

جامعة أحمد دراية أدرار  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث تخصص: قانون اجتماعي بعنوان:

النظام القانوني لعلاقة عمل الإطار المسير  
في التشريع الجزائري

من إعداد الطالب:

رزوق رابح

تحت إشراف

أ.د/بن زيطة عبد الهادي

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة أدرار	أستاذ	أ.د/ حاج سودي محمد
مشرفا ومقررا	جامعة أدرار	أستاذ	أ.د/بن زيطة عبد الهادي
عضوا مناقشا	جامعة أدرار	أستاذ	أ.د بن الطيبي مبارك
عضوا مناقشا	جامعة أدرار	أستاذ محاضر. أ.	د. معامير حسبية
عضوا مناقشا	جامعة بشار	أستاذ محاضر. أ.	د.مباركي ميلود

السنة الجامعية

2022-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ  
يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴾.

سورة الأحزاب، الآية (72)

ويقول النبي "صلى الله عليه وسلم"

﴿ لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له ﴾.

الحديث أخرجه أحمد في المسند .

# الإهداء

أُهدي هذا العمل المتواضع:

إلى والدي الكرمين، أطال الله عمرهما، وإلى أبنائي، الأعزاء معاذ، والمعتز بالله، و إلى بناتي إلى جميع إخواني وأخواتي كل واحد بإسمه أدامهم الله ليذخراً في الدنيا والآخرة، وأسأل الله أن يجعلهم صالحين ومُصلحين إن شاء الله، و إلى جميع من يُساهم في بناء العلم.

# شكر و عرفان

أشكر الله الذي لا يطيّب العمل إلا بشكره، ولا تطيب اللحظات إلا بذكره،  
ولا تطيب الآخرة إلا بعفوه، الذي وفقني لإنجاز هذه الأطروحة، فله الحمد أولاً  
وأخيراً.

ويسعدني أن أشكر من كان الشكر أقل ما يمكن أن يُقدم له، الأستاذ  
الدكتور المشرف عبد الهادي بن زبطة الذي تفضل بالإشراف على هذه  
الأطروحة ، وزودني بالمعلومات اللازمة ليصل هذا البحث الى ما وصل إليه فجزاه  
الله كل خير، وله مني كل التقدير والاحترام.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لجميع أعضاء لجنة المناقشة لتفضّلهم بقبول المناقشة  
والمشاركة في إثراء هذه الأطروحة من خالص نصحهم وإرشاداتهم.  
أسأل الله الكريم أن ينال هذا الجهد الرضا، والتوفيق.

## قائمة بأهم المختصرات المستعملة في البحث

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ص: صفحة.

ص-ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ق.ع.ع.ج: قانون علاقات العمل الجزائري.

ق.ت.ج: القانون التجاري الجزائري.

ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

ق.إ.ج: قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

ق.ع.ج: قانون العقوبات الجزائري.

ق.م.ج: القانون المدني الجزائري.

### Liste des abréviations

JORA : Journal officiel de la république algérienne

P : page

P- P : De la page – a la page

C.trva : code travail algérienne

C. com : code commerce algérienne

C.P.A. A:code procédur civile et administratif algérienne

C.P: A code procédur pénal algérienne

C.p : code penal algérienne

C.civ: code civil algérienne



# مقدمة



## مُقَدِّمَةٌ

إنَّ نجاح أي مشروع صناعي أو اقتصادي لا يتوقف على توافر المواد الخام أو رأس المال والآلات الحديثة والأيدي العاملة فحسب، بل لابد له من وجود مسير ذي كفاءة عالية على رأس المشروع، يتخذ القرارات الصحيحة من أجل التسيير الحسن وتحسين المردودية الإنتاجية للمؤسسة.

من أجل ذلك سعى المشرع الجزائري منذ الاستقلال إلى تنظيم علاقة العمل بين المسير والمؤسسة؛ حيث تعتبر هذه الأخيرة النواة الأساسية لتحقيق النشاط الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.

تبنى المشرع الجزائري في سبيل التسيير الحسن لها أسلوب التسيير الأحادي للمؤسسة، الذي فُرض عليه حقيقة من الواقع و الظروف السائدة عقب الاستقلال .

استمر هذا الأسلوب في التسيير إلى غاية سنة (1966)، حيث عرفت الجزائر مرحلة جديدة في التسيير الأحادي من خلال إعادة تأميم المؤسسات العمومية، وتوكيل مهمة التسيير إلى أشخاص طبيعيين يتم تعيينهم بموجب قرار وزاري، فكان الإطار المسير يخضع لأحكام الأمر (66-133) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ الذي لم يستثنى في مجال تطبيقه عمال المؤسسات الاقتصادية<sup>1</sup>.

