصاصات الجمعيات العامة ومندوب الحسابات⁵.

يترتب عن إخلال الهيئات المسيرة للشركة بما فيهم مسيريها بالمقتضيات أو الآليات القانونية المتعلقة بحق المساهم في ممارسة الرقابة على أعمال التسيير، إمكانية المطالبة ببطالان مداوات الجمعيات العامة⁶

¹ المادة 563 مكرر 06 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 558 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 585 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ بن ويراد أسماء، المرجع السابق، ص 121.

⁵ بدي فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 50.

⁶ المادة 557 فقرة 02، والمادة 733 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وتعرض أعضاء هذه الهيئات للمساءلة المدنية والجزائية، وهو ما سنوضحه في الفصل الأخير من هذه الدراسة.

إن اهتمام المساهمين بجني الأرباح، وكثرة تغييهم عن حضور اجتماعات الجمعية العامة للوقوف على أحوال الشركة، وتقويم أعمال مسيريهما، سمح لطرف آخر بالتدخل لسد هذا الفراغ، يدعى بمندوب الحسابات أو محافظ الحسابات.

ثانيا - رقابة مندوب الحسابات على أعمال التسيير:

تتطلب الرقابة على إدارة الشركة والاطلاع على مستنداتها وحساباتها خبرة فنية عالية لا تتاح عادة إلى المساهمين، ولا يقدر على توليها إلا أصحاب الاختصاص في ميدان المحاسبة وإدارة الأعمال وسواها¹ ولذلك كان من البديهي إسناد هذه المهمة إلى خبراء محاسبين متخصصين في المراقبة الدائمة على أعمال التسيير، ومرجعة حسابات الشركة، وكشف أية انحرافات أو مخالفات للقانون².

يتمثل الدور الرقابي لمندوبي الحسابات في مراقبة الدفاتر، والأوراق المالية للشركة³، ومراقبة انتظام

¹ إلياس نصيف، حوكمة الشركات التجارية في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية، المرجع السابق، ص 383.

² سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 1076.

³ يعتبر تعيين مندوبي الحسابات في شركات الأشخاص (شركات التضامن وشركات التوصية البسيطة) أمرا اختياريا إذا كان رأسمالها يقل عن عشرة ملايين د.ج، أما إذا تجاوزت هذه القيمة فيصبح تعيينهم إلزاميا للمصادقة على حساباتها، ونفس هذا الحكم يطبق على المؤسسات ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة، أنظر:- المادة 44 من القانون رقم 09-09 المؤرخ في 30 ديسمبر 2009، المتضمن قانون المالية لسنة 2010، ج.ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2009، ص 03، والمادة 66 من القانون رقم 10-13 المؤرخ في 29 ديسمبر 2010، المتضمن قانون المالية لسنة 2011، ج.ر عدد 80، المؤرخة في 30 ديسمبر 2010 ص 03، الجزائر، وهذا بخلاف شركات الأموال التي يكون فيها تعيين مندوبي الحسابات أمرا وجوبيا حسب نص المادة 715 مكرر 4 من القانون التجاري، بالنسبة لشركات المساهمة، والمادتين 715 مكرر 135 و 715 مكرر 137 فقرة 02 من القانون التجاري بالنسبة لشركة المساهمة البسيطة، والمادتين 715 ثالثا و 715 ثالثا 3 من نفس القانون فيما يخص شركات التوصية بالأسهم، والمادة 12 من الأمر رقم 05-05، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2005، والمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 06-354 المحدد لكيفيات تعيين محافظي الحسابات لدى الشركات ذات المسؤولية المحدودة، سألني الذكر، بالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

حساباتها وصحتها، والتدقيق في صحة المعلومات الواردة في تقرير أجهزة إدارتها ومسيرتها، وفي الوثائق المرسلة إلى المساهمين للوقوف على مركزها المالي، كما يصادق مندوب الحسابات على انتظام الجرد وحسابات الشركة وموازنتها¹.

وفي حالة ملاحظتهم لأي مخالفات أو أخطاء أثناء ممارستهم لمهامهم يتعين عليهم الإشارة إلى ذلك التقارير التي يعدونها²، وأن يعرضوها على أقرب جمعية عامة³، ويطلعون علاوة على ذلك وكيل الجمهورية بالأفعال الجنحية التي وقفوا عليها⁴.

لا تقتصر مراقبة التسيير في الشركات التجارية على المساهم ومندوب الحسابات فقط، وإنما تمتد إلى الجمعية العامة، وهيئات أخرى داخل الشركة (مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة).

الفرع الثاني: الرقابة الجماعية على أعمال التسيير

يقصد بالرقابة الجماعية على أعمال مسيري المؤسسات تلك الرقابة التي تمارس من قبل المساهمين في إطار هيئة، أو جهاز من أجهزة الشركة، تتمثل في الجمعية العامة العادية، ومجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة.

أولاً - رقابة الجمعية العامة العادية على أعمال التسيير:

الجمعية العامة للمساهمين هي صاحبة السيادة والسلطة العليا في الشركة⁵، وتتكون من مجموع المساهمين بغض النظر عن عدد الأسهم التي يمتلكونها، ومهما كان نوعها، وتتخذ كل القرارات داخلها

¹ زايدى خالد، أحكام شركات الأموال، المرجع السابق، ص 88 و89، وأنظر كذلك: - أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 570.

² المادة 25 من القانون رقم 10-01 المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، سالف الذكر.

³ المادة 715 مكرر 13 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 715 مكرر 13 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ حسام الدين سليمان توفيق، المرجع السابق، ص 295.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

بالأغلبية¹، وهو ما يمثل الفرق الجوهرى بين الرقابة الفردية التى يمارسها المساهم على أعمال التسيير والرقابة الجماعية.

يناط بالجمعية العامة العادية كأصل عام الرقابة على نتيجة أعمال الهيئات المكلفة بتسيير الشركة² وتكون هذه المراقبة إما سابقة أو لاحقة.

1- الرقابة السابقة للجمعية العامة العادية على أعمال مسيرى المؤسسات:

تتولى الجمعية العامة العادية فى إطار الرقابة السابقة على أعمال التسيير تعيين أعضاء الهيئات الإدارية والرقابية للشركة أثناء حياتها³، وتحديد سلطات مسيرىها⁴، ومنحهم الإذن المسبق لإبرام الاتفاقيات المرخص بها، أو الاتفاقيات المنظمة⁵.

2- الرقابة اللاحقة للجمعية العامة العادية على أعمال مسيرى المؤسسات:

تختص الجمعية العامة العادية بمراقبة تسيير الشركة، والفصل فى حساباتها خلال السنة المالية المنصرمة، عن طريق عقد اجتماع مرة على الأقل فى السنة خلال الستة أشهر التى تسبق قفل السنة المالية⁶، وحتى يتسنى لها ذلك يجب أن يوضع تحت تصرفها جميع الوثائق والمستندات والتقارير التى تساعد على معرفة الوضعية المالية للشركة أثناء السنة السابقة، ونصوص مشاريع القرارات المزمع مناقشتها والمصادقة عليها⁷، حتى تكون القرارات التى تصدرها دقيقة وتحقق مصلحة الشركة.

¹ المادة 675 من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجارى، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² نادية فوضيل، شركات الأموال فى القانون الجزائرى، المرجع السابق، ص 70.

³ المواد 576، 611، و662 فقرة أولى من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجارى، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المواد 577 فقرة 02، 638 فقرة 02، و648 فقرة 02 من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجارى، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁵ المادتين 628 و672 من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجارى، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المواد 557، و584 فقرة 01 و05، و676 من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجارى، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁷ بدي فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 170.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

وعليه فإن للجمعية العامة العادية سلطة الفصل في تقارير التسيير، والموافقة على براءة ذمة المسيرين من المسؤولية عن أعمال التسيير¹، كما يحق لها كذلك عزل مسيري الشركة² في حالة ارتكابهم لأخطاء أو سوء تسييرهم للشركة، غير أن هذا الحق لا يشمل عزل المديرين العامين في شركات المساهمة ذات النمط القديم في التسيير، حيث أسند المشرع سلطة عزلهم لمجلس الإدارة³، أما عزل مسير أو مسيري المؤسسات ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة فإن سلطة عزلهم ترجع إلى الشريك الوحيد⁴.

ثانيا - رقابة مجالس الشركة على أعمال التسيير:

لم ينص المشرع الجزائري على إلزامية وجود هذه المجالس في جميع الشركات التجارية باستثناء شركات المساهمة⁵، لكن هذا لا يمنع هذه الشركات من الأخذ بالنظام الذي تراه مناسبا لها ضمن قانونها الأساسي أو هيكلها التنظيمي، والذي يكون في العادة مجلس إدارة تتفرع عنه مجموعة من المديرين أو المصالح، إذ لا يعقل وجود شركة مهما كان شكلها تسيير خارج هذا النظام أو نحوه، لهذا فإن دراستنا ستقتصر على شركات المساهمة سواء أخذت بالنظام التقليدي أين تركز المهام الرقابية في يد مجلس الإدارة، أو النظام الحديث الذي يختص فيه مجلس المراقبة بهذه المهام.

1- رقابة مجلس الإدارة على أعمال مسيري الشركة:

يعتبر مجلس الإدارة الجهاز التنفيذي داخل الشركة، يقوم بتسيير أمورها، ويضع توصيات وقرارات

¹ بن ويراد أسماء، المرجع السابق، ص 270.

² المواد 559 فقرة 02، و579 فقرة 01، و645 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

³ المادة 640 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ زايدي خالد، أحكام شركات الأموال، المرجع السابق، ص 47.

⁵ وهذا خلافا للقوانين السابقة التي كانت تلزم المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تنظم في شكل شركات ذات مسؤولية محدودة بأن يتولى إدارتها مجلس مراقبة. أنظر: - المادة 29 من القانون رقم 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

الجمعيات العامة موضعاً للتنفيذ¹، وتتجسد مهام الرقابة التي يضطلع بها مجلس الإدارة من خلال سلطة الاطلاع على وثائق الشركة، قياسياً على حق المساهم في الاطلاع، لكون أن أعضاء مجلس الإدارة هم مساهمون في الأصل، وحق مجلس الإدارة في الاطلاع على الوثائق والمستندات يعتبر جوهر الرقابة على أعمال التسيير، نظراً لآثاره المباشرة على تحقيق أهداف الشركة وضمان استمراريتها، كما قد يترتب عليه عزل مسيري الشركة إذا ما اكتشف المجلس أي إخلال بالتزاماتهم التعاقدية².

ومجلس الإدارة سلطة البث ومنح الإذن لإبرام الاتفاقيات المنظمة³، قبل عرضها على الجمعية العامة العادية، ويجوز للمجلس كذلك أن يأذن لمسير الشركة بإعطاء الكفالات أو الضمانات الاحتياطية أو الضمانات باسم الشركة في حدود كامل المبلغ الذي يحدده⁴.

2- رقابة مجلس المراقبة على أعمال مسيري الشركة:

مجلس المراقبة جهاز يتولى الرقابة على تسيير مجلس المديرين في شركات المساهمة ذات النظام الحديث⁵، بمعنى أنه يمارس نفس المهام الرقابية التي يمارسها مجلس الإدارة كقاعدة عامة، ويكمن الفرق بينهما من حيث إدارة الشركة، فتخرج مهام إدارة وتسيير الشركة من دائرة اختصاص مجلس المراقبة وترجع حصراً لمجلس المديرين⁶، عكس مجلس الإدارة الذي يتولى القيام بمهام الرقابة ومهام الإدارة في آن واحد⁷.

تتجلى مهمة مجلس المراقبة في الرقابة الدائمة على تسيير شؤون الشركة من طرف مسيرها طيلة السنة، حمايةً لمصالح الشركة، ومن أجل ذلك فله أن يطلع على الوثائق التي يراها ضرورية ومفيدة لممارسة

¹ أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 521.

² المادة 640 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

³ المادتين 628 فقرة 02 و 630 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁴ المادة 624 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁵ المادة 654 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁶ المادة 648 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁷ عبد المجيد زعلاني، المرجع السابق، ص 149 و 150.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

مهامه الرقابية، وعلى مجلس المديرين أن يقدم له مرة في كل ثلاثة أشهر على الأقل، وعند نهاية كل سنة مالية تقريراً حول تسييره للشركة، كما يلتزم بعد قفل كل سنة مالية بتقديم حساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية، وتحرير تقريراً حول حالة الشركة ونشاطها أثناء السنة المالية المنصرمة، حتى يتمكن مجلس المراقبة من مراجعتها وتقديم ملاحظته حولها للجمعية العامة العادية¹.

زيادة على حق مجلس المراقبة في الاطلاع على وثائق الشركة لمباشرة مهامه الرقابية على أعمال التسيير، منحه القانون سلطة الترخيص المسبق لإبرام اتفاقيات منظمة بين الشركة وأحد مسيريها² وأخضع المشرع الجزائري كذلك بعض تصرفات مجلس المديرين للترخيص الصريح من طرف مجلس المراقبة على غرار التنازل عن العقارات، والتنازل عن المشاركة وتأسيس الأمانات، وكذا الكفالات والضمانات الاحتياطية، وغيرها من التصرفات التي يجوز أن ينص عليها القانون الأساسي للشركة³.

ويمكن أن يترتب على هذه الرقابة عزل مسيري الشركة⁴ من طرف الجمعية العامة بناء على اقتراح من مجلس المراقبة، في حالة معاينته لأية مخالفة قد يرتكبونها أو خطأ أو سوء في التسيير.

ويبقى في الأخير أن نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أوكل للجنة المشاركة المنتخبة من طرف العمال في إطار الرقابة على أعمال التسيير⁵، صلاحية تلقي المعلومات حول تسيير الشركة، وهي المعلومات التي يجب أن تقدم لها من طرف أجهزة إدارة الشركة كل ثلاثة أشهر على الأقل، حتى يتمكن أعضاء لجنة المشاركة من فحص الوضعيات المالية للشركة، لاسيما الحصيلات، حسابات الاستغلال وحسابات الأرباح والخسائر، وإعلام العمال بالمسائل المعالجة بشكل منتظم، عدا المسائل التي لها علاقة

¹ المادتين 656 و 716 فقرة 02 و 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

² المادة 670 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

³ المادة 654 فقرة 02 و 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁴ المادة 645 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.

⁵ سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 181.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير، و المسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية¹.
غير أن هذه الصلاحيات لا ترقى إلى مستوى الرقابة الفعالة التي تضطلع بها الهيئات والأجهزة التي تطرقنا لها سابقا، بسبب غياب أية آلية قانونية تمتلكها لجنة المشاركة لتقويم، أو ردع التجاوزات التي قد تكتشفها.

بالرغم من أهمية الرقابة الداخلية على أعمال مسيرى المؤسسات، إلا أنها قد لا تكون كافية للتحقق من الوضعية الحقيقية للشركة، واكتشاف مواطن الخلل فيها، أو تجاوزات مسيرىها التي من شأنها عرقلة استمرارية نشاط الشركة، مما يوجب إخضاعها لرقابة خارجية تمارس من قبل هيئات أجنبية عن الشركة.

المطلب الثاني: الرقابة الخارجية على أعمال مسيرى المؤسسات

تعزى لمستوى الثقة لدى المساهمين والمستثمرين، ومنعا لأية تجاوزات أو مخالفات قد يقع فيها مسيرى المؤسسات، وضع المشرع الجزائري إلى جانب الرقابة الداخلية على أعمال التسيير نظاماً مختلفة للرقابة الخارجية في الشركات التجارية تتناسب مع الطبيعة القانونية لكل نوع منها، فتعد المؤسسات العمومية الاقتصادية من الشركات التي أولاها المشرع عناية خاصة، وأخضعها لنظم متعددة الأقطاب من حيث الرقابة الخارجية، لكن هذا لم يمنعه من وضع شركات القطاع الخاص تحت رقابة بعض الهيئات الإدارية المتخصصة.

تعتبر الرقابة التي تمارسها السلطة التنفيذية على المؤسسات العمومية الاقتصادية من أهم أنواع الرقابة الخارجية التي اهتم بها المشرع الجزائري، وخصها بأحكام قانونية خاصة تضمن صدق معلوماتها المالية، وبالتالي المحافظة على الأموال العمومية.

¹ المواد 93 مكرر، و 94 فقرة أولى و 06 و 07، و 151 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

كما أخضع مشرعنا كذلك الشركات التجارية عمومية كانت أم خاصة، لرقابة هيئات إدارية مؤهلة وحيادية، للتحقق من نزاهة وصحة المعلومات، وكافة البيانات المحاسبية الأخرى التي تنشرها الشركة وضمن بقائها في بيئة الأعمال والمنافسة.

الفرع الأول: رقابة السلطة التنفيذية على أعمال التسيير

تتجسد رقابة السلطة التنفيذية على أعمال التسيير في الرقابة التي تقوم بها الجهات الوصية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، بسبب الطابع العمومي لرؤوس الأموال المكونة لها، وإن كان هذا النوع من الرقابة قد شهد تراجعاً منذ صدور قوانين استقلالية المؤسسات، وانحصر لصالح المؤسسات التي تكتسي طابعاً استراتيجياً.

تختلف هذه الرقابة تبعاً لحجم المؤسسة ومدخيلها المالية، أي بالنظر إلى الأهمية التي تكتسيها بالنسبة للاقتصاد والدخل الوطنيين، فالمؤسسات الوازنة اقتصادياً كشركة سوناطراك مثلاً، تكون فيها رقابة السلطات التنفيذية أوسع وأشمل من الرقابة على المؤسسات الأقل أهمية من الناحية الاقتصادية لكن هذا لا يمنحها استثناءاً بوضعها خارج نطاق الرقابة التي يباشرها رئيس الجمهورية، والوزارة الأولى وكذا الوزارة الوصية.

أولاً - رقابة رئيس الجمهورية على المؤسسات العمومية الاقتصادية:

يعتبر رئيس الجمهورية أعلى هرم السلطة التنفيذية، إذ يتمتع بصلاحيات وسلطات واسعة في مجال الرقابة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، وتتجسد هذه الصلاحيات من خلال التعيينات التي يقوم بها على رأس مجالس إدارة هذه الشركات، بموجب مراسيم رئاسية في إطار صلاحياته الدستورية¹، إلى

¹ المادة 92 فقرة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر، والتي منحت رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية في الدولة.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

جانب استثنائه بسلطة تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها¹ عن طريق التشريع بأوامر.

ثانيا - الوزير الأول:

يبرز الدور الرقابي الذي يقوم به الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة² من خلال التعيينات التي يقوم بها هو الآخر على رأس مجالس إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية³، ويكون بصورة فعلية من حيث إشرافه المباشر أو غير المباشر على مجلس مساهمات الدولة، وشركات تسيير مساهمات الدولة.

1- مجلس مساهمات الدولة:

يعرف مجلس مساهمات الدولة بأنه الهيئة الوصية والضامنة للرقابة الدائمة والمستمرة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، يتولى رئاسته الوزير الأول، ويقوم هذا المجلس بضبط القطاع العمومي الاقتصادي وتحديد الاستراتيجيات الشاملة والسياسات الاقتصادية، والبرامج الخاصة بمساهمات الدولة، والخصوصة وتنفيذها⁴.

أما من حيث دوره في الرقابة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، فخوله القانون سلطة تكليف ممثلين عنه كأعضاء في الجمعيات العامة لهذه المؤسسات لممارسة مهامهم وفقا لأحكام القانون التجاري

¹ لكن الدستور الحالي قد منح صلاحية تنظيم قواعد نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وإنشاء فئات المؤسسات إلى السلطة التشريعية (البرلمان)، أنظر:- المادة 139 فقرة 28 و 29 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر.

² المادة 103 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر.

³ المادة 112 فقرة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر.

⁴ المواد 08 و 09 و 11 فقرة أولى من الأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها المتمم، سالف الذكر.

بما فيها رقابة التسيير¹.

2- شركات تسيير مساهمات الدولة:

تعد شركات تسيير المساهمات مؤسسات عمومية مكلفة بتسيير رؤوس الأموال العمومية في المؤسسات الاقتصادية التي تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام مجموع الرأسمال الاجتماعي لها بصفة مباشرة أو غير مباشرة²؛ وهي مخرولة للفصل في البرامج العامة للنشاطات والحصيلة، وحسابات النتائج، تخصيصات النتائج، الزيادة في الرأسمال الاجتماعي أو تخفيضه، إنشاء فروع في الجزائر وفي الخارج، الإدماج أو الاندماج أو الانفصال، تقييم الأصول والسندات، التنازل عن السندات أو عن عناصر الأصول، مخطط تطهير المؤسسة وإعادة هيكلتها وشروط تطبيق ذلك، اقتراح تعديل القانون الأساسي، تعيين محافظ أو محافظي الحسابات، وترسل القرارات المتخذة في هذا الشأن والتي تصدر في شكل لوائح إلى الوزير الأول³.

ثالثا - رقابة الوزارة الوصية على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية:

تعتبر وزارة الصناعة هي الجهة المكلفة بمراقبة، ومتابعة تسيير مساهمات الدولة في القطاع العمومي

¹ المادة 12 من الأمر رقم 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، سالف الذكر وأنظر كذلك :- الطيب بلولة، قانون الشركات، المرجع السابق، ص 294.

² المادة 05 فقرة 03 من الأمر رقم 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها وخصوصتها، المتمم، سالف الذكر، ويجب أن نشير هنا إلى أن توجه الحكومة الجزائرية نحو تعويض شركات تسيير مساهمات الدولة بالتجمعات الاقتصادية الكبرى لا يحول دون إخضاع الأخيرة لنفس الأجهزة الإدارية المكونة لشركات تسيير المساهمات، أنظر:- المادة 05 فقرة 03 من الأمر رقم 04-01 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، سالف الذكر، وبالتالي منح هذه التجمعات نفس المهام الرقابية التي كانت تمارسها شركات تسيير المساهمات، عن طريق النص عليها في عقد التجمع (أي جعل الهيكل التنظيمي لتجمع الشركات مشابها للهيكل التنظيمي لشركات تسيير المساهمات)، وفقا لنص المادة 798 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 01-283 المتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

الصناعي¹، هذا وأعطى المشرع الجزائري لوزارة المالية ممثلةً في مفتشيتها العامة للمالية الترخيص القانوني من أجل القيام برقابة وتدقيق تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية²، ومن هذا المنطلق سنتناول بالدراسة والتحليل الرقابة التي تقوم بها كلتا الوزارتين على أعمال التسيير.

1- رقابة وزارة الصناعة على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية:

منح المشرع الجزائري وزير الصناعة سلطة توجيه ورقابة المؤسسات العمومية الاقتصادية، على أن يساعده في تأدية هذه المهام مجموعة من الأجهزة المكونة للإدارة المركزية التي يشرف عليها، أهمها المديرية العامة لتطوير ومتابعة القطاع العمومي التجاري، والمفتشية العامة لوزارة الصناعة.

أ- سلطة وزير الصناعة في مراقبة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية:

يقوم وزير الصناعة في إطار السياسة العامة للحكومة باقتراح عناصر السياسة الوطنية في مجالات التنمية والتنافسية الصناعية، ومتابعة تسيير مساهمات الدولة في القطاع العمومي الصناعي، وتنفيذها بالاتصال مع القطاعات الوزارية المعنية³.

وبهذه الصفة يتولى وزير الصناعة في إطار متابعة تسيير مساهمات الدولة ومراقبتها في القطاع العمومي الصناعي الإشراف على المؤسسات العمومية الاقتصادية الصناعية، والسهر على تطويرها وتفعيل مساهمات الدولة فيها، ويقترح آليات فتح الرأسمال الاجتماعي لهذه المؤسسات وخصوصتها وضمن تنفيذ ذلك، كما يسهر على تسيير أمانة مجلس مساهمات الدولة، ويضمن تطبيق قراراته

¹ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المؤرخ في 23 ديسمبر 2020، المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، ج.ر. عدد 79، المؤرخة في 28 ديسمبر 2020، الجزائر، ص 04.

² المادة 07 مكرر من الأمر رقم 08-01، المؤرخ في 28 فيفري 2008، المتمم للأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، سالف الذكر.

³ المادة الأولى فقرة 01، والمادة 02 فقرة 01 و 06 من المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

بالتنسيق مع مختلف القطاعات المعنية، وغيرها من المهام الأخرى المسندة له بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، المذكور سابقا.

علاوة على هذا مكن المشرع الجزائري وزير الصناعة من المبادرة باقتراح نصوص تشريعية والتنظيمية¹، أو مراجعة النصوص القائمة لتنظيم القطاع الاقتصادي العمومي، وتعزيز تنافسية وفعالية المؤسسات العمومية الاقتصادية.

ب- رقابة المديرية العامة لتطوير ومتابعة القطاع العمومي التجاري على تسيير المؤسسات

العمومية الاقتصادية:

تقوم المديرية العامة لتطوير ومتابعة القطاع العمومي التجاري بمساعدة وزير الصناعة على القيام بمهام الرقابة على مؤسسات القطاع العمومي الاقتصادي، من خلال تكليفها بمجموعة من الصلاحيات حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، المذكور أعلاه، لاسيما الصلاحيات التالية:

- ضمان مهام الأمانة التقنية لمجلس مساهمات الدولة، وبرمجة مشاريع القرارات المتعلقة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية في جدول أعماله لمناقشتها في إطار اجتماعاته، والسهر على متابعة تنفيذها بعد الموافقة عليها.

- تمثيل الدولة على مستوى الأجهزة الإدارية المسيرة للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- دراسة تقارير الرقابة المنجزة من طرف هيئات الرقابة الداخلية أو الخارجية، والعمل على متابعة تنفيذ المؤسسات العمومية الاقتصادية لتوصياتها، والمساهمة في مهام الرقابة التي تمارسها الهيئات الداخلية إذا اقتضت الضرورة ذلك.

¹ المادة 12 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

- ضمان تنفيذ القرارات الصادرة عن الجمعيات العامة للمؤسسات الاقتصادية ومتابعتها.

- مسك وتعيين وضعية أجهزة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، والهيئات المكلفة بمراقبتها.

ج- رقابة المفتشية العامة لوزارة الصناعة على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية:

تتولى المفتشية العامة لوزارة الصناعة تنفيذ التدابير اللازمة لتقييم ومراقبة نشاطات قطاع الصناعة¹ وتمثل مهمتها الأساسية في تفتيش وتقييم ومراقبة المؤسسات الاقتصادية الصناعية، الموضوعة تحت وصاية وزارة الصناعة، على أساس برامج سنوية معدة مسبقا من طرفها، فضلا على ذلك يمكنها القيام بكل عمل تصوري أو مهمة وقتية لمراقبة ملفات محددة، والتدخل بصفة فجائية للتحقيق في وضعيات خاصة بناء على طلب من وزير الصناعة².

تتوج كل مهمة تقوم بها المفتشية بتقرير يرسل إلى وزير القطاع³، لاقتراح أية إجراءات أو تدابير مناسبة في إطار اجتماعات مجلس مساهمات الدولة، أو الجمعيات العامة للمجمعات العمومية الصناعية.

2- رقابة المفتشية العامة للمالية على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية:

المفتشية العامة للمالية هي هيئة دائمة للرقابة، تسهر على فحص ومراقبة التسيير المالي والمحاسبي لكل الهيئات والمؤسسات التابعة للدولة، وتخضع للسلطة المباشرة لوزير المالية⁴.

لقد تم تعيين مجال تدخل المفتشية العامة للمالية تبعا للمستجدات الاقتصادية والاجتماعية، وحماية للمال العام من أشكال الفساد، وفي هذا السياق مكنها المشرع الجزائري من سلطة ممارسة رقابة وتدقيق

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 20-395 المؤرخ في 23 ديسمبر 2020، المتضمن تنظيم المفتشية العامة لوزارة الصناعة وسيورها، ج.ر عدد 79، المؤرخة في 28 ديسمبر 2020، الجزائر، ص 23.

² المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 20-395 المتضمن تنظيم المفتشية العامة لوزارة الصناعة وسيورها، سالف الذكر.

³ المادة 05 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-395 المتضمن تنظيم المفتشية العامة لوزارة الصناعة وسيورها، سالف الذكر.

⁴ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 08-272، المؤرخ في 06 سبتمبر 2008، المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمالية، ج.ر عدد 50، المؤرخة في 07 سبتمبر 2008، الجزائر، ص 08.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية¹ وفقا لأحد الشكلين التاليين:

أ- التدخل الجوازي²:

وهو الأصل في تدخل المفتشية العامة للمالية، ويكون بناء على طلب السلطات أو الأجهزة الممثلة للدولة المساهمة (كالمجمعات الاقتصادية الصناعية أو مجلس مساهمات الدولة أو حتى الجمعية العامة أو جهاز الإدارة للشركة)، سواء في إطار برنامج سنوي يقره وزير المالية، أو في إطار عمليات ذات طابع استعجالي خارج هذا البرنامج إذا طلب السلطات المذكورة أعلاه ذلك³.

ب- التدخل الوجوبي:

تدخل المفتشية العامة للمالية وجوبيا لممارسة الرقابة الخارجية على المؤسسات العمومية الاقتصادية على سبيل الاستثناء، إذا كانت المؤسسات المعنية برقابة المفتشية مكلفة بمشاريع مموله بمساهمة من ميزانية الدولة.

ومن أجل تنفيذ هذه المهام بشكل أفضل تخول المفتشية مراقبة تسيير الصناديق، وفحص الأموال المادية والمعنوية التي يحوزها المسيرون أو المحاسبون، والحصول على الوثائق الضرورية للقيام بهذه الفحوصات، ولها أن تطلب ما يلزمها من معلومات، وأن تقوم بتحقيقات ميدانية لفحص النشاطات

¹ المادة 07 مكرر فقرة أولى من الأمر رقم 01-08، المؤرخ في 28 فيفري 2008، المتمم للأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، المتمم، سالف الذكر.

² بيد أن المشرع الجزائري لم يبين طبيعة هذا التدخل فيما إذا كان خاص بمهام الرقابة الخارجية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، أم أنه يدخل في إطار تدعيم الرقابة الداخلية على هذه المؤسسات، عكس التدخل الوجوبي الذي ينحصر في الرقابة الخارجية فقط بصريح نص المادة 07 مكرر فقرة 02 من الأمر رقم 01-08، المؤرخ في 28 فيفري 2008، المتمم للأمر رقم 01-04 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، ولتحديد هذه الطبيعة يتعين في اعتقادنا الرجوع إلى مضمون الطلب المقدم من طرف السلطات الممثلة للدولة المساهمة للقيام بهذه الرقابة، حتى نحدد ما إذا كان هذا التدخل يتعلق بممارسة الرقابة الخارجية، أم أنه يدعم الرقابة الداخلية فقط.

³ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96، المؤرخ في 22 فيفري 2009، المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 04 مارس 2009، الجزائر، ص 19.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أو العمليات المسجلة في المحاسبات، كما يحق لها الاطلاع على الملفات والمعطيات والتأكد من صحتها¹.

عند انتهاء المفتشية العامة للمالية من عملية الرقابة تقوم بتحرير تقرير حسب طبيعة المهمة، فإن كانت تحمل طابعا استعجاليا يكون التقرير ذو طابع خاص، ويرسل إلى الجهة التي طلبت المهمة دون غيرها²، أما إذا كانت مهمة الرقابة عادية فيتعين على المفتشية تحرير تقرير أساسي، تبرز فيه المعايينات والتقديرات حول التسيير المالي والمحاسبي للمؤسسة محل الفحص، وكذا فعالية تسييرها، والاقتراحات التي من شأنها تحسين تسيير المؤسسة ونتائجها³، ويبلغ هذا التقرير إلى السلطة التي طلبت التدخل، والمؤسسة المراقبة، حتى يستطيع مسير هذه الأخير الرد على محتوى التقرير في أجل أقصاه شهرين قابلة للتمديد في حدود شهرين آخرين، وفي حالة عدم الرد بعد انقضاء هذه الآجال يصبح التقرير نهائيا⁴.

أما في حالة رد المسير على محتوى التقرير الأساسي، تقوم المفتشية بإعداد تقرير تلخيصي يختم الإجراء التناقضي، ويعرض هذا التقرير نتيجة المقارنة بين المعايينات المسجلة وجواب مسير المؤسسة المفحوصة، ثم يرسل إلى الجهة التي طلبت التدخل وللسلطة الوزارية المعنية⁵ لاتخاذ التدابير التي تراها مناسبة.

¹ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

² المادة 16 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

³ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

⁴ المادتين 16 فقرة 01 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

⁵ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المحدد لشروط وكيفيات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

هذا وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد منح المفتشية العامة للمالية سلطة مراقبة كل شخص معنوي يستفيد من مساعدة الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ماليا بصفة تساهمية أو في شكل إعانات أو قروض أو تسبيق أو ضمان¹، إلا أنه يعاب على هذا النص عدم توضيح الطبيعة القانونية للأشخاص المعنوية المعنية برقابة المفتشية، والتي في رأينا قد تكون المؤسسات الخاصة المنشأة بأموال عمومية في إطار برامج دعم تشغيل الشباب أو ترقية الاستثمار، أو المؤسسات الخاصة المتعثرة ماليا التي تتلقى مساعدات مالية من طرف الدولة، وما يدعم هذا الرأي إخضاع الجمعيات التي تتكون ذمتها المالية من هبات عمومية، أو من تبرعات تجمع بمناسبة حملات تضامنية لرقابة المفتشية العامة للمالية²، على الرغم من الاستقلالية التي تتمتع بها الجمعيات من حيث إنشائها وتسييرها.

لم يكتفي المشرع الجزائري بالرقابة التي تمارسها السلطة التنفيذية على مؤسسات القطاع العام بمختلف دوائرها الوزارية المعنية، بل خصها برقابة متخصصة تتصدى لها سلطات إدارية مستقلة باعتبارها الوسيلة الأكثر ضمانا لرقابة الدولة على الأموال العمومية.

الفرع الثاني: رقابة الهيئات الإدارية المستقلة على تسيير المؤسسات الاقتصادية

إن اعتماد المشرع الجزائري على السلطة التنفيذية كجهاز رقابي يدقق ويمحص من خلاله تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، لم يمنعه من إخضاع هذه الأخيرة ونظيرتها من القطاع الخاص لرقابة هيئات إدارية مستقلة، مزودة بصلاحيات ذات طابع جزائي، حيث تم مراجعة وتعديل سلطات بعضها بما يتماشى مع السياسات الاقتصادية الجديدة التي تبنتها الجزائر (مجلس المحاسبة)، أما الأخرى فقد أنشأت في إطار إرساء قواعد اقتصاد السوق (لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها).

¹ المادة 03 فقرة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 08-272، المؤرخ في 06 سبتمبر 2008، المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمالية، سالف الذكر.

² المادة 03 فقرة أولى من المرسوم التنفيذي رقم 08-272، المؤرخ في 06 سبتمبر 2008، المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمالية، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أولا - رقابة مجلس المحاسبة على تسيير المؤسسات الاقتصادية:

يعتبر مجلس المحاسبة أعلى هيئة دستورية مستقلة للرقابة البعدية على أموال الدولة والجماعات الإقليمية والمرافق العامة، وكذا رؤوس الأموال التجارية العمومية، يساهم في ترقية الحكم الراشد والشفافية في تسيير الأموال العمومية وإيداع الحسابات¹.

وعلى هذا الأساس يتدخل مجلس المحاسبة لمراقبة تسيير الشركات والمؤسسات والهيئات مهما يكن وضعها القانوني، والتي تمتلك فيها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، بصفة مشتركة أو فردية أغلبية رأسمالها، أو جزء منه، أو سلطة قرار مهيمنة²، أما فيما يخص الشركات التجارية الخاصة فيمكن القول استنادا لنص المادة 11 من الأمر رقم 95-20، المؤرخ في 17 جويلية 1995، المتعلق بمجلس المحاسبة فإن المشرع الجزائري حصر مجال تدخل المجلس في مراقبة نتائج استعمال المساعدات المالية الممنوحة من الدولة أو الجماعات المحلية أو المرافق العامة، أو أية هيئة أخرى خاضعة لرقابة مجلس المحاسبة، ويكمن تقسيم اختصاصات مجلس المحاسبة في إطار رقابته على المؤسسات الاقتصادية إلى نوعين من الرقابة، رقابة إدارية ورقابة قضائية³.

1- الرقابة الإدارية:

تتمحور المهام الإدارية لمجلس المحاسبة في رقابة حسن استعمال الموارد والأموال والوسائل المادية العمومية من قبل مسيرى المؤسسات الخاضعة لنطاق اختصاصه، والتأكد من مطابقة العمليات المالية

¹ المادة 199 فقرة 01 و02 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، سالف الذكر، ويعين رئيس مجلس المحاسبة من طرف رئيس الجمهورية لمدة 05 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

² المادتين 08 مكرر و09 من الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 17 جويلية 1995، المتعلق بمجلس المحاسبة، ج.ر. عدد 39، المؤرخة في 23 جويلية 1995، ص 03، المعدل والمتمم بالأمر رقم 10-02 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر. عدد 50، المؤرخة في الأول سبتمبر 2010، الجزائر، ص 04.

³ المادة 03 فقرة أولى من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

والمحاسبية التي يقومون بها للقوانين والأنظمة المعمول بها، كما يقوم بتقييم نوعية تسييرها من حيث الفعالية والكفاءة الاقتصادية¹، دون أن يتعدى هذا التدخل حدود تقييم قواعد عمل هذه المؤسسات أو إعادة النظر في الأهداف المسطرة من طرف مسؤوليها².

يراقب مجلس المحاسبة كذلك شروط استعمال الإعانات والمساعدات المالية التي تمنحها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام أو الهيئات الأخرى الخاضعة لرقابته للشركات التجارية الخاصة، ومن مدى توافر شروط منحها، ومطابقة استخدامها مع الغايات التي منحت من أجلها، والتأكد من اتخاذ الشركات المستفيدة منها الترتيبات اللازمة قصد الحد من اللجوء إلى هذه المساعدات، والوفاء بالتزاماتها اتجاه الجهات المانحة³.

إضافة إلى ذلك يقوم مجلس المحاسبة بالتأكد من وجود وملائمة وفعالية آليات وإجراءات الرقابة والتدقيق الداخليين⁴.

2- الرقابة القضائية:

يتأكد مجلس المحاسبة على مستوى الرقابة القضائية من احترام مسيرى المؤسسات لقواعد الانضباط في مجال تسيير الميزانية والمالية، وفي هذا الإطار يختص المجلس بتحليل كل مسير خاضع لرقابته مسؤولية خرق هذه القواعد، كأن يتسبب في إلزام المؤسسة بدفع غرامات تهديدية أو تعويضات مالية نتيجة عدم التنفيذ الكلي أو الجزئي، أو بصفة متأخرة للأحكام القضائية، أو أن يقدم وثائق مزورة أو معلومات غير صحيحة إلى مجلس المحاسبة⁵.

¹ المادتين 02 فقرة 02، و06 فقرة 01 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 15 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادتين 11 و70 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 69 فقرة 02 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المواد 87 و88 و91 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

تتوج أعمال الرقابة والتقييمات التي يباشرها مجلس المحاسبة بنوعين من النتائج، نتائج إدارية وأخرى قضائية.

أ- النتائج الإدارية:

عقب انتهاء مجلس المحاسبة من مراقبته لنوعية التسيير يصدر توصياته لمسيري المؤسسات محل المراقبة، وعند الاقتضاء لسلاطهم السلمية أو الوصية من أجل تصحيح الأخطاء المكتشفة، وإدخال تحسينات على طرق التسيير¹.

وله كذلك صلاحية إبلاغ السلطات السلمية للمؤسسات العمومية الاقتصادية الخاضعة لرقابته بالوقائع المسجلة أثناء مباشرته لمهامه، التي قد تبرر دعوى تأديبية ضد مسيري هذه المؤسسات لاتخاذ الإجراءات المناسبة².

ويعتبر التقرير السنوي الذي يعده مجلس المحاسبة، ويرفعه إلى رئيس الجمهورية من بين أهم الأعمال التي تصدر عنه، لما يحتويه من معانيات وملاحظات وتقييمات رئيسية لكيفيات تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، وإعلام الرأي العام بذلك عن طريق نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية³.

ب- النتائج القضائية:

تتجسد الرقابة القضائية لمجلس المحاسبة في توقيع غرامات مالية على مسيري المؤسسات الاقتصادية التي تقع ضمن دائرة اختصاصه، في حالة ارتكابهم للأخطاء، والمخالفات المنصوص عليها في الأمر رقم 20-95 المتعلق بمجلس المحاسبة، والتي تشكل خرقاً لنوعية التسيير، أو لقواعد الانضباط في مجال تسيير

¹ المواد 23 و 24 و 73 من الأمر رقم 20-95 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 27 مكرر من الأمر رقم 20-95 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 16 من الأمر رقم 20-95 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

الميزانية والمالية، أو تلك التي تكيف على أنها عرقلة لعمل المجلس، أما إذا لاحظ المجلس أن هذه الوقائع والمخالفات يمكن تكييفها تكييفاً جزائياً حسب قانون العقوبات، فإنه يقوم بإعداد تقرير مفصل حول ذلك ويتم إحالته إلى الجهات القضائية المختصة¹.

تكون قرارات مجلس المحاسبة قابلة للطعن بالمراجعة أو بالاستئناف أو بالنقض²، بهدف تعديلها أو إلغائها.

ثانياً - الرقابة الممارسة من طرف لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها:

تعتبر لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي³، أوكل إليها مهام السهر على حماية مدخرات المستثمرين، ومراقبة السير الحسن وشفافية تداول القيم المنقولة في السوق المالية، باعتبارها الهيئة العليا للسوق المالي في الجزائر، وفي هذا السياق تتولى لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها، مراقبة الشركات المدرجة في البورصة من خلال مجموعة من السلطات القانونية (التنظيمية) والرقابية، وأخرى تأديبية وتحكيمية⁴.

¹ المادة 27 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المواد من 102 إلى 110 من الأمر رقم 95-20 المتعلق بمجلس المحاسبة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 20 فقرة أولى من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق ببورصة القيم المنقولة، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 23 ماي 1993، ص 04، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-10 المؤرخ في 10 جانفي 1996، ج.ر عدد 03 المؤرخة في 14 جانفي 1996، ص 34، والقانون رقم 03-04 المؤرخ في 17 فيفري 2003، ج.ر عدد 11، المؤرخة في 19 فيفري 2003، الجزائر، ص 20.

⁴ القيمة المنقولة سند مالي قابل للتداول، تنقسم بشكل أساسي بين سندات الدين (مثل الالتزامات والسفنتجة)، وسندات رأسمال (مثل الأسهم وسندات الاقتراض) التي تصدرها الدولة وأشخاص القانون العام والشركات ذات الأسهم، أنظر: - المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 93-10، المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، المذكور أعلاه، كما سمح المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنقل سنداتهما من سوق البورصة التي خصصها المشرع الجزائري لها (سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، إلى السوق الرئيسية للبورصة، أنظر: - المادتين 46-7 و 57 من النظام رقم 01-12، المؤرخ في 12 جانفي 2012، المعدل والمتمم للنظام رقم 97-03، المؤرخ في 18 نوفمبر 1997 المتعلق بالنظام العام لبورصة القيم المنقولة، ج.ر عدد 41، المؤرخة في 15 جويلية 2012، الجزائر، ص 18، وفي مقابل هذا منع المشرع الجزائري شركات المساهمة البسيطة، وشركات المساهمة البسيطة ذات =

1- الوظيفة القانونية والرقابية للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها:

لكي تتمكن لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها من ممارسة المهام المنوطة بها، منحها المشرع الجزائري صلاحية إصدار أنظمة لتسيير سوق البورصة وضبطه، والمتعلقة بوجه الخصوص بمجالات طبيعة رؤوس الأموال التي يمكن استثمارها في سوق البورصة، والقواعد المتعلقة بحفظ السندات وتسيير حساباتها الجارية، وكذا الشروط والقواعد التي تضبط العلاقات بين المؤتمن المركزي على السندات والمستفيدين من خدماته، وتكون هذه الأنظمة أو اللوائح محل نشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية¹.

أما فيما يخص الوظيفة الرقابية للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها، فيلاحظ أن المشرع الجزائري قد وسع من نطاقها، وأولها أهمية كبير حين خصص لها المواد من 35 إلى 50 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، ويرجع سبب هذا الاهتمام لكون أنما الجهاز المؤهل والمختص بمراقبة الأموال العمومية ومدخرات المساهمين التي يجري تداولها على شكل قيم منقولة في سوق البورصة²، وتعد من بين أهم الإجراءات الرقابية التي تقوم بها لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها ما يلي:

- التأكد من أن الشركات المقبول تداول قيمها في البورصة تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها قانونا، لاسيما تلك المتعلقة بعقد الجمعيات العامة، وتشكيل الأجهزة الإدارية والرقابية، واحترام عمليات النشر والشهر القانوني، وفي حالة تسجيل أي نقص في هذه الإجراءات، تأمر اللجنة باستكمالها، أو أن

= الشخص الوحيد من اللجوء العلني للادخار، أو طرح أسهمها في سوق البورصة، أنظر:- المادة 715 مكرر 139 من الأمر رقم 59-75 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

¹ المادتين 31 و32 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² قاسي عبد الله هند، المرجع السابق، ص 60.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

تحل محل مسيري هذه الشركات للقيام بعمليات النشر على نفقتهم¹.

- يمكن للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها أن تجري تحقيقات تمس مختلف المتعاملين في سوق القيم المنقولة، وفي هذا الإطار يجوز لها أن تطلب من مسيري الشركات إمدادها بأية وثيقة تسهل قيامها بعملها، كما يمكنها أن تستدعي أي شخص من شأنه تقديم معلومات في القضايا المطروحة أمامها².

- رخص القانون للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها ممثلة في رئيسها أن يطلب من الجهات القضائية المختصة في حالة مخالفة مسيري المؤسسات المسعرة قيمها المنقولة في البورصة للأحكام التشريعية والتنظيمية التي من شأنها الإضرار بحقوق المستثمرين؛ إصدار أمر بالامتنال لهذه الأحكام ووضع حد لهذه المخالفات، أو إبطال آثارها، وهذا دون الإخلال بالمتابعات الجزائية³.

2- الوظيفة التحكيمية والتأديبية للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها:

تمارس لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها السلطة التحكيمية والتأديبية من خلال معالجة النزاعات التقنية الناتجة عن تفسير القوانين، واللوائح المتعلقة بسير البورصة، كما تختص في المجال التأديبي بمعالجة كل إخلال بالواجبات المهنية، والأخلاقية من جانب وسطاء البورصة، وكل مخالفة للأحكام القانونية التي تسري عليهم⁴، أما عن العقوبات التي تصدرها اللجنة في مجال أخلاقيات المهنة والتأديب

¹ المادة 35 من المرسوم التشريعي رقم 93-10، المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر، والمادة 06 فقرة 02 من نظام لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها رقم 2000-02، المؤرخ في 20 جانفي 2000، المتعلق بالمعلومات الواجب نشرها من طرف المؤسسات التي تكون قيمها مسعرة في البورصة، ج.ر عدد 50، المؤرخة في 16 أوت 2000، الجزائر، ص 16.

² المادتين 37 و38 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 40 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادتين 52 و53 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

فتمثل أساسا فيما يلي¹:

- الإنذار أو التوبيخ.

- حضر النشاط كله أو جزئه، بصفة مؤقتة أو نهائية.

- سحب الاعتماد من الوسطاء في البورصة.

- فرض غرامات مالية يحدد مبلغها بعشرة ملايين د.ج، أو مبلغ يساوى الربح المحتمل تحقيقه

بفعل الخطأ المرتكب.

ويمكن الطعن في هذه القرارات بالإلغاء أمام مجلس الدولة في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ

القرار².

على الرغم من الدور البارز الذي تقوم به الهيئات الرقابية على المستويين الداخلي والخارجي لضمان

السير الحسن للمؤسسات الاقتصادية، وتحقيق الأهداف المتوخاة من إنشائها، إلا أن هذه الرقابة تبقى

عاجزة عن تغطية كافة أعمال التسيير، لافتقارها لطابع الردع، وسدا لهذا العجز حمل المشرع الجزائري

مسيرى المؤسسات مسؤولية أي فعل قد يسبب ضررا لمصلحة الشركة أو مصلحة الشركاء أو الغير.

¹ المادة 55 فقرة 01 و02 من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 57 فقرة أولى من المرسوم التشريعي رقم 93-10 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الفصل الثاني: المسؤولية القانونية والأخلاقية لمسيرى المؤسسات

تقضي القواعد العامة بأن يكون مسيرى المؤسسات مسؤولين عن الأخطاء التي تصدر منهم أثناء إدارتهم للشركة، وعن مخالفة النصوص التشريعية والتنظيمية أو النظام الأساسي للشركة¹، أو بنود عقود عملهم، والتي من شأنها أن تحدث ضرار بمصلحة الشركة أو بأحد الشركاء أو بالغير، وعلى صعيد آخر أدى الاهتمام المتزايد للشركات التجارية بالقيم الاجتماعية والقضايا البيئية إلى بروز شكل جديد من أشكال المسؤولية، المعروف بالمسؤولية الاجتماعية لمسيرى الشركات، والتي لا تغدوا أن تكون مسؤولية اختيارية أو طوعية²، كأصل عام اتجاه المجتمع والبيئة المحيطة بالشركة.

فيكون المسير مسؤولاً جزائياً عند مخالفته لقاعدة قانونية قائمة، أو إذا ما ارتكب جريمة أثناء قيامه بواجباته المهنية، كما أنه قد يسأل جنائياً إذا تسببت أفعاله في عدم تسديد الشركة للضرائب والغرامات الناتجة عنها لفائدة الخزينة العمومية. (المبحث الأول)

أما في حالة مخالفة مسير المؤسسة لالتزاماته التعاقدية أو القانونية ونجم عن هذه المخالفات ضرراً للشركة أو الغير، تنشأ مسؤوليته المدنية التي قد تكون عقدية أو تقصيرية، كما يمكن أن تكون مسؤولية شخصية أو تضامنية، وفضلاً عن ذلك فرضت مبادئ حوكمة الشركات على مسيرى المؤسسات وجوب احترام قواعد المسؤولية الاجتماعية ولو في حدها الأدنى. (المبحث الثاني)

المبحث الأول: المسؤولية الجزائية والجنائية لمسيرى المؤسسات

إن سياسة التجريم والعقاب المتبعة من طرف المشرع الجزائري في إسناد المسؤولية الجنائية والجنائية لمسيرى المؤسسات تتسم بأنها سياسة ردعية وصارمة، وذلك بالنظر إلى انعكاساتها التي تتعدى المساس بمصلحة الشركة والشركاء إلى المساس بالصالح العام، ويترتب على قيام المسؤوليتين مجموعة من الجزاءات

¹ إلياس نصيف، حوكمة الشركات التجارية في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية، المرجع السابق، ص 316.

² محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 41.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

قد تكون غرامات مالية، أو عقوبات سالبة للحرية، توقعها الجهات القضائية المختصة على مسيرى المؤسسات المخالفين.

تقوم المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات على أساس مخالفة قاعدة من قواعد النظام العام أو مخالفة القواعد الخاصة، أو تلك المنصوص عليها في القانون الأساسي للشركة، وهذا منعا للتجاوزات التي قد تصدر من طرف الإطارات المسيرة سواء كانت لحسابهم الخاص، أو لمصلحة الشركة التي يقومون بإدارتها. (المطلب الأول)

كما يمكن مساءلة مسيرى الشركات جبائيا عن امتناع الشركة لتسديد الديون الجبائية المفروضة عليها متى ثبت أن تعذر تحصيلها كان بفعل هؤلاء المسيرين. (المطلب الثاني)

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات

يقصد بالمسؤولية الجزائية أهلية الشخص العاقل الواعي لأن يتحمل الجزاء العقابي نتيجة اقترافه جريمة مما ينص عليه قانون العقوبات¹، وبهذا تقوم المسؤولية الجنائية لمسيرى المؤسسات بإسناد نتائج أعمالهم غير المشروعة، أو أعمال تابعيهم لهم، ولم يكتفي المشرع الجزائري بهذا فقط بل أقر قيام المسؤولية الجزائية للمسير حتى في حالة غياب عنصر العمد والخطأ الجزائي.

إن إسناد المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات عن الأفعال الشخصية لا تثير أية إشكالية بسبب خضوعها لمبدأ المسؤولية الشخصية، غير أن اتساع نطاق مسؤوليتهم الجزائية عن فعل الغير يستلزم الحديث عن ضوابط هذا النوع من المسؤولية نظرا لمخالفته لمبدأ شخصية العقوبة.

ويتحمل مسيرى الشركات التجارية نتائج الأعمال الإجرامية التي يرتكبونها في سياق ممارستهم للسلطات المخولة لهم، أو تلك التي يرتكبها تابعيهم، وهي جرائم محددة في عدة نصوص قانونية كقانون

¹ منصور رحمانى، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 192.

العقوبات والقانون التجاري.

لكن مساءلة المسيرين جزائياً عن أفعالهم الشخصية المجرمة أو عن جرائم تابعيهم قد يرد عليها مجموعة من الاستثناءات تؤدي إلى انتفاء مسؤوليتهم الجنائية.

الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات

لا تثير مسألة ارتكاب مسيري المؤسسات لجريمة من الجرائم المتصلة بوظائف التسيير أي لبس بسبب خضوعها للأحكام العامة للمسؤولية الجنائية، بيد أن إسناد النتيجة الإجرامية المترتبة عن أفعال تابعيهم، أو أفعال الشخص المعنوي (الشركة) لهم قد تشكل خطورة كبيرة عليهم، وذلك لخروجها عن مبدأ شخصية المسؤولية والعقوبة¹، ولهذا فإن القانون والفقهاء وضع مجموعة من الشروط لتطبيق هذه المسؤولية، والتي سنقسمها إلى ضوابط إسناد المسؤولية الجزائية للمسير عن فعل الغير، وشروط قيام المسؤولية الجزائية للشركة.

أولاً - ضوابط إسناد المسؤولية الجزائية للمسير عن فعل الغير:

نظراً للنتائج السلبية التي يخلفها إقرار المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات عن فعل تابعيهم ويتولد عنها قتل روح المبادرة لديهم بسبب التخوف من المسؤولية والعقاب، ما يجعل من الشركات التي يسيرونها الخاسر الأكبر²، كان لا بد على المشرع الجنائي الجزائري أن يضع شروط وضوابط لقيام هذه المسؤولية في حق مسير المؤسسة، حيث يشترط أن يرتكب التابع الجريمة، وأن تكون مرتبطة بخطأ ينسب للمسير.

¹ يفرض مبدأ شخصية المسؤولية والعقوبة أن يسلط العقاب على الجاني الذي ارتكب الفعل المجرم فقط ولا يمتد إلى الغير، وهو مبدأ دستوري نص عليه دستور 2020 في المادة 167 منه بقولها: "تخضع العقوبات الجزائية لمبدأي الشرعية والشخصية"، أنظر: - عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية القانونية)، المرجع السابق، ص 169.

² Brigitte Pereira, La Responsabilité Pénale des Entreprise et de Leurs Dirigeants éditions EMS, France, 2011, pp 87 et 88.

1- ارتكاب الجريمة المسندة للمسير من طرف التابع:

تقوم علاقة التبعية بين المسير وتابعيه (إطارات مديرية، مدراء تقنيين، عمال وكل من له سلطة الإشراف عليه بصفة مباشرة) على عنصرين؛ أولهما عنصر السلطة الفعلية مهما كان مصدرها سواء كان عقد عمل أو عقد وكالة أو سواهما، بأجر أو بدونه، وليس من الضروري أن تكون السلطة شرعية بل يكفي أن تكون فعلية، كأن تستمد من عقد باطل، وثانيهما أن يكون للمتبع سلطة إصدار الأوامر لتابعيه، ولو في شكل توجيهات عامة، ومراقبة أعمالهم¹.

يشترط لتحميل المسير عبء المسؤولية الجزائية للجريمة المرتكبة من طرف تابعه، أن يرتكب هذا الأخير خطأ أو مخالفة حال تأدية وظيفته أو بسببها²، وبما أن المسؤولية الجزائية لمسير الشركة تقوم على جريمة يتحمل ارتكابها من طرف التابع فلا يكفي أن تكون الوظيفة قد سهلت أو ساعدت على اقترافها بل يجب أن يتوفر فيها كل من الركن الشرعي والمادي والمعنوي، وتحقق العلاقة السببية بين عمل التابع والفعل المجرم الذي قام به³، ولا يشترط أن يكون الباعث من وراء ارتكابها هو خدمة مصالح المسير فقط⁴.

2- ارتباط الجريمة بخطأ المسير:

لقد أخذ الفقه والقضاء الفرنسيين بفكرة الخطأ المفترض لتقرير مسؤولية المسير الجزائية عن الغير إذ أن إقدام التابع على مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية، يقوم على قرينة خطأ المسير وإهماله لواجب الرقابة اللازمة على تابعيه، كما أن امتلاك مسير المؤسسة سلطات واسعة لإدارة الشركة تجعل منه ضامنا

¹ حركاتي جميلة، المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات العمومية الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2012-2013، ص 79.

² عبيدي سليمة، المرجع السابق، ص 38.

³ عياطة نائلة، المرجع السابق، ص 268.

⁴ Bruno Dondero, op.cit ., p 196.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

شخصيا للتطبيق الصارم للأحكام القانونية من طرف تابعيه¹.

تبني المشرع الجزائري هذه الفكرة في نص المادة 119 مكرر من قانون العقوبات²، فكل إهمال من جانب المسير في تنفيذ ما عليه من التزامات يؤدي بالتابع إلى ارتكاب جريمة معينة يجعل منه مسؤولا جنائيا³.

وعلى هذا الأساس فإن جريمة الإهمال الواضح تعتبر التكريس التشريعي للمسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات عن فعل الغير، التي تقوم على مجرد إخلالهم بواجبات الرقابة والمحافظة على أموال الشركة، مما يؤدي إلى إلحاق ضرر مادي بها، سواء بتعرضها للسرقة أو الاختلاس أو التلف أو الضياع⁴.

ثانيا - شروط قيام المسؤولية الجزائية للشركة:

من المستقر عليه فقها وقانونا أن الشركة شخص معنوي يتكون من مجموعة من الأشخاص والأموال يفترض لها القانون الشخصية القانونية، ويمكنها من كسب الحقوق وتحمل الالتزامات والمسؤوليات، بما فيها المسؤولية المدنية والجزائية⁵، إذا تشكلت دعائمها الأساسية حال ثبوت الخطأ في حقها، والمتمثل في اقرار ممثلها الشرعي أو أجهزتها القانونية لأفعال يجرمها القانون، باسم الشركة ولحسابها.

¹ Brigitte Pereira, op.cit., p 88.

² تنص المادة 119 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، الجزائر، ص 702، المعدل والمتمم، على أنه: "يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 400.000 دج كل قاضي أو موظف أو ضابط عمومي أو كل شخص ممن أشارت إليهم المادة 29 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، تسبب بإهماله الواضح في سرقة أو اختلاس أو تلف أو ضياع أموال عمومية أو خاصة أو أشياء تقوم مقامها أو وثائق أو سندات أو عقود أو أموال منقولة وضعت تحت يده سواء بمقتضى وظيفته أو بسببها".

³ عبدي سليمة، المرجع السابق، ص 242.

⁴ حجاب عائشة، المرجع السابق، ص 60.

⁵ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 272.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وعليه فلا يمكن تصور ارتكاب الشركة باعتبارها شخصا معنويا لجريمة تسأل عنها لانعدام الإرادة لديها¹، ما دفع المشرع الجزائري عند تقرير مسؤوليتها الجزائية إلى اشتراط أن ترتكب من طرف أحد مسيريهما ولحسابهما.

¹ لقد ثار جدل فقهي حول إمكانية إقرار المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي (الشركة) بين مؤيد ومعارض لذلك، وكل فريق من الفريقين قدم المبررات والحجج التي تدعم طرحه، فقال أصحاب الرأي الراض لهذه الفكرة بأنه لا سبيل لمساءلة الشخص المعنوي للأسباب التالية:

* الشخص المعنوي هو مجرد افتراض قانوني اقتضته الضرورة لانعدام لإرادته وإدراكه، وبالتبعية لا تتوفر لديه الإرادة اللازمة لارتكاب الأفعال المجرمة، فهو يتصرف بواسطة ممثله القانوني، ولا يجوز إلا الادعاء عليه مدنيا فحسب في شخص من يمثله.

* عدم قابلية تطبيق أغلب العقوبات الجزائية على الشخص المعنوي، فليس لها أجسام تسجن ولا رؤوس تشنق، كما أن بعض العقوبات وإن كانت تصلح للتطبيق على الشخص المعنوي كالعقوبات المالية، إلا أنها قد تطرح إشكالات في حالة عدم الالتزام بدفعها فالقانون في هذه الحالة يقرر إمكانية اللجوء إلى الإكراه البدني (وضعه في مؤسسة عقابية)، وهو ما لا يمكن تصور تطبيقه على الشخص المعنوي.

* إن الوظيفة الرئيسية للعقوبة هي إصلاح الجناة وزجر غيرهم، وهذا لا يصلح إلا مع الشخص الطبيعي، أما الشخص المعنوي فلا إرادة مستقلة لديه يرجى إصلاحها، ولا إرادة مماثلة يتم زجرها.

بينما ساق الفريق المؤيد لفكرة مساءلة الأشخاص المعنوية مجموعة من الحجج لتبرير رأيهم والرد على المنكرين لفكرتهم، نلخصها فيما يلي:

* إن القول بأن الشخص المعنوي مجرد افتراض قانوني فكرة هجرها الفقه القانوني الحديث، وأصبح يرى في غالبته أن الشخص المعنوي أضحى حقيقة واقعة، له إرادة مستقلة عن الأشخاص الذين أنشأوه، وإرادته تترجمها الإرادة الجماعية لأعضائه، التي يعبر عنها يوميا بالاجتماعات والمداولات وما ينبثق عليها من أوامر وتعليمات.

* إذا كانت بعض العقوبات كالإعدام والحبس وغيرها غير قابلة للتطبيق على الشخص المعنوي، فهذا لا يمنع واضعي القانون من تقرير عقوبات تتلاءم وطبيعة الشخص المعنوي كالحل والمراقبة والعلق والتضييق من نطاق النشاط.

* تحقق معاقبة الشخص المعنوي الهدف المرجو منها في إيلاجه وإصلاحه وردع غيره، فحرمانه من ممارسة نشاطه بصفة مؤقتة أو دائمة أو حله يدفع القائمين على إدارته إلى تجنب ارتكاب الأفعال التي قد تؤدي إلى ذلك، كما تكون هذه العقوبات بمثابة إنذار لغيره أنظر:- منصور رحمان، المرجع السابق، ص 197 و198، ومن خلال هذه الحجج والأدلة، فإن الفقه الغالب يرى أن مساءلة الشخص المعنوي تتماشى وقيم العدالة، لأن هذا الشخص يمتلك قدرات وإمكانات تجعل منه أكثر خطورة من الشخص الطبيعي إذا ما تحول إلى متهن للإجرام، أنظر:- عبد الرحمان خلفي، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017 ص 321، هذا ما جعل المشرع الجزائري يفرد نصوصا إجرائية، وموضوعية لمساءلة الشخص المعنوي، بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 71، المؤرخة في 10 نوفمبر 2004 الجزائر، ص 08.

1- ارتكاب الجريمة من طرف مسير المؤسسة:

يشترط القانون الجزائري لقيام المسؤولية الجزائية للشركات التجارية أن ترتكب الجريمة من طرف ممثلها الشرعي، أو من أحد القائمين على أجهزتها، كما أخذ المشرع الجزائري كذلك بمبدأ ازدواجية المسؤولية الجزائية بين الشخص الطبيعي والشخص المعنوي عن ذات الجريمة¹، ومرد هذا الازدواج يرجع إلى منع مسير المؤسسة من استغلال الشركة كواجهة لأفعاله الإجرامية والإفلات من العقاب².

2- ارتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي:

إن اشتراط ارتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي يستلزم حسب مقتضيات المادة 51 مكرر من قانون العقوبات، أن يكون التصرف المكون للجريمة قد ارتكب من طرف المسير بهدف تحقيق مصلحة مادية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، محققة أو احتمالية لفائدة الشخص المعنوي، وبمفهوم المخالفة لا يمكن تحميل الشخص المعنوي المسؤولية الجزائية عن أفعال ارتكبها المسير لحسابه الشخصي³. بعد تحديد الشروط القانونية اللازمة لإسناد المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات عن فعل الغير يتوجب علينا تحديد أهم جرائم مسيرى المؤسسات المنصوص عليها في قانون العقوبات، والقانون التجاري وقانون مكافحة الفساد.

الفرع الثاني: تطبيقات المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات

إن التطرق إلى الجرائم التي يسأل عنها مسيرى المؤسسات تطرح العديد من الصعوبات نظرا لتشعبها وتشتتها وتعرضها للتعديل المستمر، وهذا بسبب التطور السريع الذي يشهده مجال المال والأعمال، حيث أنه من الصعب الإمام بها على سبيل الحصر، لكونها لم تنظم في قانون واحد، فجزء

¹ المادة 51 مكرر من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² عبد الرحمان خلفي، المرجع السابق، ص 325.

³ حجاب عائشة، المرجع السابق، ص 103.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

منها نص عليه قانون العقوبات، وأدرج البعض الآخر في القانون التجاري والقوانين الأخرى، كقانون مكافحة الفساد، ولا يتسع بحثنا للتطرق إلى جميعها، فإننا نقتصر على ذكر أهم الجرائم المرتبطة بالتسيير المعاقب عليها في قانون العقوبات والقانون التجاري وقانون مكافحة الفساد.

أولا - الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات:

نص قانون العقوبات الجزائري على تجريم بعض تصرفات مسيري الشركات التجارية بصفة مباشرة أثناء قيامهم بمهامهم أو بمناسبةها، أو بصفة غير مباشرة، ونظرا لاتساع الأفعال الإجرامية التي قد يرتكبها هؤلاء المسيرين أو تابعيهم، لا يسعنا التطرق إلى جميعها، لكن سنحاول الإلمام بأغلبها، وهي جرائم التزوير وجرائم الأموال.

1- جرائم التزوير:

نص المشرع الجزائري على جرائم التزوير في المادة 197 وما يليها من قانون العقوبات، وميز بين أنواعها المختلفة، لكن ما يهمننا في هذه الدراسة هي جرائم التزوير التي قد يقع فيها الإطار المسير أثناء أدائه لوظيفته، والتي يمكن حصرها في جريمة تزوير المحررات التجارية أو المصرفية، وجريمة التزوير في المحررات العرفية¹.

أ- جريمة التزوير في المحررات التجارية أو المصرفية:

يقصد بالمحررات التجارية أو المصرفية الأوراق التجارية، السفتجة، الشيك، السند تحت الإذن والفواتير، كما تعد الدفاتر التجارية إجبارية كانت أم اختيارية محررات تجارية بين التجار²، وأي تغيير حقيقي يحدثه المسير في المحرر التجاري أو المصرفي يجعله عرضة للعقوبات المنصوص عليها في المادة 219

¹ عياطة نايلة، المرجع السابق، ص 128.

² أحسن بوسقبة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.2، ط.16، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص ص 477 و478.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

فقرة 02 و 03 من قانون العقوبات، والمتمثلة في الحبس من سنة إلى 10 سنوات، وبغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، ويجوز أن يحكم على المسير بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، وبالمنع من الإقامة من سنة إلى 05 سنوات على الأكثر.

ب- جريمة التزوير في المحررات العرفية:

يعرف المحرر العرفي بأنه كل محرر يصدر عن أفراد عاديين ليس لهم أية صفة رسمية، ولا يشترط أن يثبت فيه حق أو مخالصة أو صفة أو حالة قانونية، فالتوقيع بإمضاء مزور على رسالة شخصية مثلا يعد تزويرا في محرر عرفي¹.

ويعاقب القانون مسير المؤسسة الذي يقترب جريمة التزوير في المحررات العرفية بالحبس من سنة إلى 05 سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج، كما يجوز أن يحكم عليه كذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، وبالمنع من الإقامة من سنة إلى 05 سنوات على الأكثر².

2- جرائم الاعتداء على الأموال:

أدرج المشرع الجزائري الجرائم ضد الأموال في الفصل الثالث من الكتاب الثالث من قانون العقوبات، وهذه الجرائم تستهدف الذمة المالية للشركة عن طريق الاستيلاء على أملاكها أو حيازة أموالها بدون وجه حق، ما يسبب ضررا لحقوق ومصالح الشركاء والغير³، وقد تطورت أساليب الاستيلاء على

¹ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 479.

² المادة 220 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ حمليبي سيدي محمد، القانون الجزائري الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال (دراسة مقارنة)، الناشر الجامعي الجديد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 185.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

أموال الشركات من خلال جريمة خيانة الأمانة، وجريمة إصدار شيك بدون رصيد، وكذا جريمة الإهمال الواضح.

أ- جريمة خيانة الأمانة:

تعتبر جريمة خيانة الأمانة الجريمة الأكثر ملائمة لميدان المال والأعمال، باعتبار أن المسير هو الشخص الأمين على أموال الشركاء، لاستثمارها وتنميتها وتعظيم الأرباح التي تتولد عنها، ويترتب على اختلاسه أو تبديده للأموال¹ المسلمة له² بموجب عقد وكالة أو عقد عمل متابعته بجريمة خيانة الأمانة المعاقب عليها بالحبس من 03 أشهر إلى 03 سنوات، وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج³.

ويجوز أن تصل مدة الحبس إلى 10 سنوات والغرامة إلى 400.000 دج، إذا وقعت الجريمة من مسير شركة يلجأ إلى الجمهور بقصد الحصول على أموال أو أوراق مالية على سبيل الوديعة أو الوكالة أو الرهن⁴، وعلاوة على ذلك يجوز أن يحكم على المسير بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات، وبالمنع من الإقامة من سنة إلى 05 سنوات على الأكثر⁵.

¹ يشترط المشرع الجزائري أن يكون محل جريمة خيانة الأمانة شيئا منقولاً ذا قيمة مالية، وهو ما توضحه الأمثلة الواردة في المادة 376 في فقرتها الأولى من قانون العقوبات، وهي الأوراق التجارية، النقود، البضائع، الأوراق المالية، أو أية محررات أخرى تتضمن أو تثبت أي التزام أو إبراء، كما يشترط كذلك أن يتسلم الجاني هذه الأشياء على سبيل الحياة المؤقتة، فيكون ملزماً بردها إلى أصحابها وهو ما تأكده طبيعة العقود التي ذكرتها المادة 376 في فقرتها الأولى من قانون العقوبات، وكلها عقود أمانة جاءت على سبيل الحصر وهي: عقد الإيجار، عقد الوديعة، عقد الوكالة، عقد الرهن، عارية الاستعمال وعقد القيام بعمل، أنظر: - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.1، ط.19، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص 354 و355.

² تنحصر مصادر الحياة بالنسبة لمسيري المؤسسات محل هذه الدراسة في عقد العمل إذا تعلق الأمر بالمسير الذي يرتبط بالشركة بعقد عمل، وفي عقد الوكالة وعقد العمل معا بالنسبة للمسير الذي يجمع بين وظيفة المسير ووظيفة أجير.

³ المادة 376 فقرة أولى من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 378 فقرة أولى من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 376 فقرة 02 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أما إذا ارتكبت الجريمة ضد الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، فتكون عقوبة المسير الحبس من سنتين إلى 10 سنوات¹.

ب- جريمة إصدار شيك بدون رصيد:

عالج المشرع الجزائري جريمة إصدار شيك بدون رصيد في المادة 374 من قانون العقوبات والمادتين 541 و542 من القانون التجاري، والشيك أمر مكتوب يصدره الساحب إلى مؤسسة مالية بدفع مبلغ من المال لمجرد الاطلاع على الأمر المكتوب الذي يحمل توقيع الساحب².

تعتبر جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم التي يسأل عنها مسيري المؤسسات إذا كانوا مؤهلين للتوقيع على الشيك باسم الشركة، بموجب قانونها الأساسي، أو بمقتضى عقود عملهم³، ما لم يثبتوا أن إمضائهم على الشيك كان محل تزوير⁴.

يعاقب القانون على جريمة إصدار شيك بدون رصيد بالحبس من سنة إلى 05 سنوات، وبغرامة لا تقل عن قيمة الشيك، أو عن قيمة النقص في الرصيد⁵.

ج- جريمة الإهمال الواضح:

نص قانون العقوبات على جريمة الإهمال الواضح في المادة 119 مكرر منه، ونعني بالإهمال حصول خطأ بطريقة سلبية، سببها لامبالاة المسير بواجباته أو التزاماته، أو امتناعه عن تنفيذ أمر ملزم به قانوناً⁶، ويجب أن يكون هذا الإهمال بيّناً وجلياً ويتم إثباته بسهولة، أي بدون اللجوء إلى بذل جهد

¹ المادة 382 مكرر فقرة 02 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² حمليلى سيدي محمد، المرجع السابق، ص 231.

³ عياطة نائلة، المرجع السابق، ص 131.

⁴ حمليلى سيدي محمد، المرجع نفسه، ص 234.

⁵ المادة 374 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ عبدي سليمة، المرجع السابق، ص 242.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أو اللجوء إلى خبرة، ويستلزم القانون أن ينتج عن هذا الإهمال الواضح سرق أو اختلاس أو تلف أو ضياع الأشياء الموضوعية تحت تصرف المسير.

وتشترط المادة 119 مكرر من قانون العقوبات أن يكون محل جريمة الإهمال الواضح مالا منقولاً قد يكون وثيقة أو سند أو عقد أو آلات أو أدوات، وغيرها من المستلزمات التي يضعها ملاك المؤسسة تحت يد المسير بحكم وظيفته أو بسببها، ومن جانب آخر فإن القانون لا يتطلب توافر قصد جنائي ولا نية الإضرار بمصالح الشركة أو الشركاء أو الغير في هذه الجريمة، وهذا راجع إلى طبيعتها غير العمدية.

تعاقب المادة 119 مكرر من قانون العقوبات على جريمة الإهمال الواضح بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات، وبغرامة من 50.000 دج إلى 400.000 دج.

ثانيا - الجرائم المنصوص عليها في القانون التجاري:

نظرا لأهمية الشركات التجارية العمومية أو الخاصة في تحقيق الفعالية، والنجاعة للاقتصاد الوطني ولضمان سلامة أعمالها والحفاظة على الأموال العمومية، أو حقوق الشركاء أصحاب المصالح، فإن المشرع الجزائري لم يكتفي بما ورد من قواعد عامة في المسؤولية الجزائية لمسيرها، بل تعرض لهذه المسؤولية حتى في القانون التجاري¹، ويمكن تقسيم الجرائم المنصوص عليها في القانون التجاري إذا ما قصرناها على مسيرى المؤسسات الأجراء إل قسمين؛ جرائم متعلقة بالتسيير الإداري للشركة، وجرائم خاصة بالتسيير المالي للشركة.

1- الجرائم المتعلقة بالتسيير الإداري للشركة:

يقع على عاتق مسيرى المؤسسات كما أسلفنا مجموعة من الالتزامات المرتبطة بالتسيير الإداري للشركة، والمتمثلة في العمل على انعقاد الجمعية العامة، وإعلام المساهمين بميعاد انعقادها، وتنظيم

¹ نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 252.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

اجتماعاتها، وتمكينهم من الوثائق الضرورية لحضور اجتماعات الجمعية العامة ومناقشة قراراتها، ومخالفة هذه الالتزامات يترتب عليها مساءلة المسيرين جزائيا على النحو التالي:

أ- الجرائم المتعلقة بإجراءات انعقاد وتنظيم الجمعية العامة:

إن مخالفة مسير المؤسسة لالتزامه بدعوة الجمعية العامة للانعقاد في الآجال المقررة قانونا يشكل جريمة بمفهوم القانون التجاري، ويعاقب عليها بالحبس من شهرين إلى 06 أشهر، وبغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹، هذا بالنسبة لشركة المساهمة وبعقوبة الحبس من شهر واحد إلى 03 أشهر، وبغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط²، إذا تعلق الأمر بارتكاب بمسيرى الشركات ذات المسؤولية المحدودة لهذه الجريمة، كما يعاقب مسير المؤسسة بغرامة مالية تتراوح من 20.000 دج إلى 50.000 دج إذا أخل بالقواعد والأشكال الخاصة بتنظيم التصويت في اجتماعات الجمعية العامة³.

ب- الجرائم المتعلقة بحق المساهمين في الإعلام:

حرصا من المشرع الجزائري على حماية حقوق المساهمين، وضمان تزويدهم بالمعلومات المتعلقة بالشركة، حتى يكون هؤلاء على بينة ودراية بالوضعية المالية والإدارية للشركة، ما يسهل عليهم مناقشة القرارات المطروحة أمام الجمعيات العامة، فقد عمد إلى تجريم التصرفات التي من شأنها تقييد هذا الحق أو منعه، فجرم عدم إعلام المساهمين بتاريخ انعقاد الجمعية العامة في الآجال القانونية، وعاقب المسير على هذا الفعل بغرامة مالية من 20.000 دج إلى 100.000 دج⁴.

¹ المادة 815 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 802 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر، ويلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى تجريم هذا الفعل في باقي الشركات التجارية.

³ المادتين 820 و 821 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 817 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

كما عاقب المشرع كذلك مسيري الشركة الذين لم يزودوا المساهمين بالوثائق الضرورية قبل انعقاد الجمعية العامة، ووضعها تحت تصرفهم بمقر الشركة، بغرامة مالية تتراوح قيمتها من 20.000 دج إلى 200.000 دج¹، وهذا بالنسبة لشركات المساهمة والشركات ذات المسؤولية المحدودة.

2- الجرائم المتعلقة بالتسيير المالي للشركة:

أولى المشرع التجاري الجزائي عناية خاصة بالأموال المكونة لرأس مال الشركات التجارية، بنصه على مجموعة من الإجراءات يضمن من خلالها حسن تسيير هذه الأموال، وفرض مجموعة من الجزاءات التي تعتبر مشددة بالمقارنة مع جرائم التسيير الإداري على المسيرين المخلين بها، وعليه سنتناول أهم هذه الجرائم، وأكثرها انتشارا بين مسيري المؤسسات.

أ- الجرائم المتعلقة بالأسهم:

يشترط لقيام الجرائم المتعلقة بالأسهم توافر صفة خاصة بالشركة، وهي امتلاكها لصلاحيحة إصدار الأسهم وتداولها، ويتعلق الأمر هنا بشركات المساهمة² وشركات التوصية بالأسهم³، وتستبعد الشركات ذات المسؤولية المحدودة⁴، شركات المساهمة البسيطة⁵ وشركات الأشخاص⁶ من مجل تطبيق هذه الجرائم. إن أي تعامل من طرف مسيري الشركة في أسهم ليس لها قيمة إسمية، أو كانت قيمتها الإسمية أقل من الحد الأدنى القانوني⁷، أو كانت هذه الأسهم عينية لا يجوز التصرف فيها قبل انقضاء الآجال

¹ المواد 801 و818 و819 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادتين 592 و715 مكرر 30 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 715 ثالثا فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 569 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 715 مكرر 139 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ بشار فلاح ناصر الشباك، المرجع السابق، ص 125.

⁷ يقصد بالأسهم التي تكون قيمتها الإسمية أقل من الحد الأدنى للقيمة القانونية، تلك الأسهم النقدية التي لم تسدد ربع قيمتها على الأقل، أنظر: - المادة 596 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أو تداول وعوداً بالأسهم¹، يعرضهم لعقوبة الحبس من 03 أشهر إلى سنة، وبغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط².

ب- جريمة توزيع أرباح صورية:

قد يحدث أن لا تحقق الشركة أرباحاً أو تمنى بخسارة، فتهبط أصولها عن خصومها، ما يفرض على مسيرها ألا يوزعوا أية أرباح على الشركاء إلى أن يتم تعويض هذا القدر من الخسائر³، لكن إذا حدث وقام هؤلاء المسيرين بتوزيع أرباح صورية بدون جرد، أو بواسطة جرد مغشوش، لإيهام الغير بقوة مركز الشركة المالي، فإن ذلك يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بالحبس من سنة واحدة إلى 05 سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط⁴.

ج- جريمة التعسف في استعمال أموال الشركة أو سمعتها:

يقصد بجريمة التعسف في استعمال أموال الشركة⁵ أو سمعتها، استعمال المسير لأموال الشركة أو سمعتها عن سوء نية، وبشكل تعسفي خدمة لمصالحه الشخصية، أو لتفضيل شركة أخرى له فيها مصالح مباشرة أو غير مباشرة⁶.

¹ إذا كان الأصل هو منع تداول وعود بالأسهم، إلا أنه يجوز ذلك استثناءً في الحالة التي تنشأ فيها هذه الوعود بمناسبة زيادة في رأسمال شركة كانت أسهمها القديمة قد سجلت في تسعيرة بورصة القيم المنقولة، وهذا تحت شرط موقف لتحقيق الزيادة في رأس المال ويكون هذا الشرط مفترضاً في غياب أي تصريح، أنظر:- المادة 715 مكرر 51 فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 808 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 77.

⁴ المادتين 800 فقرة 01 و 811 فقرة 01 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ يستثنى من مجال تطبيق جريمة التعسف في استعمال أموال الشركة مسيري شركات الأشخاص، وهذا لا يعنى إفلاتهم من العقاب في حال ارتكابهم لهذه الجريمة، بل إنهم يتابعون على أساس جريمة خيانة الأمانة (قانون العقوبات)، أو بجريمة استعمال الممتلكات على نحو غير شرعي (قانون مكافحة الفساد)، أنظر:- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.2، المرجع السابق، ص 252.

⁶ حركاتي جميلة، المرجع السابق، ص 176.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

يستشف من تعريف هذه الجريمة عدم معاقبة المسير على ارتكابها إلا إذا كان متعسفا في استعمال أموال الشركة أو سمعتها، ويتوفر هذا الركن إذا كان الهدف من الاستعمال تحقيق أغراض شخصية متعارضة مع مصلحة الشركة¹، ورتب المشرع الجزائري على ارتكاب هذه الجريمة عقوبة الحبس من سنة إلى 05 سنوات، وغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط².

د- جريمة التعسف في استعمال السلطة أو الحق في التصويت:

تناول القانون التجاري جريمة التعسف في استعمال السلطة أو الحق في التصويت تحديدا في نص المادة 800 فقرة 05 بالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة، والمادة 811 فقرة 04 ضمن الأحكام الخاصة بالمخالفات المتعلقة بمديرية شركات المساهمة وإدارتها، وهي تسند إلى مسيرها الذين يستعملون عن سوء نية وبهذه الصفة سلطاتهم أو حق التصرف في الأصوات يعلمون أنه مخالف لمصالح الشركة لتحقيق أغراضهم الشخصية، أو لتفضيل شركة أو مؤسسة أخرى لهم فيها مصالح مباشرة أو غير مباشرة. ويقصد باستعمال السلطة الاستعمال المتعسف فيه للصلاحيات، أو مجموع الحقوق التي يجوز عليها مسير الشركة بموجب عقد عمله، وكذا مجموع الحقوق التي يخولها له القانون وعقد الشركة، أما عن استعمال الأصوات³ فالأمر يتعلق بالتوكيلات التي يعطيها المساهم للمسير بمناسبة انعقاد الجمعية العامة ويكون الاستعمال متعسفا فيه عندما يستعمل المسير الوكالات التي استلمها من المساهم بغرض استصدار قرارات من الجمعية العامة مخالفة لمصلحة الشركة⁴، وحدد المشرع الجزائري لهذه الجريمة عقوبة

¹ بوعزة ديدن، بموسات عبد الوهاب، المسؤولية الجنائية والمدنية لمسيرى شركات المساهمة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية العدد 01، المجلد 44، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2007، ص 10.

² المادتين 800 فقرة 04 و 811 فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ تخرج هذه الجريمة كذلك من مجال التطبيق على مسيرى شركات الأشخاص، بسبب شدة التقارب والصلة بينها وبين جريمة التعسف في استعمال أموال الشركة، وهذا لا يمنع من متابعة مسيرى هذه الشركات على أساس جريمة خيانة الأمانة، أو بجريمة استعمال الممتلكات على نحو غير شرعي، أنظر: - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.2، المرجع السابق، ص 252.

⁴ بشار فلاح ناصر الشباك، المرجع السابق، ص 23.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

الحبس من سنة إلى 05 سنوات، وغرامة من 20.000 دج إلى 200.000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط¹.

و- جريمة التفليس:

إن الأصل في جريمة التفليس طبقا لنص المادة 374 من القانون التجاري، أنها لا تطبق إلا على التجار في حالة توقفهم عن الدفع²، مع العلم أن مسيري المؤسسات محل دراستنا لا يكتسبون صفة التاجر حسب ما أشرنا إليه سابقا، غير أن المشرع الجزائري أجاز طبقا لنص المواد 378 إلى 380 من القانون التجاري مساءلة مسيري شركات المساهمة، والشركات ذات المسؤولية المحدودة، من أجل جريمة التفليس، إذا نتج عن تصرفاتهم غير المشروعة توقف الشركة عن الدفع³.

فرق المشرع الجزائري بين صورتين لجريمة التفليس، التفليس بالتدليس والتفليس بالتقصير⁴.

- التفليس بالتدليس: تشكل الأفعال المنصوص عليها في المادة 379 من القانون التجاري جريمة

الإفلاس بالتدليس، سواء قام المسير بفعل واحد أو أكثر من هذه الأفعال، والمتمثلة فيما يلي:
* اختلاس دفاتر الشركة.

* تبديد أو إخفاء كل أو بعض أصول الشركة.

* افتعال ديون صورية في حسابات الشركة بأوراق رسمية أو تعهدات عرفية أو في ميزانيتها.

¹ المادتين 800 فقرة 05 و 811 فقرة 04 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² نادية فوضيل، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 54.

³ تطبق جريمة التفليس كذلك على مسيري شركة التوصية بالأسهم وشركات المساهمة البسيطة، حسب ما قضت به أحكام المادتين 715 ثالثا فقرة 03 و 715 مكرر 135 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر، ويجوز تمديد تطبيقها على مسيري شركات الأشخاص الأجراء، مادام أن المشرع الجزائري لم يستثنهم من ذلك بنص صريح، كما أنه ومن العدالة لا يمكن معاقبة مسيري شركات الأموال وترك نظرائهم في شركات الأشخاص يفلتون من المساءلة الجزائية، إذا تسببوا بأفعالهم غير المشروعة في إفلاس الشركة التي يديرونها.

⁴ راشد راشد، الأوراق التجارية، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، المرجع السابق، ص 359 و 360.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وبعاقب القانون مرتكب جريمة الإفلاس بالتدليس بالحبس من سنة إلى 05 سنوات، وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج، ويجوز علاوة على العقوبة الأصلية أن يحكم على المفلس بالتدليس بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 09 مكرر 1 من قانون العقوبات لمدة سنة على الأقل، وخمسة سنوات على الأكثر¹.

- **التفليس بالتقصير:** لقد حددت المادتين 378 و380 من القانون التجاري مجموعة من الأفعال يؤدي اقرارها من طرف مسيرى المؤسسات إلى تحقق جريمة الإفلاس بالتقصير، وهي:

* استهلاك مبالغ باهظة تخص الشركة للقيام بعمليات احتيالية أو صورية.

* استعمال وسائل تدليسية تأخر إثبات إفلاس الشركة للحصول على أموال.

* دفع الشركة لعقد تعهدات لحساب الغير ثبت أنها بالغة الضخامة بالمقارنة مع وضعها المالي عند

التعاقد، وذلك دون أن تتقاضى الشركة مقابلا.

* القيام بعد توقف الشركة عن الدفع بإيفاء أحد الدائنين أو جعله يستوفي دينه إضرارا بجماعة

الدائنين.

* إمساك أو الأمر بإمساك حسابات الشركة بغير انتظام.

* إخفاء أو اختلاس كل أو بعض أمواله عن سوء قصد، أو أقر تدليسا بمديونيته بمبالغ ليست في

ذمته حتى يتفادى متابعته من جانب الشركة المتوقفة عن الدفع أو من دائنيها.

قرر المشرع الجزائري لجريمة التفليس بالتقصير عقوبة الحبس من شهرين إلى سنتين، وغرامة من

25.000 دج إلى 200.000 دج².

¹ المادة 383 فقرة 02 و03 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 383 فقرة أولى من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

ثالثا - جرائم الفساد:

أدى انتشار ظاهرة الفساد واستفحالها في عموم دول العالم بالسلطات العليا في البلاد إلى بذل مساعي حثيثة وجهود جبارة لمكافحة هذه الآفة والوقاية منها¹، حيث صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية للوقاية من الفساد ومكافحته²، وبعدها بسنتين استحدثت المشرع الجزائري قانون خاص بجرائم الفساد، وهو القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته³، الذي نص في بعض موادها على قيام المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات في القطاعين العام والخاص⁴، وهذا من خلال عدة جرائم لعل أهمها وأكثرها ارتباطا بموضوع دراستنا هي جريمة الرشوة في القطاع الخاص، وجريمة اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص.

1- جريمة الرشوة في القطاع الخاص:

تقوم جريمة الرشوة في حق كل مسير مؤسسة يطلب أو يقبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزايا أو أموال لا يستحقها سواء لنفسه أو لصالح الغير، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل ما مما يشكل إخلالا بواجباته، ويعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 05 سنوات، وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج⁵، ويمكن أن يحكم عليه بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص

¹ حجاب عائشة، المرجع السابق، ص 158.

² المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 أبريل 2004، المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، ج.ر عدد 26، المؤرخة في 25 أبريل 2004 الجزائر ص 12.

³ القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006، ص 04، والمتتم بالأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر عدد 50، المؤرخة في 01 سبتمبر 2010 ص 16، والمعدل والمتتم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 أوت 2011، ج.ر عدد 44، المؤرخة في 10 أوت 2011، الجزائر ص 04.

⁴ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.2، المرجع السابق، ص 23.

⁵ المادة 40 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتتم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

عليها في قانون العقوبات¹، كما يتم مصادرة العائدات والأموال غير المشروعة، الناتجة عن ارتكابه لهذه الجريمة².

2- جريمة اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص:

تُسند جريمة اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص إلى كل مسير تعمد اختلاس الممتلكات أو الأموال أو الأوراق المالية أو أي أشياء أخرى، وضعت تحت تصرفه بحكم وظيفته، ويعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 05 سنوات، وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج³، ويمكن أن يحكم عليه كذلك بعقوبة تكميلية أو أكثر من تلك المنصوص عليها في قانون العقوبات⁴، وتصادر جميع الأموال والعائدات غير المشروعة الناتجة عن ارتكابه لهذه الجريمة⁵.

الفرع الثالث: حالات انتفاء المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات

من المتفق عليه قانوناً أن لا يسأل الشخص جنائياً إلا إذا كانت إرادته سليمة، وأن لا يكون فاقداً للأهلية، وعليه فلا يتحمل المسؤولية المكروه والمضطر والصغير والمجنون، وتعد هذه الأسباب أسباباً عامة يستفيد منها المسيرين وسواهم لدفع المسؤولية الجنائية عنهم، يضاف إليها سببين خاصين بمسيرى المؤسسات دون غيرهم وهما؛ تفويض السلطة وانتفاء العمد.

ومن هذا المنطلق فقد تنتفي المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات بإحدى الطريقتين التاليتين، إما طبقاً للقواعد العامة، أو بحسب القواعد خاصة بميدان التسيير المتمثلة في صورتين؛ تفويض الاختصاص وانتفاء العمد.

¹ المادة 50 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² المادة 51 فقرة 02 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 41 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 50 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 51 فقرة 02 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أولا - انتفاء المسؤولية الجنائية لمسيرى المؤسسات طبقا للقواعد العامة:

لا يسأل المسير جنائيا إلا إذا كان متمتعا بحرية الاختيار والعقل والإدراك¹، فإذا فقد القدرة على التمييز وحرية الاختيار فإن المشرع لا يعتد بإرادته، فتستبعد المسؤولية الجزائية عن مسيرى المؤسسات في حالة انعدام الإدراك لديهم (كحالة الجنون مثلا) ، أو سلبت حرية اختيارهم سلبا جزئيا أو تاما². أما بالنسبة لحالة صغر السن فلا يعقل أن يستفيد منها المسير لدفع المسؤولية الجزائية عنه للاعتبارات التي شرحناها سابقا.

ثانيا - الحالات الخاصة لانتفاء المسؤولية الجنائية عن مسيرى المؤسسات:

إلى جانب الأسباب العامة لانتفاء مسؤولية المسير جزائيا، هناك أسباب خاصة تؤدي إلى درء هذه المسؤولية، وتتمثل في آلية تفويض السلطة وانتفاء العمد، وهما حالتين خاصتين بالإطارات المسيرة دون سواهم.

1- تفويض السلطة كسبب من أسباب انتفاء مسؤولية المسير الجزائية:

إن ثقل حجم الأعمال والنشاطات المتعلقة بالتسيير وتعددتها، خاصة في الشركات الكبرى أو تلك التي تضم عدة فروع، جعل من مسيرها أمام ضرورة اللجوء إلى تفويض جانب من سلطاتهم لمساعدتهم، لاستحالة قيامهم بكافة هذه المهام³، ومن ثم فإن تفويض السلطة هو عملية اختيارية يتم بموجبها نقل جزء من السلطات المسندة للمسير إلى مساعديه وهم في الغالب إطارات المديرية، لعدم قدرته على ممارستها مجتمعا، فيصبح المساعد مسؤولا أمام المسير عن الأعمال التي قام بها.

¹ منصور رحمانى، المرجع السابق، ص 199.

² المادتين 47 و48 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ لقد أجاز القانون إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء (تفويض السلطة) في نص المادة 624 فقرة 06 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وحتى يكون هذا التفويض صحيحا ومنتجا لآثاره يشترط فيه مجموعة من الشروط¹ المبينة أدناه:

* أن يصدر التفويض من شخص يجوز على صفة مسير قانوني للشركة، أي أن يكون صاحب اختصاص أصيل، وله السلطة اللازمة لمنح هذا التفويض.

* أن يكون المفوض له أحد إطارات المديرية، أو إطار مؤهل للقيام بهذا العمل.

* أن يحدد المسير في التفويض بدقة مدى ومدة السلطات الممنوحة للمفوض له.

* يجب أن يكون التفويض مكتوبا، وذلك حتى يتسنى للمسير نشره في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية، حسب ما نصت عليه المادة 624 فقرة 08 من القانون التجاري.

* لا يجوز للمسير أن يفوض جميع سلطاته لكون أن شخصيته تعتبر عنصرا جوهريا في عقد عمله.

* أن يقبل المفوض له التفويض حتى يكون على دراية بالمسؤوليات الملقاة عليه.

ويتعين زيادة على هذه الشروط أن يقوم المسير (المفوض) بتزويد المفوض له بالوسائل اللازمة لمباشرة هذه السلطات².

باجتماع هذه الشروط في التفويض تنتقل المسؤولية الجزائية من المسير إلى التابع الذي ارتكب الجريمة³.

2- انتفاء المسؤولية الجزائية للمسير بانتفاء العمد⁴:

قد تنتفي مسؤولية مسير المؤسسة كذلك بانتفاء العمد في بعض الجرائم، لاسيما تلك المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والمقصود هنا جريمة اختلاس الممتلكات في

¹ عدي سليمة، المرجع السابق، ص ص 311 و312.

² Brigitte Pereira, op.cit., p 88.

³ عياطة نايلة، المرجع السابق، ص 340.

⁴ حركاتي جميلة، المرجع السابق، ص 86.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

القطاع الخاص، أين اشترط المشرع الجزائري بشكل صريح قيام العمد من طرف المسير لقيام هذه الجريمة¹.

إذا كانت تصرفات مسيرى المؤسسات غير المشروعة ترتب في حقهم عقوبات جزائية حسب ما سبق ذكره، فإن بعضها الآخر قد يؤدي إلى مساءلتهم جنائيا عن ديون الشركة المستحقة لفائدة الخزينة العمومية.

المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية لمسيرى المؤسسات

مبدئيا لا يعتبر مسيرى المؤسسات ملزمون في ذمهم المالية الخاصة بتسديد الديون الضريبية التي تخضع لها الشركة، إعمالا بمبدأ استقلال الذمم المالية بين الشركة ومسيرها، غير أنه يمكن ولو بصفة استثنائية تقرير مسؤولية المسير التضامنية عن تسديد الضريبة العالقة بذمة الشركة المستحقة لمصلحة الضرائب، حينما يتسبب سلوكه الضار في تعذر تحصيل الضرائب والغرامات الناتجة عنها المفروضة على الشركة².

لقد خلق هذا الوضع شخص قانوني آخر مكلف بدفع الضرائب والغرامات الجنائية المستحقة على الشركة وهو مسير المؤسسة، لكن خطورة النتائج المترتبة على تقرير هذه المسؤولية دفعت بالمشرع الجنائي الجزائري إلى وضعها ضمن نطاق خاص، محكوم بالشروط المحددة في القوانين الجنائية (قانون الإجراءات الجنائية).

ينتج عن تقرير مسؤولية مسيرى الشركات جنائيا أثرا خطيرا يصيبهم في ذمهم المالية، قد يصعب عليهم الإيفاء به، يتمثل في إلزام هؤلاء المسيرين بتسديد الضرائب والغرامات المترتبة على الشركة من ما لهم الخاص وبالتضامن معها.

¹ المادة 41 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² Alexis Constantin, op.cit., p73.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الفرع الأول: شروط قيام مسؤولية مسير الشركة جبائياً

تنص المادة 155 من قانون الإجراءات الجبائية¹ الجزائري على أنه: "عندما يتعذر تحصيل الضرائب من أي نوع كانت والغرامات الجبائية التي يسند تحصيلها لمصلحة الضرائب والمترتبة على الشركة من جراء مناورات تدليسية أو عدم التقيد بصفة متكررة بمختلف الالتزامات الجبائية، يمكن أن تحمل المسؤولية بالتضامن بين المدير (أو المديرين) والمسير (أو المسيرين)، أصحاب الأغلبية أو الأقلية بمفهوم المادة 14-2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة²، مع هذه الشركة عن دفع الضرائب والغرامات المذكورة.

ولهذا الغرض يباشر العون المكلف بالتحصيل دعوى ضد المدير أو المديرين أو المسير أو المسيرين أمام رئيس المحكمة الذي يتبعه مقر الشركة، الذي ييث على منوال ما هو معمول به في المواد الجزائية. لا تمنع طرق الطعن التي يباشرها المدير أو المديرين أو المسير أو المسيرين في قرار رئيس المحكمة الذي يقر بمسؤوليتهم أن يتخذ المحاسب في حقهم التدابير التحفظية".

يستدل من فحوى هذا النص أنه لا ينسحب إلا على الأشخاص الذين يثبت اكتسابهم لصفة المسير، وضمن شروط محددة تقرر السلطات القضائية المختصة وحدها مدى توافرها من عدمه وهي على التوالي؛ تعذر تحصيل الدين الضريبي العالق بذمة الشركة، وأن تكون هذه العرقلة بفعل مناورات احتيالية أو تدليسية يقوم بها المسير، أو عدم تقيد الأخير بصفة متكررة بمختلف الالتزامات الجبائية المفروضة على الشركة.

¹ المادة 195 من القانون رقم 01-21 المؤرخ في 22 ديسمبر 2001، المتضمن قانون المالية لسنة 2002، ج.ر عدد 79 المؤرخة في 23 ديسمبر 2001، الجزائر، ص 17، والتي أصبحت فيما بعد المادة 155 من قانون الإجراءات الجبائية، المعدل والمتمم.
² يجب أن نشير إلى أن المشرع الجبائي الجزائري قد ألغى المادة 14-2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة بموجب المادة 02 من القانون رقم 02-11 المؤرخ في 24 ديسمبر 2002، المتضمن قانون المالية لسنة 2003، ج.ر عدد 86، المؤرخة في 25 ديسمبر 2002، الجزائر، ص 03.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أولا - تعذر تحصيل الدين الضريبي العالق بذمة الشركة:

تخضع الشركات التجارية لمجموعة من الضرائب والرسوم أبرزها الضريبة على أرباح الشركات والرسم على النشاط المهني، والدفع الجزائي بعنوان الأجور المدفوعة، والرسم العقاري¹، وبمحكم خضوع الشركة للنظام الحقيقي لتحديد معدلات الضرائب المفروضة عليها قانون²، يتعين عليها أن تقدم قبل 30 أبريل من كل سنة على الأكثر لدى مفتش الضرائب المختص إقليميا، تصريحاً بمبالغ الأرباح الخاضعة للضريبة الخاصة بالسنة المالية السابقة³، أو أن تكتب إلكترونيا قبل 20 ماي كحد أقصى كشفا تلخيصيا سنويا يتضمن المعلومات الواردة في التصريح السنوي للنتائج والكشوف المرفقة⁴.

علاوة على هذا يجب على الشركة أن تقدم كشفا مفصلا للتسيقات المدفوعة بصدد الضريبة على أرباح الشركات، بالإضافة إلى الوثائق المحاسبية والجرود وغيرها من الوثائق التي يطلبها مفتش الضرائب لإثبات صحة النتائج المبينة في التصريح⁵.

ويتيح قانون الإجراءات الجبائية لإدارة الضرائب أجل أربع سنوات للقيام بتحصيل جداول الضريبة⁶.

بعد أن تحدد الإدارة الجبائية المختصة إقليميا نوع الضريبة والمبالغ الواجبة الدفع، تقوم بتبليغ الشركة بذلك، وتمنحها مدة قانونية كافية لتسديد ما عليها من ضرائب، قبل أن تلجأ إلى التحصيل القصري لها عن طريق الحجز التحفظي للأموال العقارية والمنقولة، والبحث والتحري عن حساباتها البنكية لتجميدها

¹ الطيب بلولة، قانون الشركات، المرجع السابق، ص 52.

² العيد صالحى، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 24.

³ المادة 151 من الأمر رقم 76-104 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976، المتضمن قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، ج.ر. عدد 102، المؤرخة في 22 ديسمبر 1976، ص 1432، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 151 مكرر من الأمر رقم 76-104 المتضمن قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادة 152 من الأمر رقم 76-104 المتضمن قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ المادة 1-106 من قانون الإجراءات الجبائية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وتكون هذه الإجراءات كضمان لسداد الديون الضريبية¹، وهذا قبل توقيع الحجز التنفيذي عليها² لبيعها وتحصيل الضرائب وجميع حقوق التأخير المترتبة عليها، إذا لم تستجب الشركة خلال المدة محددة. تأسيسا على ما سبق ينبغي على إدارة الضرائب أن تقيم الدليل على وجود دين جبائي مترتب على عاتق الشركة، وأنها قامت بجميع الإجراءات لتحصيله حتى تستطيع متابعة مسيرها جبائيا، وزيادة على هذا يجب أن يكون تعذر استفاء الدين الجبائي ناتج عن سلوك المسير ذاته³.

ثانيا - قيام المسير بمناورات تدليسية للحيلولة دون دفع الشركة لديونها الجبائية:

أشارت القوانين الجبائية لمصطلح المناورات التدليسية في أكثر من موضع⁴، دون أن تتطرق لمفهومها مكتفية بذكر بعض مظاهرها⁵ في المادة 36 من قانون الإجراءات الجبائية، والمادة 193-2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة⁶.

وبالرجوع إلى القواعد العامة في قانون المدني، فإنه يعتبر تدليسا السكوت عمدا عن واقعة أو ملاحظة إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملاحظة⁷، في حين يرى بعض الفقهاء أن المقصود بالطرق الاحتيالية أو التدليسية في الميدان الجبائي هو: "الإخلال بواجب

¹ بن زارع رايح، المسؤولية الجبائية لمسير الشركات، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 41.

² المادة 145 من قانون الإجراءات الجبائية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 155 فقرة أولى من قانون الإجراءات الجبائية، المعدل والمتمم، سالف الذكر، وأنظر كذلك: - عائشة بوعمز، المرجع السابق ص 123.

⁴ المادة 303 من الأمر رقم 76-104 المتضمن قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، المعدل والمتمم، والمادة 34 من قانون الإجراءات الجبائية، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ العيد صالح، المرجع السابق، ص 29.

⁶ وتمثل هذه المظاهر خصوصا وفقا لأحكام قانون الإجراءات الجبائية وقانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة في: ممارسة أنشطة غير قانونية أو بدون تصريح، ممارسة عمليات الشراء والبيع بدون فوترة، تسليم فواتير لا تتعلق بعمليات حقيقية، تقييد حسابات خاطئة أو وهمية في دفتر اليومية ودفتر الجرد، تقديم وثائق مزورة للاستفادة من الامتيازات الجبائية، كل عمل أو فعل أو سلوك يكون الغرض منه تجنب أو تأخير دفع كل أو جزء من مبلغ الضريبة.

⁷ المادة 86 فقرة 02 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الصدق الذي فرضه القانون على الملمزم بالضريبة في الإقرارات والأوراق التي يقدمها إلى الإدارة الضريبية¹.

استنادا إلى ما سبق يمكننا القول أن المناورات التدليسية أو الاحتمالية في عمومها تدور حول فكرة التصريح أو إعطاء بيانات كاذبة أو غير صحيحة، تنطوي على إخفاء المبالغ التي تحسب على أساسها الضريبة.

ويستلزم لقيام المناورات الاحتمالية أو التدليسية ضرورة توفر عنصرين متلازمين²:

- **عنصر مادي:** يتمثل في اقرار المسير لخطأ تدليسي وإخفاء وجوده، أو جعله يظهر سلوكا قانونيا صحيحا، سواء كان نتيجة لوقائع إيجابية أو سلبية.

- **عنصر معنوي:** حيث يتمثل هذا العنصر أساسا في كل مخالفة ضريبية تم ارتكابها بسوء نية³.

يقع عبء إثبات وجود هذه المناورات على عاتق إدارة الضرائب، إذ يجب عليها تقديم الدليل الكافي لتبرير وجودها⁴، وفي حال كانت الدعوى مرفوعة ضد أكثر من مسير وجب على الإدارة الجبائية إقامة الدليل ضد كل واحد منهم على حدا، لأنه لا يمكن تحميل الشخص خطأ غيره⁵.

ثالثا - عدم تقييد المسير المتكرر بالالتزامات الجبائية:

غني عن البيان التزام مسير المؤسسة باحترام كل القوانين الجبائية باعتباره ممثلا للشركة اتجاه محيطها

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.1، المرجع السابق، ص 416.

² بن زارع رابع، نطاق المسؤولية الجبائية لمسيرى الشركات (دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والفرنسي)، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد 04، المجلد 22، جامعة عنابة، الجزائر، 2016، ص 117.

³ Houari Zenasni, La Responsabilité Fiscale des Dirigeants de Sociétés Commerciales mémoire pour obtenir d'un diplôme de magistères en droit comparé des affaires faculté de droit et sciences politiques, Université D'Oran1, Alger, 2012, pp 38 et 39.

⁴ العيد صالح، المرجع السابق، ص 30.

⁵ بن زارع رابع، نطاق المسؤولية الجبائية لمسيرى الشركات (دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والفرنسي)، المرجع نفسه، ص 117.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الخارجي، والواقع أن الالتزامات الجبائية متعددة ومتنوعة، يمكن تقسيمها إلى نوعين، التزامات تصريحية كالإقرار بمبالغ الأرباح الخاضعة للضريبة، والالتزام بدفع الضرائب المستحقة إلى إدارة الضرائب¹.

ويشترط في عدم تقييد المسير بالالتزامات الجبائية ضرورة توافر صفة التكرار لديه، وأن تثبت إدارة الضرائب أن هذه التصرفات أدت إلى تعذر تحصيل الضرائب والغرامات المترتبة عليها، أي وجود علاقة مباشرة بين فعل المسير وامتناع الشركة عن سداد ديونها الضريبية.

ولا يستلزم المشرع الجبائي الجزائري أن يقع هذا الإخلال المتكرر على نفس الالتزام الضريبي لقيام مسؤولية المسير الجبائية، بل يمكن أن يقع على التزامات جبائية مختلفة².

الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن تقرير مسؤولية مسير الشركة جبائيا

تقضي المادة 155 فقرة 02 من قانون الإجراءات الجبائية بأن ترتيب مسؤولية المسير جبائيا لا تكون إلا بموجب دعوى قضائية تباشرها مديرية الضرائب³، لإلزام المسير بتسديد الضرائب والغرامات الجبائية المترتبة على الشركة التي يديرها بالتضامن مع هذه الأخيرة، مما يعني أن هذه المسؤولية ليست مفترضة وإنما تقر بناء على نص قانوني، يخضع تطبيقه بصفة حصرية لرقابة الجهات القضائية⁴.

¹ Houari Zenasni, op.cit., p 39.

ومن بين أهم الالتزامات الجبائية التي تقع على عاتق مسيرى المؤسسات مايلي:

- التصريح بالوجود، المادة 183 من قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة.
- التصريح بالنتائج، المادة 151 من قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة.
- التصريح بالعمولات والمكافآت الأخرى، المادة 176 من قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة.
- التصريح بالمبالغ المدفوعة للشركاء أو المساهمين، المادة 181 من قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، كما أن الإخلال بالالتزامات الجبائية من طرف المكلف بما قد يؤدي إلى تكييفها على أساس جريمة الغش الضريبي، أنظر:- قرار المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، ملف رقم 430229، مؤرخ في 31 ديسمبر 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر 2008 ص 397.

² بن زارع رابع، نطاق المسؤولية الجبائية لمسيرى الشركات (دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري والفرنسي)، المرجع السابق، ص 119.

³ عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.3، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2017، ص 266.

⁴ بن زارع رابع، المسؤولية الجبائية لمسيرى الشركات، المرجع السابق، ص 107.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وهو ما يشكل ضماناً إضافية لإدارة الضرائب تمكنها من تتبع تحصيل ديونها الضريبية ولو في ذمة شخص غير مكلف بها أصلاً، وهو المسير الذي ثبت أن تصرفاته قد نجم عنها تعذر التحصيل الجبائي في مواجهة الشركة¹.

يكرس نص المادة 155 فقرة أولى من قانون الإجراءات جبائية مبدأ التضامن فيما بين المسير أو المسيرين في حالة تعددهم، والشركة المدينة عن تسديد جميع الضرائب والغرامات العالقة بذمة هذه الأخيرة، وهو تضامن سلمي يترتب عليه اعتبار² الدين كوحدة واحدة، يجيز لإدارة الضرائب مطالبة المدينين المتضامنين مجتمعين أو منفردين بالوفاء بكامل الدين³، وفي حالة قيام أحدهم بالوفاء بالدين الضريبي كله برئت ذمة المدينين جميعاً⁴، وعليه يجوز للمسير أن يرجع على المدينين في حالة سداده للدين الضريبي، كل حسب نصيبه، كما يمكنه كذلك أن يعود على الشركة بكل ما دفعه وليس بجزء منه فقط على اعتبار أنها المكلفة قانوناً بدفع الضرائب⁵.

وإلى جانب كل من المسؤولية الجزائية والجبائية، يكون مسيرى المؤسسات الاقتصادية مسؤولين بمقتضى القواعد العامة في المسؤولية المدنية، إذا ما خالفوا الأحكام التشريعية والتعاقدية المنصوص عليها في القوانين الخاصة أو عقد الشركة التأسيسي أو عقود عملهم، أو عن الأخطاء التي قد يرتكبونها عند قيامهم بأعمال الإدارة اليومية للشركة، وزيادة على ذلك يقع على مسيرى الشركات مجموعة من الواجبات والالتزامات الأخلاقية، أو الطوعية اتجاه المجتمع والبيئة المحيطة بالشركة، والتنصل منها قد يترتب عليه ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية.

¹ Houari Zenasni, op.cit., p 55.

² بن زارع رابع، المسؤولية الجبائية لمسيرى الشركات، المرجع السابق، ص 150.

³ المادة 223 فقرة أولى من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁴ المادة 222 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁵ عائشة بوعمز، المرجع السابق، ص 123.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

المبحث الثاني: المسؤولية المدنية والاجتماعية لمسيري المؤسسات

نص المشرع الجزائري صراحة على مسؤولية مسيري الشركات التجارية مدنيا، منفردين كانوا أو متضامنين حسب الحالة، سواء عن مخالفة الأحكام القانونية أم عن مخالفة القانون الأساسي للشركة أو بنود عقود عملهم، أم عن الأخطاء التي يرتكبونها أثناء قيامهم بأعمال التسيير، وتكون هذه التصرفات موجبة لتعويض الطرف المضرور¹. (المطلب الأول)

أدى التطور الذي شهده قانون الشركات إلى بروز نوع جديد من المسؤولية، وإن لم ينص عليه القانون الجزائري صراحة، وهو ما أصطلح على تسميته بالمسؤولية الاجتماعية، التي تلزم الشركة ومسيريها بمراعاة مصالح المجتمع الذي يقع ضمن حدود محيط الشركة، سواء بإرادة المشرع أو بمحض إرادتهما². (المطلب الثاني)

المطلب الأول: المسؤولية المدنية لمسيري المؤسسات

يراد بالمسؤولية المدنية لمسيري المؤسسات، المسؤولية التي يتحملونها بسبب إخلالهم بالتزام قانوني نتيجة خطأ أو إهمال أو تقصير منهم، أو الإخلال بالتزاماتهم التعاقدية³، ويترتب عليها التزام المسير بجبر الضرر أو تعويض الشخص المضرور، الذي ينفرد وحده بحق المطالبة به أو التنازل عنه⁴، والمسؤولية المدنية نوعان مسؤولية تقصيرية يرتبها القانون عن الفعل غير المشروع، ومسؤولية عقدية تنشأ عن الإخلال بالالتزامات التعاقدية⁵.

¹ المادتين 578 و715 مكرر 23 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² زكريا يونس أحمد، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات (دراسة مقارنة)، دار الكتب القانونية، مصر، 2017، ص54.

³ علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، المرجع السابق، ص05.

⁴ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.2، الواقعة القانونية (الفعل غير المشروع- الإثراء بلا سبب والقانون)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص10.

⁵ علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون الجزائري، ط.3، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003 ص111.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

تقوم مسؤولية مسيرى المؤسسات مدنيا سواء كانت عقدية أم تقصيرية على أركان ثلاث أساسية الخطأ والضرر والعلاقة السببية التي تربط بينهما، وتكون هذه المسؤولية فردية أو تضامنية حسب الأحوال تجاه الشركة أو المساهمين أو الغير.

ويترتب على قيام هذه المسؤولية مجموعة من الدعاوى في حق مسيرى الشركة، التي تعتبر الأداة القانونية للمضروب من أجل جبر ضرره، والحصول على تعويض مناسب متى توافرت الشروط القانونية والإجرائية لذلك.

الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات ونطاقها

تقتضي القواعد العامة في القانون المدني الجزائري توفر ثلاث أركان لقيام المسؤولية المدنية أيا كان نوعها وهي على التوالي؛ الخطأ والضرر والعلاقة السببية بين الفعل المولد للضرر والضرر، كما أن هذه المسؤولية يمكن أن يتحملها بحسب ما ينص عليه القانون المدني المسير وحده، أو أن تكون تضامنية بينه وبين باقي المسيرين.

أولا - أركان المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات:

بالرجوع إلى أحكام المادة 124 من القانون المدني، والمادة 715 مكرر 23 من القانون التجاري يتبين لنا أن المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات لا تقوم إلا في حالة صدور خطأ من المسير، وإصابة المدعي بضرر، ووجود علاقة سببية تربط بين الخطأ والضرر.

1- الخطأ:

يعرف الخطأ بأنه: "كل انحراف في السلوك أو إخلال بواجب تفرضه القواعد القانونية من دون أن نتساءل عن الحالة النفسية للفاعل"¹، كما يقصد به كذلك: الإخلال بالالتزامات التعاقدية (المسؤولية

¹ حمزة قنال، مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية (الفعل المستحق للتعويض)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018 ص 29.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

العقدية) أو الإخلال بالالتزامات الخارجة عن دائرة التعاقد (المسؤولية التقصيرية)¹.
وتبعا لنص المادتين 578 و 715 مكرر 23 من القانون التجاري، فإن الأخطاء المولدة للمسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات، لا تخرج عن كونها مخالفة القواعد التشريعية والتنظيمية المطبقة على الشركات التجارية، أو مخالفة نظامها الأساسي، أو الخطأ في التسيير، بالإضافة إلى مخالفة المسير لبنود عقد عمله.

أ- مخالفة القواعد التشريعية والتنظيمية المطبقة على الشركات التجارية:

إذا خالف مسيرى المؤسسات الأحكام التنظيمية الآمرة المنظمة لسير الشركات التجارية، أثناء أدائهم لمهامهم، فإنهم يكونوا قد ارتكبوا بذلك خطأً موجباً لقيام المسؤولية المدنية في حقهم، ومن بين هذه الأخطاء ما يلي:

- الحصول على قروض نقدية خلافاً لأحكام القانون².
- عدم استدعاء الجمعية العامة للانعقاد في المواعيد المحددة قانوناً³.
- عدم تمكين الشركاء من ممارسة حقهم في الإعلام⁴، أو مخالفة قواعد النصاب والأغلبية⁵.
- الإقدام على أعمال لا تدخل ضمن نطاق موضوع الشركة، أو التعدي على السلطات المخولة

¹ آمال بلملود، المسؤولية المدنية للمسيرين في شركات المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الأمين دباغين سطيف 02، الجزائر، الموسم الجامعي 2014-2015، ص ص 25 و 26.

² المادة 628 فقرة 03 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 676 فقرة أولى من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادتين 677 و 678 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ المادتين 674 فقرة 02 و 03، و 675 فقرة 02 و 03، من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

صراحة للهيئات الأخرى في الشركة¹.

ب- مخالفة النظام الأساسي للشركة:

من المسلم به أن العقد التأسيسي للشركة هو قانونها الأساسي، وبالتالي فإن أي خرق للأحكام المنصوص عليها في هذا العقد من طرف المسير يكون مسؤولاً عنه مدنياً²، كأن يتعسف في استعمال السلطات المخولة له، أو أن يتجاوز حدودها، ما لم تكن نصوص العقد غامضة، وتحتوي على لبس فالأصل أن يعفى المسير من المسؤولية³، وكذلك الأمر بالنسبة لمخالفة المسير لبند عقد عمله، خاصة فيما بتحقيق أهداف النتائج والتزاماتها.

ج- الخطأ في التسيير:

يعد الخطأ في التسيير أحد أخطر الأخطاء التي قد يرتكبها مسيرى المؤسسات أثناء قيامهم بواجباتهم في إدارة الشركة⁴، وينقسم إلى نوعين خطأ إيجابي وخطأ سلبي.

– **الخطأ الإيجابي:** يتحقق هذا النوع في العادة بفعل إيجابي يصدر من المسير، ينتج عنه ضرراً للشركة أو للشركاء أو للغير، وهو إما أن يكون خطأ عمدياً أو خطأ بالإهمال أو خطأ لعدم كفاءة المسير⁵.

– **الخطأ السلبي:** وهو ذلك الخطأ الذي يكون في حالة امتناع المسير عن اتخاذ قرارات أو مواقف معينة، يترتب عليها ضرراً للشركة أو للشركاء أو للغير⁶.

¹ المادتين 622 و638 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

² بوبريمة عادل، فرشة كمال، المسؤولية المدنية لمسيرى شركات المساهمة، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد 02، المجلد 06، المركز الجامعي إيليزي، الجزائر، 2021، ص 242.

³ نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 59.

⁴ آمال بلمولود، المرجع السابق، ص 31.

⁵ بوبريمة عادل، فرشة كمال، المرجع نفسه، ص 243.

⁶ بوعزة ديدن، بموسات عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 38.

2- الضرر:

لا يكفي لقيام المسؤولية المدنية لمسيري المؤسسات وقوع الخطأ وحده، بل لابد أن يسبب هذا الخطأ ضرراً للغير، ويقصد بالضرر: "الخسارة المادية أو المعنوية التي تلحق بحق الضحية أو بمصلحة مشروعة له نتيجة التعدي الذي وقع عليه"¹.

يشترط في الضرر أن يكون مباشراً ومحققاً وشخصياً²، فحرمان المساهم على سبيل المثال من حقه في الإعلام، يشكل له تفويت فرصه لتحقيق أرباح إن باع جزء من أسهمه، بناء على معلومات صحيحة يتلقاها من المسير حول الوضعية المالية لسوق الأسهم، وهذا بالرغم من أن تفويت الفرصة أمراً محتملاً، إلا أن تفويتها على المسير في هذه الحالة أمراً محققاً يوجب التعويض.

3- العلاقة السببية:

إن العلاقة السببية بين الخطأ والضرر توجب أن يكون الخطأ هو السبب في حدوث الضرر³، لكن قد يصعب إثبات ذلك بسبب أن الأفعال غير المشروعة التي يرتكبها المسير قد يمر عليها وقت طويل قبل اكتشافها والتحقيق فيها، خاصة في الميدان الاقتصادي الذي تتداخل فيه هذه الأعمال بظروف ووقائع أخرى، لكن هذا لا يدفع المسؤولية عن المسير، فكل فعل يصدر منه ويكون مخالف للقانون أو العقد الأساسي للشركة أو لعقد عمله، تضررت منه الشركة أو الغير، ينشأ عنه مسؤوليته المدنية، ويبقى تقدير قيام هذه المسؤولية من عدمها بيد القاضي الموضوع⁴.

ولا يمكن نفي اتصال الخطأ بالضرر إلا إذا أقام المسير الدليل على أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، لحادث مفاجئ أو لقوة قاهرة، أو بخطأ من المضرور، أو خطأ الغير، ففي هذه الحالة

¹ حمزة قنات، مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية (الفعل المستحق للتعويض)، المرجع السابق، ص 48.

² بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 157.

³ محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 317.

⁴ بوعزة ديدن، بموسات عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 55.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

تنتفي مسؤولية المسير المدنية¹، ولا يكون ملزماً بتعويض هذا الضرر، ما لم يقضي القانون أو الاتفاق بخلاف ذلك².

ثانياً - نطاق المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات:

يكون مسيرى الشركات مسؤولين مدنياً في مواجهة الشركة أو المساهمين أو الغير، إما منفردين بتحميل مسيراً بذاته أعباء المسؤولية دون غيره، وإما متضامنين فيما بينهم³.

1- المسؤولية الفردية أو الشخصية:

قد تكون مسؤولية المسير المدنية شخصية متى وقع الضرر الذي أصاب الشركة أو الغير بسبب خطأ صدر منه أثناء قيامه بالأعمال الموكلة إليه أو بمناسبة⁴، ولا تقوم المسؤولية الشخصية لمسير المؤسسة إلا في حالة ما إذا كانت الشركة تدير من طرف مسير واحد، أو في حالة ارتكاب خطأ منفصل من مسير بذاته إذا تعدد المسيرين، ولكن هذا لا يعني في الحالة الأخيرة تملص باقي المسيرين من المتابعة القضائية إذا تبين أنهم كانوا يعلمون بالأعمال غير المشروعة التي قام بها المسير المدعى عليه، أو أن إهمالهم لتنفيذ مهامهم قد سهل له ذلك⁵.

2- المسؤولية التضامنية:

يسأل مسيرى المؤسسات مسؤولية تضامنية في حالة تعددهم وارتكابهم لخطأ مشترك، يلزمهم بتعويض الطرف المضرور تضامنياً، كأن يصدر مجلس الإدارة قرار خاطئ يوافق عليه أغلب المسيرين فإنهم

¹ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 192.

² المادة 127 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل و المتمم، سابق الذكر، كما تنتفي المسؤولية المدنية كذلك في حالة الدفاع الشرعي، بحسب مقتضيات المادة 128 من القانون المدني.

³ المواد 578 و 715 مكرر 23، و 715 مكرر 28 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل و المتمم، سالف الذكر.

⁴ عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 315.

⁵ بوبريمة عادل، فرشة كمال، المرجع السابق، ص 244.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

يسألون بالتضامن عن الأضرار الناجمة عنه، ما لم يثبت المسير أو المسيرين المعترضون اعتراضهم كتابة في محضر الجلسة، ويمكن لقاضي الموضوع أن يقرر التضامن بين المسيرين إذا تعذر عليه تقسيم الضرر الحاصل، أي في حالة جهله لنصيب كل مسير في المسؤولية، فلا يكون أمام القاضي سوى تقسيمه على جميع المسيرين¹.

إن قيام المسؤولية المدنية في حق مسيرى المؤسسات سواء كانوا فرادى أو متضامنين، ينتج عنها جزاءات مدنية تختلف عن ما هو مألوف في القواعد العامة للمسؤولية المدنية، وهذا بسبب حساسية القطاع الصناعي والتجاري الذي يشكل عصب الاقتصاد الوطني.

الفرع الثاني: آثار المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات

عادة ما يتهرب المسؤول من مسؤوليته، ويحاول أن يتملص من جبر الضرر الذي لحق بالمضروب فيضطرب الأخير إلى رفع دعوى قضائية للمطالبة بحقه المشروع، والحصول على تعويض مناسب، وعليه سنتطرق في هذا الجزء من هذه الدراسة إلى الدعاوى الناشئة عن المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات، ثم نعالج ما قد ترتبه من جزاءات.

أولاً - الدعاوى الناشئة عن المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات

ينجم عن المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات دعاوى قضائية يباشرها الطرف المضروب ضد المسير أو المسيرين لاستفاء حقوقه، وتنقسم هذه الدعاوى إلى نوعين، دعوى الشركة التي ترفع باسمها إذا مست الأضرار ذمتها المالية، والدعوى الفردية التي يمارسها المضروب بنفسه مساهماً كان أو من الغير.

1- دعوى الشركة:

دعوى الشركة هي تلك الدعوى التي يباشرها الممثل القانوني للشركة باسمها ولحسابها ضد المسير أو المسيرين الذين انحرفوا بأفعالهم عن أهداف الشركة، أو تسببوا بأخطائهم في أضرار للشركة، وتعتبر

¹ زكري إيمان، المرجع السابق، ص 222.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

الجمعية العامة صاحبة إصدار قرار إقامة هذه الدعوى، أما صلاحية رفع الدعوى أمام الجهات القضائية فتؤول إلى الممثل القانوني للشركة¹، وفي حالة ما إذا كان الممثل القانوني مسيراً ممن تقاضيه الشركة وجب على الجمعية العامة تعيين شخص لآخر لإقامة الدعوى²، ويجوز أن ترفع هذه الدعوى من طرف المساهمين دون أخذ رأي الجمعية العامة أو إذنها³.

وفي حالة الإفلاس أو التسوية القضائية، تعود صلاحية رفع دعوى الشركة إلى الوكيل المتصرف القضائي باعتباره وكيلاً عن جماعة الدائنين⁴، أما في حالة التصفية تكون مباشرة الدعوى من حق المصفي بعد أخذ إذن الشركاء⁵.

2- الدعوى الفردية:

تمارس الدعوى الفردية من طرف الشخص الذي أصيب بضرر شخصي مستقل عن الضرر الذي أصاب الشركة جراء خطأ المسير⁶، بحيث يمكن أن ترفع هذه الدعوى من طرف المساهم⁷ للمطالبة بالتعويض عن الضرر الشخصي الذي أصابه، ولو تشابه هذا الضرر مع الضرر الذي لحق ببعض المساهمين الآخرين، ما لم يتفقوا على رفع دعوى جماعية ضد المسير أو المسيرين، وبالرغم من الصفة الجماعية لهذه الدعوى إلا أنها تبقى دعوى أو دعاوى فردية لارتباطها بالمصالح الفردية لكل مساهم⁸ كعدم استدعاء الأخير لحضور اجتماعات الجمعيات العامة، أو عدم تمكنه من حقه في الاطلاع على

¹ بوعزة ديدن، بموسات عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 56.

² عزيز العكيلى، المرجع السابق، ص 316.

³ المادتين 715 مكرر 24 و715 مكرر 25 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ المادة 244 فقرة 02 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁵ الفقرة الأخير من المادة 788 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁶ قاسي عبد الله هند، المرجع السابق، ص 259.

⁷ المادة 715 مكرر 24 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁸ آمال بلمولود، المرجع السابق، ص 49.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وثائق الشركة، مما يتسبب في اتخاذ قرارات تضر بمصلحته الشخصية.

يمكن كذلك للغير المضروب أن يرفع دعوى التعويض مباشرة على مسير الشركة¹، وأكثر من ذلك فإنه يجوز تحميل مسيرى الشركات التي تعرضت للإفلاس أو التسوية القضائية المسؤولية الشخصية عن ديون الشركة²، في حالة تصرفهم في أموال الشركة كما لو كانت أموالهم الخاصة، أو كان مآل هذه التصرفات لا يمكن أن يؤدي إلا إلى توقف الشركة عن الدفع³.

ثانيا - الجزاءات المترتبة على المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات:

يتمثل الجزاء المترتب عن قيام مسؤولية المسير المدنية في التعويض المدني، متى ثبت توافر جميع الأركان المكونة للمسؤولية المدنية، وهي الثلاثية الكلاسيكية خطأ وضرر وعلاقة سببية⁴، ويرجع تقدير التعويض في المسؤولية التقصيرية إلى قاضي الموضوع الذي يراعي في ذلك الظروف الملازمة⁵، أي الظروف الشخصية المتصلة بحالة المضروب الصحية والمالية والعائلية، وظروف المسير الشخصية لا سيما ظروفه المالية⁶، ويشمل التعويض في هذا الشق من المسؤولية المدنية كل ضرر مباشر ذو طبيعة مالية أو أدبية، متوقعا كان أو غير متوقع.

يتمتد اختصاص قاضي الموضوع كذلك في تقدير التعويض عن المسؤولية العقدية، إذا لم يكن مقدرا في العقد⁷، الذي يشمل تعويض الضرر المباشر المتوقع فقط⁸.

¹ المادة 124 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

² المادة 715 مكرر 27 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

³ المادة 224 من الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، سالف الذكر.

⁴ كمال العياري، المرجع السابق، ص 179.

⁵ المادة 131 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁶ بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، المرجع السابق، ص 269.

⁷ المادة 182 من الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، سابق الذكر.

⁸ حمزة قتال، مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية (الفعل المستحق للتعويض)، المرجع السابق، ص 78.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

بناء على ما سبق ذكره يتضح لنا جليا أن قاضي الموضوع هو المختص بتقدير التعويض وفقا للمعيار الشخصي، ما لم يكن هناك اتفاق مسبق على مقدراه بين المتعاقدان، ويتمثل موضوع الضرر المستحق للتعويض حسب نص مادة 182 من القانون المدني، في ما لحق المضرور من خسارة، وما فاته من كسب.

إن دراسة المسؤولية القانونية لمسيري المؤسسات بأنواعها الثلاثة؛ الجزائية والجبائية والمدنية، المرتبطة وفقا للتشريع الجزائري بحتمية توفر العلاقة السببية القانونية كقاعدة عامة بين فعل المسير والضرر الناتج عنه، يدفعنا لدراسة نوع آخر من المسؤوليات الملقاة على مسيري المؤسسات لا يتطلب ضرورة تحقق هذه الحتمية، لا لسبب إلا لكونها مسؤولية طوعية أو أخلاقية.

المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية لمسيري المؤسسات

سادت العقيدة الربحية لعقود طويلة في الذهنية الاقتصادية للشركات التجارية عمومية كانت أم خاصة، في ظل انخراط هذه الأخيرة ضمن الفكر الاقتصادي الرأسمالي، غير أن مواجهة الأسواق العالمية للتحديات والأزمات الاقتصادية والمالية، وبالأخص أزمة الرهن العقاري التي حدثت ما بين عامين 2008 و2009، وما سبقها من أزمات أخرى، جعل من المؤسسات الرأسمالية غير قادرة على التنافس، وتناقصت كفاءتها التشغيلية، وسادت فكرة أن خلق الثروة لا يعني بالضرورة خلق القيمة¹.

إن هذه الأسباب وغيرها جعلت المؤسسات الاقتصادية تعدل عن الكثير من العادات السابقة وتدرج مبادئ حوكمة الشركات ضمن استراتيجياتها لإعادة بعث علاقات الثقة والائتمان في عالم الأعمال²؛ بحيث أصبح نشاطها يستهدف إلى جانب تحقيق الربح الاهتمام بالقضايا البيئية، ومشكلات

¹Alain Chauveau, Jean-Jacques Rosé, L'entreprise Responsable, édition D'organisation, France, 2003, p 04.

² Héléne Ploix, op.cit., p 17.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

المجتمع اليومية، ومراعاة حقوق العمال والمستهلكين، وهو ما يجزنا إلى الحديث عن المسؤولية الاجتماعية بمفاهيمها وأبعادها.

يقع على عاتق مسير المؤسسة باعتباره الممثل القانوني للشركة، إلى جانب المسؤوليات القانونية التي تعرضنا لها سابقا، الالتزام بمتطلبات المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الأول: مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية

لقد اكتسب الدور الاجتماعي والالتزام الأخلاقي، الذي باتت المؤسسات الاقتصادية تقوم به في الوقت الراهن أهمية كبيرة، بعد تخلي الغالبية العظمى من دول العالم عن الكثير من أدوارها الاقتصادية والاجتماعية، وهذا في إطار ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية، وعليه سنحاول أن نبين مفهوم هذه الظاهرة، ونذكر علاقتها بتحقيق المزايا المالية والتنافسية للمؤسسات الاقتصادية.

أولا - مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

ارتبط ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالثورة الصناعية خلال القرن 18 في أوروبا، وإن كان بمفهوم آخر، جسده الهبات والمساعدات الخيرية التي كانت تقدمها الشركات ورجال الأعمال، وفي منتصف عشرينيات القرن الماضي، وتحديدًا في سنة 1953 أصدر هاورد باون كتابه "المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال"¹، فكان اللبنة الأولى لانتشار واسع النطاق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية على مستوى الحكومات والمنظمات الدولية، وصولاً إلى الشركات التجارية، كما عززت الأزمات المالية والكوارث الطبيعية والمشاكل البيئية ترسيخها في ذهنيات المسؤولين الحكوميين ورجال الأعمال.

ويعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أكثر المفاهيم التي أثارت جدلا واسعا في الوسط المعرفي حيث تعددت مفاهيمها، بالنظر إلى اعتبارات مختلفة سياسية، اقتصادية، اجتماعية وقانونية، الأمر الذي

¹ مقدم وهبية، بكار بشير، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، العدد 01، المجلد 07، جامعة وهران 2، الجزائر، 2014، ص 10.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات

أخضع مفهومها لتفسيرات متباينة وأحيانا متعارضة¹، وما يهمننا من مجمل هذه المفاهيم هو ضبط مفهومها القانوني، وتحديد أبعادها، للوقوف على مدى التزام مسيري المؤسسات بتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

1- المفهوم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات:

عرف الأستاذ زكريا يونس أحمد المسؤولية الاجتماعية للشركات التجارية بأنها: "التزام الشركة بمصالح المجتمع سواء بإرادة المشرع أو بمحض إرادتها المدفوعة بامتيازات حكومية"²، أما الأستاذ بلال خلف السكارنة فقد خلص إلى تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات بكونها: "التزام منشأة الأعمال تجاه المجتمع والذي يأخذ بنظر الاعتبار توقعات المجتمع من المنشأة في صورة اهتمام بالعاملين وبالبيئة بحيث يمثل هذا الالتزام ما هو أبعد من مجرد أداء الالتزامات المنصوص عليها قانوناً"³.

ومن خلال هاذين التعريفين نخلص إلى نتيجة مفادها أن المسؤولية الاجتماعية لا تقف عند الأعمال التطوعية فقط، التي تقوم بها بعض الشركات رغبة منها في الحصول على امتيازات كالإعفاءات الضريبية أو قروض مالية تمنحها لها الدولة، بل تتضمن كذلك شقا إلزاميا يمثل الحد الأدنى من هذه المسؤولية، كالالتزام بقواعد النظام العام الاجتماعي.

2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات:

إن البحث في الطبيعة الملزمة للمسؤولية الاجتماعية للشركات من عدمها يقودنا إلى الحديث عن أبعادها المختلفة، التي من شأنها أن تضعنا أمام حقيقة هذه الطبيعة، حيث قسم الفقيه كارل المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة أبعاد رئيسية⁴، وهي البعد الاقتصادي والاجتماعي والقانوني وكذا الأخلاقي.

¹ محمد فلاق، المرجع السابق، ص 41.

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 54.

³ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط. 2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2011، ص 164.

⁴ محمد فلاق، المرجع نفسه، ص 53.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

أ- البعد الاقتصادي:

يستند البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية إلى مبادئ المنافسة، والتطور التكنولوجي الذي يفرض على المؤسسات الاقتصادية ترشيد استخدام الموارد الأولية، ومصادر الطاقة في إنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية، ويفرض هذا البعد كذلك أن تحترم المؤسسات قواعد المنافسة العادلة¹ وعدم الإضرار بالمستهلكين، إضافة إلى ضرورة توجيه التقدم التكنولوجي لمعالجة الأضرار التي قد تلحقها بالبيئة.

ب- البعد الاجتماعي:

تتأثر المؤسسات الاقتصادية بالمناخ الاجتماعي السائد في المجتمع الذي تعمل فيه، فلا يكفي أن تحافظ على الموارد الطبيعية التي تستعملها في إنتاج السلع والخدمات، وإنما هي مسؤولة عن المساهمة في تحقيق رفاهية المجتمع، وتحسين ظروف العمل لموظفيها، بما ينعكس إيجاباً على زيادة مردودهم في العمل وشعورهم برضا اتجاهها².

ج- البعد القانوني:

يقضي البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية أن تكون المؤسسة الاقتصادية على دراية كاملة بما لها وما عليها من واجبات، وفقاً للقوانين السائدة في المجتمع الذي تنشط فيه³، كالقوانين المتعلقة بحماية المستهلك، وحماية البيئة.

د- البعد الأخلاقي:

يشير هذا البعد إلى التزام المؤسسة الاقتصادية بالجوانب الأخلاقية والمعتقدات السائدة في محيطها وذلك على الرغم من أن الالتزامات الأخلاقية لا يترتب عليها أية مسؤولية في جانب من يخل بها، إلا أن

¹ حسين بومنجل، داود معمر، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، المجلة التواصل في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، المجلد 23، جامعة عنابة 2، الجزائر، 2017، ص 138.

² Alain Chauveau, Jean-Jacques Rosé, op.cit., p 137.

³ حسين بومنجل، داود معمر، المرجع نفسه، ص 138.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

مراعاتها تبقى ضرورية لقبول المؤسسة في المجتمع، وللمحافظة على سمعتها الحسنة¹.

وبناء على ما سبق يمكننا أن نؤكد صحة النتيجة التي توصلنا لها سابقا ، وهي أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ليست التزاما أخلاقيا أو عملا تطوعيا فقط، بل هي مسؤولية قانونية كذلك تجعل من المؤسسات أو الشركات الاقتصادية ملزمة بتطبيق التشريعات المتعلقة بالبيئة وحماية المستهلكين وضمن الظروف الحسنة للعمل وغيرها من القوانين المرتبطة بهذه المسؤولية؛ والمعمول بها في الدولة التي يقع فيها مقر الشركة الرئيسي أو أحد فروعها، هذا وإن كان هناك من يرى بأن هذه المسؤولية تبقى في المقام الأول مسؤولية تطوعية، حتى في ظل وجود قوانين تلزم الشركات التجارية بالإذعان لبعض متطلباتها وأطلقوا عليها تسمية القانون غير الملزم² (Soft Law).

ثانيا - أهمية المسؤولية الاجتماعية:

إن تبني المؤسسات الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية يضمن لها إلى حد كبير دعم موظفيها وصغار مساهميها، وأفراد المجتمع لأهدافها، كما أنها قد تجني مجموعة من الفوائد نذكر منها³:

- خفض تكاليف الإنتاج وتحسن أدائها المالي، بزيادة مبيعاتها وحصتها السوقية.
- تحفيز عمالها ما يدفعهم إلى بذل مجهودات أكبر، وتحقيق رضاهم اتجاهها.
- تعزيز قيمة وسمعة الشركة داخل المجتمع الذي تعمل فيه بل وحتى خارجه.
- تحقيق عائد طويل الأجل على استثماراتها.
- تحسين أسعار أسهمها في الأجل الطويل.
- تكوين علاقة جيد ووطيدة بينها وبين الدولة.

¹ Isabelle Barth, Management Commercial, 2^eéditions, édition Dunod, France, 2017 p 226.

² Isabelle Barth, op.cit., p 228.

³ مقدم وهيبة، بكار بشير، المرجع السابق، ص ص 12 و13.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

ويضاف إلى هذه الفوائد زيادة الجاذبية للمستثمرين، وهو ما يعرف بالمستثمر المسؤول اجتماعيا الذي أصبح لا يبحث إلا عن الشركات التي تحترم الجوانب الاجتماعية والبيئية¹.

الفرع الثاني: تطبيقات المسؤولية الاجتماعية لمسيرى المؤسسات

وفقا لما سبق بيانه فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات قد تكون من جانب مسؤولية طوعية اختيارية، كما أنها قد تكون مسؤولية إلزامية من جانب آخر²، ومسير المؤسسة باعتباره الممثل الشرعي والقانوني للشركة، والمتصرف في ذمتها المالية، فإنه للوهلة الأولى قد يبدو الشخص المكلف بتطبيق ما تستلزمه المسؤولية الاجتماعية من متطلبات والتزامات اتجاه المجتمع والعمال والمساهمين.

غير أن الحقيقة بخلاف ذلك، فمسير الشركة كما سبق توضيحه يعد مجرد عامل أجير في الأصل حتى ولو كان مساهما يجمع بين وظيفة مسير ووظيفة أجير، فإنه لا يمكن أن يكون إلا من أقلية المساهمين، ومنه فإن كل من المسير الأجير والمسير الذي يجمع بين الوظيفتين، لا يملك سلطة اتخاذ قرار التبرع من أموال الشركة لإقامة المشاريع الخيرية، لكون أن الالتزام الرئيسي للمسير هو تعظيم أرباح الشركة خلال جدول زمني يتم الاتفاق عليه مسبقا، وتعود سلطة اتخاذ مثل هذه القرارات إلى ملاك الشركة وحدهم.

لكن هذا لا يعدم مسؤولية المسير الاجتماعية من أساسها أو يعفيه منها، إذ يبقى ملتزما بشق منها، ونقصد هنا على وجه الخصوص مسؤوليته الاجتماعية في مواجهة المساهمين والعاملين بالشركة. تكمن مسؤولية المسير الاجتماعية اتجاه المساهمين في ضمان احترام جميع حقوقهم المتعارف عليها في أجديات القانون التجاري، كحقوقهم في تلقي المعلومة وفي اقتسام الأرباح وغيرها من الحقوق الأخرى³.

¹ Alain Chauveau, Jean-Jacques Rosé, op.cit., p23 .

² زكريا يونس أحمد، المرجع السابق، ص 87.

³ زكريا يونس أحمد، المرجع نفسه، ص 181.

الباب الثاني: المركز القانوني لمسيرى المؤسسات

وتتضمن مسؤولية المسير الاجتماعية اتجاه العاملين بالشركة التي يديرها توفير جميع متطلبات العمل اللائق، من بداية توظيف العامل إلى غاية نهاية عقد عمله، فيلتزم المسير بعدم التمييز بين العمال وتحسين ظروف عملهم، احترام كرامتهم، وعدم الانتقاص من حقوقهم، أي أنه يتعين على المسير الاهتمام بمصالحهم كما لو كان يهتم بمصالح المساهمين¹.

وعليه يمكن القول أن مسيرى المؤسسات موضوع هذه الدراسة يلتزمون بالمسؤولية الاجتماعية في شقها الملزم وضمن أضيق الحدود، أي في حدودها الدنيا.

¹ محمد فلاق، المرجع السابق، ص 134.

خلاصة الباب الثاني:

رتب المشرع الجزائري على إنشاء عقد عمل مسيري المؤسسات مجموعة من الحقوق والواجبات التي قد تتقاطع مع حقوق العمال العاديين وواجباتهم في جانب منها، وينفردون بأخرى تتناسب مع طبيعة أعمالهم ومسؤولياتهم، كمستويات الأجور الكبيرة، والالتزام بأهداف النتائج، كما زود المشرع هذه الفئة العمالية بسلطات لتنفيذ ما عليهم من التزامات نوعية، تاركا مجال توسيعها أو الحد منها لتقدير الشركاء. وأخضع أعمالهم لرقابة متنوعة ومتعددة الأطراف، لضمان احترامهم للقوانين والأنظمة المعمول بها وعدم تعديهم على الأموال العمومية أو مدخرات المساهمين.

هذا وجعل من كل مسير يقوم بمخالفة هذه القوانين عرضة للمساءلة القانونية في صورة المسؤولية الجزائية أو الجبائية أو المدنية، بل وحتى المسؤولية الاجتماعية.

الخاتمة

ترجمت الإصلاحات الاقتصادية التي باشرها المشرع الجزائري مطلع تسعينيات القرن الماضي مجموعة من النظم القانونية الحديثة، خاصة وأنه كان أمام حتمية التخلي عن الاقتصاد الموجه، واعتناق الاقتصاد الحر على إثر توالي المشاكل والأزمات الاقتصادية، حيث أعطى نوع من الاستقلالية للمؤسسات العمومية الاقتصادية بإخضاعها لأحكام القانون التجاري، وأضفى على مسيرتها صفة الأجراء، وربط علاقاتهم بها بعقود عمل من نوع خاص، هذا وإن استمر القانون التجاري على اعتبار البعض من هؤلاء المسيرين وكلاء اجتماعيين، الأمر الذي خلق ازدواجية تشريعية من حيث طبيعة وظائفهم، وما يتولد عليها من مسؤوليات، وكذا كيفيات إنهاء علاقات عملهم.

ونظرا للصياغة التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، المستوحاة من الظروف التي كانت سائدة أواخر سنة 1988 ومن خلال تحليلنا لمواده، ومواد القوانين الأخرى التي أحالنا إليها، فقد خلصنا من خلال هذه الدراسة المتواضعة إلى جملة من النتائج يمكننا تلخيصها على النحو التالي:

- ارتباط المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، بالشركات العمومية ذات رؤوس الأموال، ما أحدثت جدلا فقهيها حول مدى استفادة الشركات التجارية الخاصة، سواء كانت شركات أموال أو شركات أشخاص من أحكام هذا المرسوم لإبرام عقود عمل مع مسيرتها، حيث خلص الفقه الغالب إلى إمكانية ذلك.

- إخضاع عقود عمل الإطارات المسيرة للتفاوض المسبق على مضمونها، بما فيها أجورهم وسلطاتهم والتزاماتهم، وهو أمر غير مألوف في قانون علاقات العمل.

- تقاضي مسيري المؤسسات أعلى الأجور ضمن سلم الأجور المطبق في الشركة التي يديرونها لتكون متناسبة مع طبيعة أعمالهم.

- إمكانية الجمع بين وكالة المسير وعقد العمل في إطار ما يعرف بالجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير، مع وجوب أن يكون المساهم الراغب في هذا الجمع من جماعة مساهمي الأقلية.
- السماح للعامل الأجير بأن يبرم عقد عمل مسير مؤسسة، مع ضرورة تعليق عقد عمله إلى حين انتهاء مهامه كمسير.
- اعتبار عقد العمل الذي يجمع المسير بالشركة المصدر المهني الوحيد لعلاقات عمله لاستبعاده من مجال تطبيق العديد من الأحكام القانونية الواردة في قانون علاقات العمل، بحيث استثناه المشرع الجزائري من الخضوع للنظام الداخلي للمؤسسة، كما أن حقوقه والتزاماته لا تخضع للتفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية للعمل.
- عدم تقييد مسيري المؤسسات بالأحكام المتعلقة بالمدة القانونية للعمل، وهذا بسبب طبيعة أعمالهم التي تفرض عليهم التواجد في أماكن العمل في أي وقت، وبالنتيجة فإنهم لا يستفيدون من التعويضات المترتبة عن ساعات العمل الإضافية.
- منع مسيري المؤسسات من أن يكونوا ناخبين أو منتخبين في لجان المشاركة.
- منح مسير المؤسسة صلاحية إبرام عقود عمل إطارات المديرية، ما يخلق نوع من التناقض، إذ كيف يعقل لعامل أن يبرم عقد عمل مع عامل آخر.
- خضوع عقود عمل مسيري المؤسسات للإشهار والنشر، سواء عند نشأتها، أو حين انقضائها، لإعلام الغير بالصفة القانونية لمسير الشركة.
- لم يمنع المشرع الجزائري كأصل عام الأشخاص الذين يحملون جنسيات أجنبية من تولي مهام مسيري مؤسسات، إلا في بعض الأنشطة الحساسة.
- التزام مسيري المؤسسات بتحقيق أهداف النتائج، وفقا لجدول زمني يتم تحديده مسبقا في

عقود عملهم، وتختلف هذه النتائج قد ينجر عليه تسريح المسير.

- إلزامية أن تكون عقود عمل مسيري المؤسسات مكتوبة، نظرا لخضوعها لنظام النشر والإشهار، ولا اعتبارها المصدر المهني الوحيد لعلاقات عملهم.

- عدم إمكانية تحويل عقود عمل مسيري المؤسسات من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة، نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية التي تتضمنها مثل هذه العقود.

- إخضاع مسير المؤسسة في بعض الحالات لأحكام القانون التجاري، كحالة فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي مثلا، يترتب عليه تناقض في الأحكام المطبقة على هذه الفئة العمالية وإجحافا في حقهم، كما يصعب من مهمة تصنيف العقود التي تجمعهم بالشركة كعقود عمل.

- إن إحالة تقرير فسخ عقد عمل المسير الأجير الرئيسي لأحكام القانون التجاري، قد يؤدي إلى تسرحه تعسفيا من طرف الأجهزة المؤهلة في الشركة، ما لم تثبت هذه الأخير عكس ذلك.

- حصر التعويضات التي يمكن أن تترتب عن الفصم التعسفي لعقد عمل مسير المؤسسة بفعل أحد طرفيه في التعويضات المدنية فقط، يختلف تماما عن المعمول به في قانون علاقات العمل كإعادة الإدماج مثلا.

- خضوع منازعات علاقات العمل الفردية لمسيري المؤسسات للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، وقانون الإجراءات المدنية والإدارية سواء من حيث إجراءات التسوية الودية، أو من حيث مباشرة الدعوى القضائية لحل هذا النزاع.

- تعزيز أدوات الرقابة على أعمال التسيير لكشف أية ثغرات مالية في محاسبة الشركة أو الأخطاء التي قد يقع فيها المسير.

- إن مساءلة المسير جزائيا عن فعل الغير، أو جبائيا عن الديون الضريبية المستحقة للشركة

ولو ضمن حدود معينة، يعد انتهاكا لمبدأ شخصية المسؤولية والعقوبة المكرس دستوريا.

- تحميل مسيري المؤسسات المسؤولية الاجتماعية اتجاه المساهمين والعاملين في الشركة التي يشرفون على إدارتها.

من خلال النتائج المتوصل فإنه لا يسعنا في الأخير إلا إن نصل في نهاية دراستنا هذه إلى مجموعة الاقتراحات وبعض الحلول المتمثلة في الآتي:

- نقترح على المشرع الجزائري أن يوسع من مجال تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ليشمل إلى جانب المؤسسات العمومية الاقتصادية، الشركات التجارية الخاصة بجميع أشكالها، خاصة وأن مضمون القانون التجاري الجزائري يشير ولو بصفة ضمنية إلى تبنيه لمبادئ حوكمة الشركات، التي تقضي في بعض مبادئها بفصل الإدارة عن الملكية، وهو ما رسخه مشرعنا عند إقراره لنظام التسيير الحديث في شركات المساهمة.

- تحديث المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المذكور أعلاه حتى يتماشى مع التطورات التشريعية التي يشهدها كل من قانون العمل والقانون التجاري.

- ربط الأجر المتغير للمسير بالنتائج المحققة فعليا، تفاديا لمكافأة المسير الذي يفشل في تحقيق النتائج المتفق عليها في عقد عمله.

- تحديد السن القانونية الواجبة لتولي منصب مسير مؤسسة، وذلك بسبب إغفال المرسوم التنفيذي رقم 90-290 لتنظيم هذه المسألة، وتحديدها بـ 16 سنة في قانون علاقات العمل بحيث أنه لا يعقل أن يتولى شخص يبلغ 16 سنة تسيير شركة تجارية.

- نقترح كذلك على المشرع أن يشترط مستوى دراسي معين في الشخص الذي يرغب في تولي

مقاليد إدارة الشركة، نظرا لخطورة فعل التسيير، وحتى لا يقع المسير في هفوات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الشركة.

- كذلك اشتراط تخصص المسير في مجالات معينة، كالصناعات الصيدلانية.

- تمكين مسيري المؤسسات من نظام التأمين على البطالة، كإجراء وقائي في حالة تعرض الشركة للخصوصية.

- تنظيم إجراءات ترشح المسير لمهام انتخابية، وهذا لضمان مصالح الشركة، وحل إشكالية إعادة دمجها في منصب عمل بأجر مماثل عند انتهاء عهده الانتخابية.

- منع مسيري المؤسسات الحاملين لجنسيات أجنبية من اللجوء إلى التحكيم الدولي لفض نزاعاتهم الفردية في العمل، لأن هذه الآلية قد تجعل من المسير يستفيد من تعويضات كبيرة تتحملها ميزانية الشركة.

- تنظيم مسألة الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير في مختلف الشركات التجارية وفقا لشروط موضوعية وشكلية، وجعلها تخضع لنظام موحد، حتى لا يتمكن المسير من تقاضي أجور إضافية نظير عقود عمل وهمية، والاستفادة من ضمانات التي توفرها القوانين الاجتماعية.

- إعادة النظر في نظام المسؤوليات المترتبة على عاتق مسيري المؤسسات، عن طريق حصر نطاق تجريم أعمال التسيير في الأفعال الشخصية التي تصدر من المسير، دون تعديها إلى أفعال الغير وتركيز مسؤولية المسير المدنية في الأفعال الناتجة عن التقصير، لتحريره من مخاوف المتابعات القضائية وتحفيزه على بذل مجهودات أكبر لتحسين المردودية الاقتصادية للشركة.

- إخضاع مسيري المؤسسات لأنظمة التسريح المنصوص عليها في قانون علاقات العمل، لكون أن إخضاعهم لقواعد العزل المنظمة في القانون التجاري يجعلهم في مراكز هشة

الخاتمة

ومعرضون للعزل في أي وقت، وهذا منعا لأي تعسف من الجهاز الإداري التابع للشركة، وتعزيزا لنظام الحماية لهذه الفئة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- النصوص القانونية والتنظيمية

1- الدساتير

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج.ر عدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب - النصوص التشريعية

- المرسوم رقم 62-020 المؤرخ في 24 أوت 1962، المتعلق بحماية وتسيير الأملاك الشاغرة ج.ر عدد 12، المؤرخة في 07 سبتمبر 1962.
- القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 11 يناير 1963.
- المرسوم رقم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن تنظيم وتسيير المؤسسات الصناعية والمنجمية والحرفية وكذلك المستثمرات الفلاحية الشاغرة، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 29 مارس 1963.
- المرسوم رقم 64-175 المؤرخ في 08 جوان 1964، المتضمن تحديد نظام القطاع الصناعي الاشتراكي، ج.ر عدد 09، المؤرخة في 26 جوان 1964.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد

قائمة المصادر والمراجع

49، المؤرخة في 11 جوان 1966.

- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

- ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

- الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 5 جويلية 1973، المتضمن إلغاء القانون 62-157، المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والرامي إلى التمديد حتى إشعار آخر لمفعول التشريع النافذ إلى غاية 31 ديسمبر 1962، ج.ر عدد 62، المؤرخة في 03 أوت 1973.

- من المرسوم رقم 73-177 المؤرخ في 25 أكتوبر 1973، المتعلق بالوحدة الاقتصادية ج.ر عدد 87، المؤرخة في 30 أكتوبر 1973.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم ج.ر عدد 101، المؤرخة في 19 ديسمبر 1975.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975.

- الأمر رقم 76-104 المؤرخ في 09 ديسمبر 1976، المتضمن قانون الضرائب غير المباشرة والرسوم المماثلة، ج.ر عدد 102، المؤرخة في 22 ديسمبر 1976.

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

قائمة المصادر والمراجع

- ج.ر عدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978.
- المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980، المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات
ج.ر عدد 41، المؤرخة في 07 أكتوبر 1980.
- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981، المتعلق بالتمهين ، ج.ر عدد 26
المؤرخة في 30 جوان 1981.
- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال
الأجانب، ج.ر عدد 28، المؤرخة في 14 جويلية 1981.
- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج.ر
عدد 09، المؤرخة في 02 مارس 1982.
- المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 18 ماي 1982، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية
وكيفية تمويلها، ج.ر عدد 20، المؤرخة في 18 ماي 1982.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ،ج.ر
عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28
المؤرخة في 05 جويلية 1983.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض
المهنية، ج.ر عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983.
- القانون رقم 84-11 المؤرخ في 09 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة، ج.ر عدد 24
المؤرخة في 12 جوان 1984.
- القانون رقم 84-16 المؤرخ في 30 جوان 1984، المتعلق بالأملاك الوطنية، ج.ر عدد

قائمة المصادر والمراجع

27، المؤرخة في 03 جويلية 1984.

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 13، المؤرخة في 24 مارس 1985.

- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988.

- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بالتخطيط، ج.ر عدد 02 المؤرخة في 13 جانفي 1988.

- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتعلق بصناديق المساهمة، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988.

- القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988.

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988.

- القانون رقم 89-01 المؤرخ في 07 فيفري 1989، المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 08 فيفري 1989.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم ج.ر عدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.
- المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993، المعدل والمتمم للأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 27، المؤرخة في 27 أبريل 1993.
- المرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق ببورصة القيم المنقولة ج.ر عدد 34، المؤرخة في 23 ماي 1993.
- المرسوم التشريعي رقم 93-16 المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المحدد لشروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها، ج.ر عدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993.
- المرسوم التشريعي رقم 93-17 المؤرخ في 07 ديسمبر 1993، المتعلق بحماية الاختراعات ج.ر عدد 81، المؤرخة في 08 ديسمبر 1993.
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجزاء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر عدد 34، المؤرخة في 01 جوان 1994.

قائمة المصادر والمراجع

- الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 17 جويلية 1995، المتعلق بمجلس المحاسبة، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 23 جويلية 1995.
- الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995، المتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية ج.ر عدد 48، المؤرخة في 03 ديسمبر 1995.
- الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج.ر عدد 55، المؤرخة في 27 سبتمبر 1995.
- الأمر رقم 96-10 المؤرخ في 10 جانفي 1996، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 93-10، المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق ببورصة القيم المنقولة، ج.ر عدد 03، المؤرخة في 14 جانفي 1996.
- الأمر رقم 96-07 المؤرخ في 10 جانفي 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990، المتعلق بالسجل التجاري، ج.ر عدد 03، المؤرخة في 14 يناير 1996.
- الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 07 جويلية 1996.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- الأمر رقم 96-23 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المتعلق بالوكيل المتصرف القضائي ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
- الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 09 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59

قائمة المصادر والمراجع

المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 77، المؤرخة في 11 ديسمبر 1996.

- القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

- الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها وخصوصيتها، المتمم، ج.ر عدد 47، المؤرخة في 22 أوت 2001.

- القانون رقم 21-01 المؤرخ في 22 ديسمبر 2001، المتضمن قانون المالية لسنة 2002 ج.ر عدد 79، المؤرخة في 23 ديسمبر 2001.

- القانون رقم 11-02 المؤرخ في 24 ديسمبر 2002، المتضمن قانون المالية لسنة 2003 ج.ر عدد 86، المؤرخة في 25 ديسمبر 2002.

- القانون رقم 04-03 المؤرخ في 17 فيفري 2003، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 10-93، المؤرخ في 23 ماي 1993، المتعلق ببورصة القيم المنقولة، ج.ر عدد 11، المؤرخة في 19 فيفري 2003.

- القانون رقم 08-04 المؤرخ في 14 أوت 2004، المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، ج.ر عدد 52 المؤرخة في 18 أوت 2004.

- القانون رقم 15-04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المعدل والمتمم للأمر رقم 159-66 المتضمن قانون العقوبات، ج.ر عدد 71، المؤرخة في 10 نوفمبر 2004.

- القانون رقم 09-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج.ر عدد 83، المؤرخة في 26 ديسمبر 2004.

- الأمر رقم 02-05 المؤرخ في 27 فيفري 2005، المعدل والمتمم للقانون رقم 11-84

قائمة المصادر والمراجع

المؤرخ في 09 جوان 1984، المتضمن قانون الأسرة، ج.ر عدد 15، المؤرخة في 27 فيفري 2005.

- الأمر رقم 05-05 المؤرخ في 25 جويلية 2005، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2005، ج.ر عدد 52، المؤرخة في 26 جويلية 2005.

- القانون رقم 02-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

- القانون رقم 03-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

- القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ج.ر عدد 14، المؤرخة في 08 مارس 2006.

- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.

- القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 21، المؤرخة في 23 أفريل 2008.

- الأمر رقم 01-08 المؤرخ في 28 فيفري 2008، المتمم للأمر رقم 01-04، المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج.ر عدد 11، المؤرخة في 02 مارس 2008.

- قانون رقم 08-11 المؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج.ر عدد 36، المؤرخة في 02 جويلية 2008.

- القانون رقم 09-09 المؤرخ في 30 ديسمبر 2009، المتضمن قانون المالية لسنة 2010

قائمة المصادر والمراجع

ج.ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2009.

- القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ

الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 11 جويلية 2010.

- الأمر رقم 10-02 المؤرخ في 26 أوت 2010، المعدل والمتمم للأمر رقم 95-20

المؤرخ في 17 جويلية 1995، المتعلق بمجلس المحاسبة، ج.ر عدد 50، المؤرخة في الأول سبتمبر 2010.

- الأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، المتمم للقانون رقم 06-01، المؤرخ في

20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 50، المؤرخة في 01 سبتمبر 2010.

- القانون رقم 10-13 المؤرخ في 29 ديسمبر 2010، المتضمن قانون المالية لسنة 2011

ج.ر عدد 80، المؤرخة في 30 ديسمبر 2010.

- القانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 أوت 2011، المعدل والمتمم للقانون رقم 06-01

المؤرخ في 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد 44، المؤرخة في 10 أوت 2011.

- القانون رقم 13-07 المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر

عدد 55، المؤرخة في 30 أكتوبر 2013.

- القانون رقم 13-06 المؤرخ في 23 جويلية 2013، المعدل والمتمم للقانون رقم 04-08

المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 31 جويلية 2013.

- القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية، ج.ر عدد

48، المؤرخة في 10 أوت 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- القانون رقم 15-04 المؤرخ في 01 فيفري 2015، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، ج.ر عدد 06، المؤرخة في 10 فيفري 2015.
- الأمر رقم 15-02 المؤرخ في 23 جويلية 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 40، المؤرخة في 23 جويلية 2015.
- القانون رقم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، ج.ر عدد 35، المؤرخة في 13 جوان 2018.
- القانون رقم 19-10 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، المعدل للأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر عدد 78، المؤرخة في 18 ديسمبر 2019.
- الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 10 مارس 2021، المتضمن من القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 10 مارس 2021.
- القانون رقم 22-09 المؤرخ في 05 ماي 2022، المعدل والمتمم للقانون رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 32، المؤرخة في 14 ماي 2022.
- القانون رقم 22-16 المؤرخ في 20 جويلية 2022، المتتم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 49، المؤرخة في 20 جويلية 2022.
- الأمر رقم 22-01 المؤرخ في 03 أوت 2022، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2022، ج.ر عدد 53، المؤرخة في 04 أوت 2022.

ت: النصوص التنظيمية

- المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.ر عدد 37، المؤرخة في 14 سبتمبر 1982.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 03 أكتوبر 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-186 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتمم للمرسوم رقم 82-179 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها ج.ر عدد 44، المؤرخة في 07 جويلية 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج.ر عدد 82، المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.
- نظام لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها رقم 2000-02 المؤرخ في 20 جانفي 2000، المتعلق بالمعلومات الواجب نشرها من طرف المؤسسات التي تكون قيمها مسعرة في البورصة ج.ر عدد 50، المؤرخة في 16 أوت 2000.
- المرسوم التنفيذي رقم 01-283 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، المتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها، ج.ر عدد 55، المؤرخة في 26 سبتمبر 2001.
- المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 أبريل 2004، المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، ج.ر عدد 26، المؤرخة في 25 أبريل 2004.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-354 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، المحدد لكيفيات تعيين

قائمة المصادر والمراجع

محافظي الحسابات لدى الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ج.ر عدد 64، المؤرخة في 11 أكتوبر 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-454 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا وصناعيا وحرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني ج.ر عدد 80، المؤرخة في 11 ديسمبر 2006.

- المنشور رقم 001 المؤرخ في 11 ديسمبر 2007، المتضمن كفاءات تحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية غير المستقلة، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية، المعدل والمتمم بالمنشور رقم 001 المؤرخ في 30 أوت 2015، الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-272 المؤرخ في 06 سبتمبر 2008، المحدد لصلاحيات المفتشية العامة للمالية، ج.ر عدد 50، المؤرخة في 07 سبتمبر 2008.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-96 المؤرخ في 22 فيفري 2009، المحدد لشروط وكفاءات رقابة وتدقيق المفتشية العامة للمالية لتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر عدد 14، المؤرخة في 04 مارس 2009.

- النظام رقم 12-01 المؤرخ في 12 جانفي 2012، المعدل والمتمم للنظام رقم 97-03 المؤرخ في 18 نوفمبر 1997، المتعلق بالنظام العام لبورصة القيم المنقولة، ج.ر عدد 41، المؤرخة في 15 جويلية 2012.

- المنشور رقم 1364/أع/14 المؤرخ في 19 ماي 2014، المتضمن دليل إجراءات تسيير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الأجنبية الصادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

- المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المؤرخ في 30 أفريل 2020، المحدد لكفاءات مواصلة

قائمة المصادر والمراجع

- النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، ج.ر عدد 27، المؤرخة في 06 ماي 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-393 المؤرخ في 23 ديسمبر 2020، المحدد لصلاحيات وزير الصناعة، ج.ر عدد 79، المؤرخة في 28 ديسمبر 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-395 المؤرخ في 23 ديسمبر 2020، المتضمن تنظيم المفتشية العامة لوزارة الصناعة وسيرها، ج.ر عدد 79، المؤرخة في 28 ديسمبر 2020.

ث: الاجتهادات القضائية:

- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 132163، المؤرخ في 08 فيفري 1997، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 1997.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 234986، مؤرخ في 03 أفريل 2002، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2003.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 255623، مؤرخ في 10 فيفري 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2003.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 259982، المؤرخ في 10 سبتمبر 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2003.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 257733، مؤرخ في 12 ماي 2003، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2004.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 283600، مؤرخ في 15 ديسمبر 2004، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2004.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 334042، مؤرخ في 10 ماي 2006، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2006.

قائمة المصادر والمراجع

- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 342464، المؤرخ في 06 سبتمبر 2006، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2006.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 418952، المؤرخ في 16 جانفي 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2008.
- قرار المحكمة العليا، غرفة الجناح والمخالفات، ملف رقم 430229، مؤرخ في 31 ديسمبر 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2008.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 540092، مؤرخ في 07 جانفي 2010، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2010.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 622099، مؤرخ في 07 أكتوبر 2010، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2010.
- قرار المحكمة العليا ، غ.إ، ملف رقم 620102، المؤرخ في 06 جانفي 2011، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2012.
- قرار المحكمة العليا ، غ.إ، ملف رقم 727596، المؤرخ في 03 أفريل 2012، المجلة القضائية للمحكمة العليا ، العدد 02، الجزائر، 2012.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 722149، مؤرخ في 04 أكتوبر 2012، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2013.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 0829234، مؤرخ في 05 جوان 2014، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2014.
- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 0941209، المؤرخ في 09 جويلية 2015، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2015.

قائمة المصادر والمراجع

- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 1263080، مؤرخ في 06 سبتمبر 2018، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 02، الجزائر، 2018.

- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 1420796، مؤرخ في 05 مارس 2020، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2020.

ج: الوثائق

- الاتفاقية الجماعية للعمل للشركة الوطنية لتسويق و توزيع المواد البترولية (نفطال)، المسجلة تحت رقم 2007/07، بتاريخ 24 ديسمبر 2007، لدى مفتشية مكتب العمل بشراكة ، ولدى كتابة ضبط محكمة الشراكة بتاريخ 31 ديسمبر 2007.

- النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء، المودع لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 15 جانفي 2015، تحت رقم 2015/03، ولدى كتابة ضبط محكمة حسين داي بتاريخ 05 فيفري 2015، تحت رقم 2015/12.

- القانون الأساسي "المعدل" للشركة ذات المسؤولية المحدودة المسماة "شركة الإشارات والمشاريع الكهربائية"، المحرر من طرف الأستاذ رقاني ناجم موثق بباش جراح، الجزائر، رقم الفهرس 1625/2017، بتاريخ 19 ديسمبر 2017.

- القانون الأساسي "المعدل" لشركة نفطال، المحرر من طرف الأستاذ عبد القادر سعدي موثق ببئر مراد رابيس، الجزائر العاصمة، رقم الفهرس 2020/134، بتاريخ 01 مارس 2020.

ثانيا- قائمة المراجع

1- قائمة المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- إلياس نصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، ج.1، ط.1، المؤسسة الحديثة للكتاب

قائمة المصادر والمراجع

لبنان، 2018.

- إيلياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه والمجلس التحكيمي، ط.1، ج.1.
المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2018.

- إيلياس نصيف، حوكمة الشركات التجارية في القانون المقارن وتشريعات الدول العربية ط.1
منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2017.

- إيلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.11، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية
لبنان، 2009.

- إيلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج.14، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية
لبنان، 2011.

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.1، ط.19، دار هومة للطباعة
والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، ج.2، ط.16، دار هومة للطباعة
والنشر والتوزيع، الجزائر، 2017.

- أحمد الورفلي، الوسيط في قانون الشركات التجارية، ط.3، مجمع الأطرش للكتاب
المختص، تونس، 2015.

- أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، عبد الرحمان بن أحمد هيجان، بشرى بنت بدير
المرسى غانم، مبادئ إدارة الأعمال (الأساسيات و الاتجاهات الحديثة)، ط.14، العبيكان للنشر
المملكة العربية السعودية، 2019.

- أحمد محمد محرز، الشركات التجارية، النسر الذهبي للطباعة، مصر، 2000.

- أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد صاصيلا، ط.4، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 1986.

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل ج.1، ط.06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ج.2، ط.6، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.

- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

- آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برقي للنشر الجزائر، بدون تاريخ النشر.

- السالم هاجم أبو قريش، دليل تأسيس الشركات التجارية في القانون التجاري الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2014.

- الطيب بلولة، جمال.جلولة، انقطاع علاقة العمل، ترجمة محمد بن بوزة، برقي للنشر 2007.

- الطيب بلولة، قانون الشركات، ترجمة محمد بن بوزة، ط.2، برقي للنشر، الجزائر، 2009.

- الطيب زروقي، دراسات في القانون الدولي الخاص الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

- العيد صالح، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجبائية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة -دراسة تحليلية ونقدية-، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2008.
- بشار فلاح ناصر الشباك، نظرية التعسف في إدارة الشركات التجارية، دراسة مقارنة، ط.1 مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2016.
- بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، ط.3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- بن زارع رابح، المسؤولية الجبائية لمسير الشركات، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2014.
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، ط.3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحمد للنشر و التوزيع، الأردن، 2011.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، ط.1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري (دراسة مقارنة)، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2010.
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.1، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط.2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الأردن، 2011.

قائمة المصادر والمراجع

- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.2، الواقعة القانونية (الفعل غير المشروع- الإثراء بلا سبب والقانون)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- بلحاج العربي، مشكلات المراحل السابقة على التعاقد في ضوء القانون المدني الجزائري وأحدث اجتهادات المحكمة العليا، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2018.
- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.1، ط.2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016.
- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.2، ط.2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016.
- بلحاج العربي، نظرية العقد في القانون المدني الجزائري وفق آخر التعديلات التشريعية ومدعم بأحدث اجتهادات المحكمة العليا، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - النظرية العامة وشركات الأشخاص-، ج.1، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية -شركات الأموال-، ج.2، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- بوعبد الله رمضان، أحكام عقد الوكالة في التشريع الجزائري، ط.2، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- حسام الدين سليمان توفيق، الشركات التجارية (النظرية العامة للشركات و تطورها)، ط.1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2016.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2010.
- حمزة قتال، مصادر الالتزام، العقد، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- حمزة قتال، مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية (الفعل المستحق للتعويض)، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- حمليلي سيدي محمد، القانون الجزائري الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال (دراسة مقارنة)، الناشر الجامعي الجديد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- خليفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري، معلق عليه و مثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار الخلدونية للتوزيع، الجزائر، 2016.
- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2014.
- رأفت دسوقي، عولمة المدير في العالم النامي، دار العلوم للنشر والتوزيع، مصر، 2006.
- راشد راشد، الأوراق التجارية، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري ط.4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومه للنشر والتوزيع الجزائر، 2003.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- رمي كابريلاك، قاموس المصطلحات القانونية (عربي- فرنسي)، التحرير والمراجعة والترجمة

قائمة المصادر والمراجع

مراد حمال، برقي للنشر، الجزائر، 2018.

- زايدي خالد، أحكام شركات الأموال، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2018.

- زايدي خالد، القواعد الأساسية في الشركات التجارية، منشورات دار الخلدونية، الجزائر
2020.

- زكريا يونس أحمد، التنظيم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات (دراسة مقارنة)، دار
الكتب القانونية، مصر، 2017.

- سرايش زكرياء، الوجيز في العقود الخاصة، ج.1، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر 2017.

- سلام حمزة، الشركات التجارية، ج.1، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

- سميحة القليوبي، الشركات التجارية، ط.5، دار النهضة العربية، مصر، 2011.

- سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع
الجزائر، 2013.

- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر
والتوزيع، الجزائر، 2019.

- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية
الجزائر 2001.

- عائشة بوعزم، جرائم جباية الشركات التجارية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2020.

- عبد الرحمان خلفي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.3، دار بلقيس
للنشر، الجزائر، 2017.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد الرحمان خلفي، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، دار بلقيس للنشر، الجزائر 2017.
- عبد الرزاق أحمد السنهوري، نظرية العقد، ج.1، ط.2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 1998.
- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر الجزائر، 2003.
- عبد المجيد زعلاني، الوجيز في القانون الجزائري، دراسة فقهية، برتي للنشر، الجزائر، 2013.
- عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية القانونية)، ج.1، برتي للنشر، الجزائر 2009.
- عجة الجيلالي، مدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق)، ج.2، برتي للنشر، الجزائر، بدون تاريخ نشر.
- عزيز العكيلي، القانون التجاري، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 1997.
- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون الجزائري، ط.3 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- علي فيلاي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، ط.3، موفم للنشر، الجزائر، 2015.

قائمة المصادر والمراجع

- علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، ط.3، موفم للنشر، الجزائر، 2013.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ط.1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
- عمورة عمار، شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016.
- فاضلي إدريس، المدخل إلى القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- فتيحة يوسف المولودة عماري، أحكام الشركات التجارية، ط.2، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- كمال آيت منصور، عقد التسيير، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012.
- كمال العياري، المسير في الشركات التجارية، ج.1، ط.2، مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2014.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، ط.1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.
- محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، ج.1، ط.1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.
- محمد سعادي، القانون الدولي الخاص وتطبيقاته في النظام القانوني الجزائري، ط.1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات (مصادر الالتزام، العقد والإرادة المنفردة)، دراسة مقارنة في القوانين العربية، ط.4، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

- محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن 2016.
- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري و إجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي-العمالي-المهني)، ط.1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط.2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1982.
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، ط.2، دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر، 2011.
- معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2018.
- مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، الناشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
- مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2010.
- منصور رحمان، الوجيز في القانون الجنائي العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- نادية فوضيل، الإفلاس والتسوية القضائية في القانون الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات

قائمة المصادر والمراجع

الجامعية، الجزائر، 2005.

- نادية فوضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ط.2، ديوان المطبوعات الجامعية

الجزائر، 2007.

- هاني محمد دويدار، القانون التجاري اللبناني، ج.1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر

لبنان، 1995.

- وطفة ضياء ياسين، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، دار

الفكر الجامعي، مصر، 2015.

ب- الأطروحات والرسائل

الأطروحات

- بدي فاطمة الزهراء، الرقابة الداخلية في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه

في القانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم

الجامعي 2016-2017.

- بن غانم فوزية، مسؤولية أعضاء هيئات الإدارة في شركة المساهمة بين القواعد العامة والقواعد

الخاصة، دراسة مقارنة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة

الجزائر 1 سعيد حمدين، الجزائر، الموسم الجامعي 2015-2016.

- بن ويراد أسماء، حماية المساهم في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في

القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم

الجامعي 2016-2017.

- بوزهار علاوه، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على علاقات العمل في الجزائر، عمل مقدم

قائمة المصادر والمراجع

لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017.

- تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل -دراسة مقارنة-، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2010-2011.

- جعفرور ليندة، ضمانات استقرار العامل في منصبه، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزوز، الجزائر، الموسم الجامعي 2018-2019.

- حجاب عائشة، المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات العمومية الاقتصادية عن جرائم الفساد الإداري والمالي، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون جنائي للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، الموسم الجامعي 2018-2019.

- زكري إيمان، حماية الغير المتعاملين مع الشركات التجارية، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017.

- عبيدي سليمة، المسؤولية الجنائية لمسير المؤسسة الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018.

- عياطة نايلة، المسؤولية الجزائية للمسيرين في عالم الأعمال، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018.

- غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، عمل مقدم

قائمة المصادر والمراجع

لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2، الجزائر، الموسم الجامعي 2016-2017.

- قاسي عبد الله هند، الحقوق المرتبطة بالسهم في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، الجزائر، الموسم الجامعي 2017-2018.

- مقدم وهيبة، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2013-2014.

- ميراوي فوزية، أجور مسيري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012.

- الرسائل:

- إخلف مختارية، التقلبات القانونية والاقتصادية و تأثيرها على علاقات العمل، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012.

- آمال بلملود، المسؤولية المدنية للمسيرين في شركات المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في قانون الأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الأمين دباغين سطيف 2الجزائر، الموسم الجامعي 2014-2015.

- الدراجي شعوة، إعادة تنظيم المؤسسة العمومية الاقتصادية الصناعية الجزائرية وتبني مواصفة

قائمة المصادر والمراجع

الإيزو 2000/9001 (دراسة حالة المؤسسة الصناعية للكوابل - بسكرة)، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، الموسم الجامعي 2007-2008.

- **بن عودة ليلي**، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012.

- **بوزيد غلابي**، مفهوم المؤسسة العمومية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، الموسم الجامعي 2010-2011.

- **حركاتي جميلة**، المسؤولية الجزائرية لمسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2012-2013.

- **خليفة نور الدين**، علاقة عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، الموسم الجامعي 2013-2014.

- **سعودي زهير**، النظام القانوني لتسيير ورقابة المؤسسات العمومية الاقتصادية على ضوء الأمر 04-01، عمل مقدم لنيل شهادة ماجستير تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر، الجزائري، 2005.

- **قالون سميرة**، المركز القانوني للمدير في شركات الأشخاص، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، الموسم الجامعي 2010

2011-

ت- المقالات

- آمال زايد، عقدنة العلاقة بين الدولة والمؤسسات العمومية الاقتصادية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 22، المجلد 13، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2016.

- بن زارع رابع، نطاق المسؤولية الجبائية لمسيري الشركات (دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والفرنسي)، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد 04، المجلد 22، جامعة عنابة، 2016.

- بوبرمة عادل، فرشة كمال، المسؤولية المدنية لمسيري شركات المساهمة، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، العدد 02، المجلد 06، المركز الجامعي إيليزي، الجزائر، 2021.

- بوزند زروقي، الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير في الشركات ذات المسؤولية المحدودة المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 15، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020.

- بوعزة ديدن، بموسات عبد الوهاب، المسؤولية الجنائية والمدنية لمسيري شركات المساهمة المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، العدد 01، المجلد 44، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 2007.

- حسين بومنجل، داود معمر، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة التواصل في العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، المجلد 23، جامعة عنابة 2، الجزائر، 2017.

- خليفي عبد الرحمان، النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري، المجلة

قائمة المصادر والمراجع

- الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، العدد 04، المجلد 50، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2013.
- رزوق رابح، النظام القانوني للإطارات المسير في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 90-290، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد 03، المجلد 05، جامعة زيان عاشور الجلفة الجزائر، 2020.
- سليمان جميلة، تقرير مبدأ المساءلة الجزائرية للمسير الفعلي للشركات التجارية، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 09، المجلد 05، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، 2018.
- سي فوضيل زهية، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل، مجلة قانون العمل والشغل، العدد 02، المجلد 02، جامعة ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2017.
- شرفي محمد، سريان علاقة العمل ونشأتها ونهايتها، مجلة منازعات العمل والأمراض المهنية ج.2، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، الجزائر، 1997.
- شيباني نصيرة، هوية المسير في ظل الشركات التجارية، مجلة الندوة للدراسات القانونية العدد الأول، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013.
- ع. أوشان، السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 99/24، الصادرة عن المعهد الوطني للعمل، 1999، الجزائر.
- عابد يجياوي، علاقات العمل لمسيري المؤسسات، المجلة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا الجزائرية، العدد 02، الجزائر، 2002.
- عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي العدد 01، المجلد 04، جامعة وهران 2، الجزائر، 2013.

قائمة المصادر والمراجع

- كسال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 09، المجلد 02 جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018.
- لعلى بوكميش، المؤسسات العامة بالجزائر ظروف تطورها وطرق تنظيمها وإدارتها دراسة تتبعية 1962-2003، مجلة الحقيقة، عدد 02، المجلد 04، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر 2005.
- مدرأوي لحسن، حدود سلطات مسيري الشركات التجارية ومسؤوليتهم وآثارها على الغير المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، المجلد 04، جامعة أحمد دراية، أدرار الجزائر، 2020.
- مقدم وهيبة، بكار بشير، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والتسيير، العدد 01 المجلد 07، جامعة وهران 2، الجزائر، 2014.

2- Références en d'autres langue

A - Livres:

- **Alain Chauveau, Jean-Jacques Rosé**, L'entreprise Responsable, édition D'organisation, France, 2003.
- **Alexis Constantin**, Droit des Sociétés, 6^e édition éditions Dalloz, France, 2014.

- **Anne Charvériat, Alain Couret, Bruno Zabala** Sociétés Commerciales, éditions Francis Lefebvre, France 2016.

- **Antoine Cristau**, Droit du Travail, éditions Hachette France, 2004.

- **Brigitte Pereira**, La Responsabilité Pénale des Entrepreneurs et de Leurs Dirigeants, éditions EMS, France, 2011.

- **Bruno Dondero**, Droit des Sociétés, 5^e édition, éditions Dalloz, France, 2017.

- **Bruno Gouthière, Jean-Pascale Regoli, Vanessa Julienne, Muriel Suquet-Cozic**, Sociétés Civiles, éditions Francis Lefebvre, France, 2018.

- **Christian Goux**, Le guide Commenté des Contrats de Travail, éditions Eyrolles France, 2007.

- **Dominique Legeais**, Droit Commercial et des Affaires 25^e édition, éditions Dalloz France, 2019.

- **Emmanuel Dockès**, Droit du Travail, 2^e édition éditions Dalloz, France, 2007.

- **François Duquesne, Corinne Sachs-Durand**, Droit du Travail, Lextenso éditions France, 2016.

- **Frank Petit, Dirk Baugard**, Droit de L'emploi Lextenso éditions, France, 2010.
- **Hélène Ploix**, Le Dirigeant et le Gouvernement D'entreprise, Pearson éducation France, 2003.
- **Isabelle Barth**, Management Commercial, 2^e éditions édition Dunod, France, 2017.
- **Isabelle de Benalcázar**, Droit du Travail et Nouvelles Technologies, Gualino éditeur, France, 2003.
- **Jean-Marc Moulin**, Droit des Sociétés et des Groupes éditions Lextenso, France 2013.
- **Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac**, Droit du Travail volume 01, 16^e édition éditions Dalloz, France, 2011.
- **Jean Mouly**, Droit du Travail, 4^e édition, éditions Bréal France, 2008.
- **Jean-Pierre Le Gall, Caroline Ruellan**, Droit Commercial notions générales, 17^eédition, éditions Dalloz France, 2017.
- **Leila Borsali Hamdan**, Droit du Travail, Berti édition Alger, 2014.

- **Lionel beléme**, Employeurs : Vos droits et vos Obligations, éditions Maxima France, 2009.
- **Mahammed Nasr-Eddine Koriche**, Droit du Travail t.1, Office des Publications Universitaires, Alger, 2009.
- **Michel Miné, Daniel Marchand**, Le Grand livre du Droit du Travail en pratique, 28^e édition, éditions Eyrolles France, 2016.
- **Pascal Oudot**, Droit Commercial et des Affaires, 2^e édition, Gualino éditeur éditions Lextenso, France, 2010.
- **Philippe Malaurie, Laurent Aynés, Pierre-Yves Gautier**, Droit des Contrats Spéciaux, 8^e édition, Lextenso éditions France, 2016.
- **Philippe Merle, Anne fauchon**, Droit Commercial Sociétés Commerciales, 24^e édition, éditions Dalloz, France 2020.
- **Pierre-Yves Verkindt**, Le droit du Travail, éditions Dalloz, France, 2005.
- **Romy Gense**, Droit de L'entreprise, éditions D'organisation , France, 1995 .

- **Samuel Josien, Sophie Landrieux-kartochian** Organisation et Management de L'entreprise, Gualino éditeur France, 2008.
- **Serge Guinchard, Thierry Debard**, Lexique des Termes Juridiques, 25^e édition éditions Dalloz, France, 2017-2018.
- **Yann Mottura**, Le Contrat, mode d'emploi, éditions Gereso, France, 2015.
- **Yvan Loufrani**, Droit du Travail, (Outils et méthodes de management), T.2, EMS éditions, France, 2014.
- **Yvan Loufrani**, Droit du Travail (Outils et méthodes de management), T.3, éditions EMS, France, 2016.
- **Yves Guyon**, Droit des Affaires, T.2, 6^e édition, édition Economica, France, sans date de publication.
- **Zahir Battache**, Le Grand Manuel du Droit du Travail en pratique, Berti éditions Alger, 2018.

B - Thèses

- **Léa Amic**, La loyauté dans les Relations de travail ,Thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit d'économie

et de gestion, université d'Avignon et des pays de Vaucluse France, 2014.

-**Nedra Abdelmoumen**, Hiérarchie et Séparation des pouvoirs dans les sociétés anonymes de type classique, Thèse pour obtenir le doctorat en droit, option droit des affaires université Pantheon-Sorbonne paris 1, France, 2013.

- **Sabahe Tahtah**, Les cadres et le Droit du Travail, Thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit, université de bordeaux, France, 2017.

C-Mémoire

-**Houari Zenasni**, La Responsabilité Fiscale des Dirigeants de sociétés commerciales mémoire pour obtenir d'un diplôme de magistères en droit comparé des affaires faculté de droit et sciences politiques, Université D'oran1 ,Alger, 2012.

D – Revue:

-**M'Hamed Nasr-eddine Koriche** , Les relations de Travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique, Revue algérienne du travail, n 24 Institut national du travail, Alger, 1999.

E – sites Internet:

- <https://www.codes.droit.org/PDF/code%20civil.pdf> .

-

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%20travail.pdf>.

- [hatts://www.sharjah.ac.ae>Research>spu>journallaw>](https://www.sharjah.ac.ae>Research>spu>journallaw>)

Documents.

ص	الموضوع
أ	إهداء
ب	كلمة شكر
ت	قائمة المختصرات
1	مقدمة
9	الباب الأول: تأطير علاقة عمل مسيري المؤسسات
12	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات
13	المبحث الأول: التطور التشريعي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات
14	المطلب الأول: مرحلة الاقتصاد الموجه (ما قبل سنة 1988)
14	الفرع الأول: ذاتية التسيير و بروز مفهوم المؤسسة العامة (1962-1971)
15	أولاً: التسيير الذاتي للمؤسسات
15	1- الجمعية العامة للعمال
15	2- مجلس العمال
16	3- لجنة التسيير
16	4- المدير
17	ثانياً: المؤسسة العامة
17	1- المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري
18	أ- مجلس الإدارة
18	ب- المدير

18	2- الشركة الوطنية
19	أ- الجهاز التداولي
19	ب- الجهاز التنفيذي
19	الفرع الثاني: التسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971-1980)
20	أولا: مجلس العمال
21	ثانيا: مجلس المديرية
23	الفرع الثالث: التسيير في ظل إعادة الهيكلة الاقتصادية (1980-1988)
24	أولا: دواعي إعادة الهيكلة الاقتصادية
25	ثانيا: خطوات تطبيق نظام إعادة الهيكلة
25	1- إعادة الهيكلة العضوية
25	2- إعادة الهيكلة المالية
26	المطلب الثاني: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (ما بعد سنة 1988)
27	الفرع الأول: استقلالية تسيير المؤسسات (1988-1995).
28	أولا: الجمعيات العامة
28	ثانيا: مجلس الإدارة وأجهزة التسيير
28	1- المؤسسة العمومية في شكل شركة المساهمة
28	2- المؤسسة العمومية في شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة
31	الفرع الثاني: التسيير في مرحلة الخصخصة (1995-2000)

33	الفرع الثالث: إعادة التوازن للاقتصاد الوطني (من سنة 2000 إلى يومنا الحاضر)
34	أولاً: الجمعيات العامة (جهاز المداولة)
36	ثانياً: أجهزة الإدارة
37	1- مجلس الإدارة
37	2- مجلس المديرين ومجلس المراقبة
39	3- هيكل التسيير
43	المبحث الثاني: تحديد أطراف علاقة عمل مسيري المؤسسات
43	المطلب الأول: المسير
44	الفرع الأول: تعريف المسير
44	أولاً: المحاولات الفقهية لتعريف المسير
46	ثانياً: التعريف القانوني لمسيري المؤسسات
48	الفرع الثاني: أنواع المسيرين
48	أولاً: المسير القانوني
49	1- المسيرين الوكلاء الاجتماعيين
50	2- المسيرين الذين يجمعون بين الوكالة الاجتماعية وعقد العمل
51	3- المسيرين الأجراء
52	أ- المسير الأجير الرئيسي
56	ب- إدارات المديرية
57	ثانياً: المسير الفعلي

58	1- ممارسة نشاط إيجابي للإدارة
58	2- إدارة الشركة وتسييرها بكل حرية واستقلالية
58	3- تكرار العمل
58	ثالثا: المسير المؤقت (العرضي)
59	1- المتصرف القضائي
60	2- الوكيل المتصرف القضائي
61	3- القائم بالإدارة المنتدب
62	4- المصفي
63	الفرع الثالث: تمييز مصطلح المسير عن المصطلحات المشابهة
63	أولا: مسير المؤسسة والمستخدم
64	ثانيا: المسير ورئيس المؤسسة
65	ثالثا: مسير المؤسسة والمدير
66	رابعا: المسير والمدير الفني (المدير التقني)
67	المطلب الثاني: المؤسسة
67	الفرع الأول: مفهوم المؤسسة
68	أولا: تعريف المؤسسة من المنظور الاقتصادي
68	ثانيا: التعريف القانوني للمؤسسة
70	الفرع الثاني: أنواع المؤسسات

71	أولاً: شركات الأشخاص
71	1- شركة التضامن
71	2- شركة التوصية البسيطة
72	3- شركة المحاصة
72	ثانياً: شركات الأموال
73	1- شركة المساهمة
74	2- شركة التوصية بالأسهم
74	3- الشركة ذات المسؤولية المحدودة
75	4- المؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة
76	الفرع الثالث: التمييز بين المؤسسة والمفاهيم المجاورة
76	أولاً: المؤسسة وتجمع الشركات
77	ثانياً: المؤسسة والمنظمة
78	ثالثاً: المؤسسة والمنشأة
78	رابعاً: المؤسسة والشركة
79	خامساً: التفرقة بين الشركات التجارية والشركات المدنية
79	1- المعيار الموضوعي
80	2- المعيار الشكلي
83	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة عمل مسيري المؤسسات

84	المبحث الأول: الطبيعة القانونية لعقد عمل مسيري المؤسسات
85	المطلب الأول: مفهوم عقد عمل مسيري المؤسسات وتمييزه عن العقود المشابهة
85	الفرع الأول: مفهوم عقد عمل مسيري المؤسسات
86	أولاً: تعريف عقد عمل مسيري المؤسسات
86	1- التعريف القضائي لعقد عمل مسيري المؤسسات
87	2- التعريف الفقهي لعقد عمل مسيري المؤسسات
88	ثانياً: خصائص عقد عمل مسيري المؤسسات
88	1- عقد عمل مسيري المؤسسات من العقود الرضائية
90	2- عقد عمل مسير المؤسسة من العقود التي يجب أن يكون فيها المستخدم شركة تجارية
90	3- ضرورة كتابة عقد عمل مسير المؤسسة
91	4- عقد عمل مسيري المؤسسات المصدر المهني الوحيد لعلاقات عملهم
92	5- عقد عمل مسيري المؤسسات من العقود الخاضعة للنشر القانوني
93	6- خضوع عقد عمل مسيري المؤسسات لأحكام الفسخ الواردة في القانون التجاري
95	ثالثاً: عناصر عقد عمل مسيري المؤسسات
95	1- عنصر العمل
95	أ- الأداء الشخصي للعمل المتفق عليه بين المسير والمؤسسة
95	ب- تنفيذ العمل وفقاً لتوجيهات وأوامر المؤسسة المستخدمة
96	2- عنصر الأجر
97	3- عنصر التبعية

98	أ-التبعية القانونية
99	ب-التبعية الاقتصادية
101	4-عنصر المدة
104	الفرع الثاني: تمييز عقد عمل مسيري المؤسسات عن العقود المشابهة
104	1- عقد عمل مسير المؤسسة وعقد المقاوله
104	أ-معايير التمييز بين عقد عمل المسير وعقد المقاوله
105	ب-أهمية التمييز بين عقد عمل المسير وعقد المقاوله
107	2-عقد عمل مسير المؤسسة وعقد التسيير
107	أ-معايير التمييز بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير
109	ب-النتائج المترتبة على التفرقة بين عقد عمل مسيري المؤسسات وعقد التسيير
110	3-عقد عمل المسير وعقد الوكالة
110	أ-معايير التمييز بين عقد عمل المسير وعقد الوكالة
112	ب-أهمية التمييز بين عقد عمل المسير وعقد الوكالة
114	4-عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة
114	أ-العناصر الأساسية للتفرقة بين عقد عمل المسير ونظام الوظيفة العامة
116	ب-أهمية التمييز بين النظامين
118	المطلب الثاني: انعقاد علاقة عمل مسيري المؤسسات
118	الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بشروط تشغيل مسيري المؤسسات
119	أولاً: القيود الواردة على تعيين مسيري المؤسسات

119	1- موانع الترشح لشغل منصب إطار مسير
120	أ- حالات التنافي
122	ب- حالات الحظر
125	2- شروط الترشح لشغل منصب مسير مؤسسة
126	أ- تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية
126	ب- قيد السن
128	ج- الخضوع إلى الفحوصات الطبية
129	د- شروط تشغيل مسيري المؤسسات الحاملين لجنسيات أجنبية
131	ثانيا: استقطاب المسيرين والتفاوض على عقود عملهم
131	1- طرق اختيار مسيري المؤسسات
132	أ- التوظيف الخارجي لمسيري المؤسسات
133	ب- التوظيف الداخلي لمسيري المؤسسات
134	2- التفاوض على عقود عمل مسيري المؤسسات
136	الفرع الثاني: إنشاء عقد عمل مسيري المؤسسات
136	أولا: الشروط الموضوعية لإبرام عقد عمل مسيري المؤسسات
136	1- الأهلية
138	2- الرضا
139	3- المحل

140	4- السبب
140	ثانيا: الشروط الشكلية لإبرام عقد عمل مسيري المؤسسات
141	المبحث الثاني: الأوضاع القانونية لعلاقة عمل مسيري المؤسسات
142	المطلب الأول: سريان علاقة عمل مسيري المؤسسات
143	الفرع الأول: مراحل انعقاد علاقة عمل مسيري المؤسسات
143	أولا: الفترة التجريبية
144	ثانيا: فترة التثبيت
145	الفرع الثاني: إثبات عقد عمل مسيري المؤسسات
147	المطلب الثاني: تعليق عقد عمل مسير المؤسسة وحالات تعديله
147	الفرع الأول: تعليق علاقة عمل مسيري المؤسسات
148	أولا: أسباب تعليق علاقة عمل الإطار المسير
148	1- التعليق الاتفاقي
149	2- أداء التزامات الخدمة الوطنية
149	3- العطل المرضية
150	4- ممارسة مهام انتخابية
151	5- حرمان المسير من الحرية بسبب متابعة جزائية
151	6- تعليق علاقة العمل بسبب عقوبة تأديبية
151	7- تعليق علاقة عمل المسير بسبب ممارسة حق الإضراب
152	8- تعليق علاقة عمل المسير بسبب العطل بدون أجر

152	9- تعليق علاقة عمل المسير بسبب منحه عطلة لإنشاء مؤسسة
153	ثانيا: آثار تعليق علاقة عمل المسير
155	الفرع الثاني: تعديل علاقة عمل مسيري المؤسسات
156	أولا: الحالات المحددة قانونا لتعديل عقد عمل مسيري المؤسسات
157	1- تعديل عقد عمل المسير بالإرادة المشتركة لطرفيه
158	2- تعديل عقد عمل المسير بقوة القانون
159	ثانيا: حالات تعديل عقد عمل مسيري المؤسسات بالإرادة المنفردة للمؤسسة المستخدمة
159	1- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير في ظل الظروف العادية للمؤسسة
159	أ- التعديل الجوهري بسبب خطأ المسير
160	ب- التعديل الجوهري بسبب الحالة الصحية للمسير
160	ج- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير لأسباب اقتصادية
161	2- التعديل الجوهري لعقد عمل المسير في ظل الظروف الغير عادية للمؤسسة
163	خلاصة الباب الأول
164	الباب الثاني: المركز القانوني لمسيري المؤسسات
167	الفصل الأول: الآثار المترتبة على علاقة عمل مسيري المؤسسات والآليات القانونية لمراقبة أعمال التسيير
168	المبحث الأول: الآثار المترتبة عن علاقة عمل مسيري المؤسسات
169	المطلب الأول: حقوق وواجبات مسيري المؤسسات

170	الفرع الأول: حقوق الإطار المسير
170	أولاً: الحقوق المشتركة بين مسيري المؤسسات وباقي الفئات العمالية الأخرى
170	1- الحق في التكوين
171	2- الحق في الترقية
172	3- حق المسير في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل
173	4- الحق في العمل النقابي والإضراب
174	5- الحق في العطل
175	6- الحق في الخدمات الاجتماعية
175	7- حقوق المسير على اختراعاته
176	8- حق المسير في الحماية الاجتماعية
177	ثانياً: الحقوق الخاصة بمسيري المؤسسات
178	1- الحقوق التي ينفرد بها مسيري المؤسسات
178	أ- أجور مسيري المؤسسات
179	ب- الامتيازات الممنوحة لمسيري المؤسسات
180	2- الحقوق العامة التي يمنع على مسيري المؤسسات التمتع بها
180	أ- استثناء مسيري المؤسسات من التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية
181	ب- استثناء مسيري المؤسسات من الانتماء لأجهزة مشاركة العمال
181	ج- عدم استفادة المسير من التعويض عن ساعات العمل الإضافية

181	الفرع الثاني: التزامات مسيري المؤسسات
182	أولاً: الالتزامات العامة لمسيري المؤسسات
182	1- التزام المسير بتنفيذ العمل المحدد في عقد عمله
184	2- التزام المسير بتنفيذ عمله وفقاً لأوامر وتوجيهات الهيئات السيادية في الشركة
185	3- التزام المسير بالمحافظة على أموال الشركة وممتلكاتها
185	4- التزام المسير بالمحافظة على أسرار العمل
187	5- التزام المسير بعدم منافسة الشركة
188	ثانياً: الالتزامات النوعية لمسيري المؤسسات
188	1- دعوة الجمعية العامة للانعقاد
189	2- الالتزام بتقديم حساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية
189	3- الالتزام بالإعلام.
190	4- الالتزام بتحقيق النتائج
191	الفرع الثالث: سلطات مسيري المؤسسات
191	أولاً: سلطات المسير في شركات الأشخاص
192	1- تحديد سلطات المسيرين
192	2- عدم تحديد سلطات المسيرين
193	ثانياً: سلطات المسيرين في شركات الأموال
193	1- سلطات المسيرين في شركة المساهمة، وشركة المساهمة البسيطة

195	2- سلطات مسيري المؤسسات في شركة التوصية بالأسهم
195	3- سلطات مسيري المؤسسات في الشركات ذات المسؤولية المحدودة
196	المطلب الثاني: منازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات
197	الفرع الأول: مفهوم منازعات علاقة عمل مسيري المؤسسات الفردية
197	أولاً: تعريف النزاع الفردي في العمل
199	ثانياً: مسببات النزاع الفردي للعمل
199	1- إخلال المسير بالتزاماته القانونية
199	2- إخلال الشركة بالتزاماتها القانونية
200	3- مخالف بنود عقد عمل المسير
200	الفرع الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات
200	أولاً: التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات
200	1- التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية الخاصة بمسيري المؤسسات
202	2 - المصالحة
203	ثانياً: التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية لمسيري المؤسسات
205	المطلب الثالث: انقضاء علاقة عمل مسيري المؤسسات
206	الفرع الأول: الأحكام المتعلقة بانقضاء علاقة عمل مسيري المؤسسات
206	أولاً: الأسباب المشتركة لانقضاء عقد عمل المسير
206	1- الأسباب القانونية لإنهاء عقد عمل الإطار المسير
206	أ- الأسباب القانونية العادية

209	ب- الأسباب القانونية العارضة
211	2- الأسباب الاقتصادية لإنهاء علاقة عمل مسيري المؤسسات
212	أ- إلغاء الوظيفة أو المنصب
212	ب- رفض المسير لتعديل عقد عمله
212	ج- إحالة المسير على التقاعد
212	د- عدم تجديد عقود عمل مسيري المؤسسات محددة المدة
213	ثانيا: الأسباب الخاصة بانقضاء علاقة عمل مسيري المؤسسات
213	1- الإخلال بينود عقد عمل الإطار المسير
213	2- ارتكاب خطأ جسيم من طرف مسير المؤسسة
214	3- عزل مسيري المؤسسات
215	الفرع الثاني: الحماية القانونية لمسيري المؤسسات عند انقضاء علاقة عملهم
215	أولا: الضمانات الإجرائية المقررة لمسيري المؤسسات عند إنهاء علاقة عملهم
217	ثانيا: الضمانات الموضوعية المقررة لمسيري المؤسسات عند إنهاء علاقة عملهم
217	1- شهادة العمل
218	2- وصل تصفية الحساب
218	المبحث الثاني: الرقابة على أعمال التسيير
219	المطلب الأول: الرقابة الداخلية على أعمال مسيري المؤسسات
220	الفرع الأول: الرقابة الفردية على أعمال التسيير
220	أولا: رقابة المساهم على أعمال التسيير

220	1- حق المساهم في الاطلاع على وثائق الشركة
221	2- مراقبة التسيير عن طريق توجيه المساهم أسئلة كتابية إلى الهيئات المسيرة للشركة
222	3- مراقبة أعمال مسيري المؤسسات عن طريق خبرة التسيير
223	ثانيا: رقابة مندوب الحسابات على أعمال التسيير
224	الفرع الثاني: الرقابة الجماعية على أعمال التسيير
224	أولا: رقابة الجمعية العامة العادية على أعمال التسيير
225	1- الرقابة السابقة للجمعية العامة العادية على أعمال مسيري المؤسسات
225	2- الرقابة اللاحقة للجمعية العامة العادية على أعمال مسيري المؤسسات
226	ثانيا: رقابة مجالس الشركة على أعمال التسيير
226	1- رقابة مجلس الإدارة على أعمال مسيري الشركة
227	2- رقابة مجلس المراقبة على أعمال مسيري الشركة
229	المطلب الثاني: الرقابة الخارجية على أعمال مسيري المؤسسات
230	الفرع الأول: رقابة السلطة التنفيذية على أعمال التسيير
230	أولا: رقابة رئيس الجمهورية على المؤسسات العمومية الاقتصادية
231	ثانيا: الوزير الأول
231	1- مجلس مساهمات الدولة
232	2- شركات تسيير مساهمات الدولة
232	ثالثا: رقابة الوزارة الوصية على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية

233	1- رقابة وزارة الصناعة على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
233	أ- سلطة وزير الصناعة في مراقبة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
234	ب- رقابة المديرية العامة لتطوير ومتابعة القطاع العمومي التجاري على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
235	ج- رقابة المفتشية العامة لوزارة الصناعة على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
235	2- رقابة المفتشية العامة للمالية على تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
236	أ- التدخل الجوازي
236	ب- التدخل الوجوبي
238	الفرع الثاني: رقابة الهيئات الإدارية المستقلة على تسيير المؤسسات الاقتصادية
239	أولاً: رقابة مجلس المحاسبة على تسيير المؤسسات الاقتصادية
239	1- الرقابة الإدارية
240	2- الرقابة القضائية
241	أ- النتائج الإدارية
241	ب- النتائج القضائية
242	ثانياً: الرقابة الممارسة من طرف لجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها
243	1- الوظيفة القانونية والرقابية للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها
244	2- الوظيفة التحكيمية والتأديبية للجنة تنظيم عمليات البورصة ومراقبتها
246	الفصل الثاني: المسؤولية القانونية والأخلاقية لمسيري المؤسسات

246	المبحث الأول: المسؤولية الجزائية والجبائية لمسيرى المؤسسات
247	المطلب الأول: المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات
248	الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات
248	أولاً: ضوابط إسناد المسؤولية الجزائية للمسير عن فعل الغير
249	1- ارتكاب الجريمة المسندة للمسير من طرف التابع
249	2- ارتباط الجريمة بخطأ المسير
250	ثانياً: شروط قيام المسؤولية الجزائية للشركة
252	1- ارتكاب الجريمة من طرف مسير المؤسسة
252	2- ارتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوي
252	الفرع الثاني: تطبيقات المسؤولية الجزائية لمسيرى المؤسسات
253	أولاً: الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات
253	1- جرائم التزوير
253	أ- جريمة التزوير في المحررات التجارية أو المصرفية
254	ب- جريمة التزوير في المحررات العرفية
254	2- جرائم الاعتداء على الأموال
255	أ- جريمة خيانة الأمانة
256	ب- جريمة إصدار شيك بدون رصيد
256	ج- جريمة الإهمال الواضح

257	ثانيا: الجرائم المنصوص عليها في القانون التجاري
257	1- جرائم متعلقة بالتسيير الإداري للشركة
258	أ- الجرائم المتعلقة بإجراءات انعقاد وتنظيم الجمعية العامة
258	ب- الجرائم المتعلقة بحق المساهمين في الإعلام
259	2- الجرائم المتعلقة بالتسيير المالي للشركة
259	أ- الجرائم المتعلقة بالأسهم
260	ب- جريمة توزيع أرباح صورية
260	ج- جريمة التعسف في استعمال أموال الشركة أو سمعتها
261	د- جريمة التعسف في استعمال السلطة أو الحق في التصويت
262	و- جريمة التفليس
264	ثالثا: جرائم الفساد
264	1- جريمة الرشوة في القطاع الخاص
265	2- جريمة اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص
265	الفرع الثالث: حالات انتفاء المسؤولية الجزائية لمسيري المؤسسات
266	أولا: انتفاء المسؤولية الجنائية لمسيري المؤسسات طبقا للقواعد العامة
266	ثانيا: الحالات الخاصة لانتفاء المسؤولية الجنائية عن مسيري المؤسسات
266	1- تفويض السلطة كسبب من أسباب انتفاء مسؤولية المسير الجزائية
267	2- انتفاء المسؤولية الجزائية للمسير بانتفاء العمد

268	المطلب الثاني: المسؤولية الجبائية لمسيرى المؤسسات
269	الفرع الأول: شروط قيام مسؤولية مسير الشركة جبائيا
270	أولا: تعذر تحصيل الدين الضريبي العالق بذمة الشركة
271	ثانيا: قيام المسير بمناورات تدليسية للحيلولة دون دفع الشركة لديونها الجبائية
272	ثالثا: عدم تقيد المسير المتكرر بالالتزامات الجبائية
273	الفرع الثاني: النتائج المترتبة عن تقرير مسؤولية مسير الشركة جبائيا
275	المبحث الثاني: المسؤولية المدنية والاجتماعية لمسيرى المؤسسات
275	المطلب الأول: المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
276	الفرع الأول: شروط قيام المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات ونطاقها
276	أولا: أركان المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
276	1- الخطأ
277	أ- مخالفة القواعد التشريعية والتنظيمية المطبقة على الشركات التجارية
278	ب- مخالفة النظام الأساسي للشركة
278	ج- الخطأ في التسيير
279	2- الضرر
279	3- العلاقة السببية
280	ثانيا: نطاق المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
280	1- المسؤولية الفردية أو الشخصية

280	2- المسؤولية التضامنية
281	الفرع الثاني: آثار المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
281	أولاً: الدعاوى الناشئة عن المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
281	1- دعوى الشركة
282	2- الدعوى الفردية
283	ثانياً: الجزاءات المترتبة على المسؤولية المدنية لمسيرى المؤسسات
284	المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية لمسيرى المؤسسات
285	الفرع الأول: مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية
285	أولاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية
286	1- المفهوم القانوني للمسؤولية الاجتماعية للشركات
286	2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات
287	أ- البعد الاقتصادي
287	ب- البعد الاجتماعي
287	ج- البعد القانوني
287	د- البعد الأخلاقي
288	ثانياً: أهمية المسؤولية الاجتماعية
289	الفرع الثاني: تطبيقات المسؤولية الاجتماعية لمسيرى المؤسسات
291	خلاصة الباب الثاني

الفهرس

292	خاتمة
298	قائمة المراجع
335	الفهرس

"النظام القانوني لمسيرى المؤسسات في التشريع الجزائري"

الملخص:

أدى تبني الجزائر للنظام الرأسمالي إلى انسحابها عن إدارة وتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية، ومنحها استقلالية ولو في حدود معينة، لإدارة أموالها والتعاقد مع مسيرىها، الذين أصبحوا مجرد أجراء يخضعون في علاقتهم مع المؤسسات التي يديرونها لآزواجية تشريعية يضبطها كل من قانون علاقات العمل والقانون التجاري، خلق هذا الوضع ميلاد علاقات عمل جديدة تخص فئة هؤلاء المسيرين بعد دخول المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات حيز التنفيذ، الذي خصهم بنظام نوعي خاص جعلهم في مركز قانوني ذو طبيعة مزدوجة، فمن جهة يعتبرون كأجراء يخضعون احتياطيا لقانون علاقات العمل طبقا لنص المادة 04 منه، من حيث إنشاء علاقة عملهم، وطرق إثباتها، والآثار المترتبة عنها، ومن جهة أخرى ينظر إليهم كممثلين أو وكلاء عن المؤسسة التي يديرونها، وهذا بالنظر إلى المستويات الكبيرة لأجورهم ومدى اتساع سلطاتهم، ونوعية التزاماتهم.

كلمات مفتاحية:المسير، المؤسسة، علاقة عمل، نظام نوعي.

« Le régime juridique des dirigeants d'entreprise dans la législation algérienne »

Résumé :

L'adoption du système capitaliste par l'Algérie a conduit à se retirer de la gestion et de la régulation des institutions économiques publiques, et à leur accorder l'indépendance, même dans des certaines limites, pour gérer leurs fonds et contacter avec leurs dirigeants, qui sont devenus de simples salariés soumis dans leurs relations avec les entreprises qu'ils gèrent la duplicité législative régie à la fois par la loi sur les relations de travail et à la loi commerciale, cette situation a créer la naissance de nouvelles relations de travail appartenant à la catégorie de ces cadres après l'entrée en vigueur du décret exécutif n° 90-290 relatif au régime des relations de travail des cadres des établissements, qui les affectait à un régime qualitatif particulier qui les plaçait dans une situation juridique à double caractère, relations de travail conformément aux dispositions de l'article 04 de celle-ci, en termes d'établissement de leur relation de travail, de modalités de sa preuve et de ses conséquences, d'autre part, ils sont perçus comme des représentants ou des agents de l'institution qu'ils dirigent, compte tenu du niveau élevé de leurs salaires de l'étendue de leurs pouvoirs et de la qualité de leurs obligations.

Mots clés : Dirigeant, Entreprise, Relation de travail, Régime qualitatif.

« The system of enterprise legal management in Algerian legislation »

Abstract :

Algeria's adoption of the capitalist system has resulted in its withdrawal from the administration and management of public economic institutions, granting it independence, even within certain limits, to manage its funds and contract with its managers, who have become mere employees in their relationship with the enterprises they run, subject to legislative duplication regulated by both the labour relations act and the commercial act, this situation created the birth of new labour relations for the category of such marchers after the entry into force of executive decree no 90-290 on the system for the employment relations of enterprise managers legal status, which concerned them with a special qualitative regime that placed them in a legal status of a dual nature, on the one hand, they are deemed to be remedied under labour relations act in accordance with article 04 there of working relationship, in terms of the establishment of their working relationship, the methods and implications of establishing them, on the other hand, they are seen as representatives or agents of the institution they run, given their high levels of remuneration, the breadth of their powers and the quality of their obligations.

Key words : Manager, Enterprise, Working relationship, Qualitative regime.