أصدر المشرع الجزائري بعد ذلك مباشرة المرسوم رقم (66-134)، الذي كرس بموجب مادته الثانية منه تمديد تطبيق قانون الوظيف العمومي على المؤسسات العمومية<sup>2</sup>. يعد الإطار المسير في هذه المرحلة عبارة عن موظف، يُطبق ويسهر على تنفيذ التعليمات

1- الأمر رقم (66 - 133) المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر.ج.ج) عدد (46) مؤرخة في 08 يونيو 1963، (ملغى)

2- المادة الثانية من المرسوم رقم (66 - 134)، المؤرخ في 02 يونيو 1966، يحدد كليات تطبيق الأمر رقم (66-133)، (ج.ر.ج.ج)، عدد (46) مؤرخة في 08 يونيو 1963، والملغى بالقانون رقم (78-12)، والتي تنص على أنه: «تمتد أحكام الأمر رقم (66-133) المشار إليه أعلاه إلى موظفي كل مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وكل هيئة عمومية ضمن شروط تحدد بمرسوم بعد أخذ رأي اللجنة المقررة في المقطع 2 من المادة الأولى المذكورة أعلاه.»

والتوجيهات التي تصدر له من السلطة الوصية أو من يقوم مقامها. الأمر الذي جعل الإطار المسير في هذه المرحلة يحوز على سلطات واسعة في التسيير مقابل تخييب تام للعمال عن مسائل التسيير، مما أدى إلى إثارة العديد من المشاكل داخل المؤسسة، وخلق جوًّا من التناقضات في علاقة العمل بين العمال و الميسيرين. أصدر المشرع الجزائري في سنة (1971) الأمر (71- 74)<sup>1</sup> المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي يُعتبر أول قانون للعمل في الجزائر المستقلة ؛ حيث سعى المشرع الجزائري من خلاله إلى إصلاح الوضع، و أنشأ بموجبه هيئات جديدة تشارك الإطار المسير في عملية التسيير من خلال مجلس العمال، مجلس المديرية، المدير العام للمؤسسة واللجان الدائمة، حيث كان المسير دائما يعين بموجب قرار يصدر عن الهيئة الوصية للمؤسسة، و تنتهي مهامه بنفس الشكل و يتولى المسير مهام التسيير وفق النصوص التشريعية و التنظيمية مع مراعاة الاختصاصات الموكلة لمجلس العمال. استمر الحال على تلك الصورة إلى غاية صدور القانون (78-12) المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>2</sup>، الذي كان الهدف منه وضع تنظيم قانوني يحكم العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل؛ إلا أن نصوصه لم تتضمن أي تنظيم لعلاقة عمل الإطار المسير باستثناء أنه عرف المسير في نص المادة (126) من القانون (78- 12) « تعتبر إطارات عليا للأمة للإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى الحزب والدولة. وتمنح صفة إطار عال للأمة بموجب مرسوم، وتسحب بالشكل نفسه. تحدد حقوق و التزامات الإطارات العليا للأمة بموجب مرسوم » ل يبقى هذا الأخير يخضع في تعيينه وعزله إلى السلطة الوصية عليه.

و بالتالي لم تتجج تلك الإصلاحات التي تبناها المشرع الجزائري في تسيير المؤسسة العمومية الأمر الذي أدى ؛ إلى إفلاس العديد من المؤسسات العمومية، لتصبح عبأ على الدولة، و تزداد نفقاتها على الخزينة العمومية ، مما اضطر المشرع الجزائري مرة أخرى إلى

1- الأمر رقم (71- 74)، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، (ج.ج.ج)، عدد (101) مؤرخة في 13 ديسمبر 1974.

2- القانون رقم (78- 12) مؤرخ في 05 غشت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج.ج.ج.ج)، عدد (32) مؤرخ في 8 غشت 1978 (ملغى).



البحث عن إستراتيجية جديدة للنهوض بها ورفع مردوديتها. وللخروج من هذه الأزمة الاقتصادية التي وصلت إليها البلاد بصورة عامة وأزمة المؤسسة العمومية بصورة خاصة، كان المشرع الجزائري أمام حتمية تغيير النظام الاقتصادي من خلال الخروج من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الأكثر حرية وطلاقة. فسمح للمؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، هاته الإصلاحات هي نتيجة منطقية لتغيرات وإصلاحات سياسية وإدارية من أجل تحقيق التغيير الجذري للمجتمع الجزائري، والاتجاه نحو الديمقراطية و الانفتاح الاقتصادي وهو ما تبناه المشرع الجزائري في دستور 23 فبراير 1989.

تطلب تحقيق ذلك صدور مجموعة قوانين<sup>1</sup>(1988)، ومن أهمها القانون (01-88) المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية، الذي يعتبر أول منعرج للنظام الاقتصادي الجزائري الجديد، حيث مُنحت المؤسسة العمومية الاقتصادية الاستقلالية فأصبحت تلعب دور حقيقي هو تحقيق الأرباح وتخضع لقواعد السوق والمنافسة. صاحبت القانون التوجيهي (01-88) إصلاحات على المستوى السياسي والإداري للدولة، و تم إقرار مبدأ الملكية الفردية، و الفصل بين السلطات، واعتماد أسلوب التسيير اللبيرالي التعاقدية للمؤسسات الاقتصادية، وكذا الآليات التعاقدية في العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية، فتم تكريس نظام التسيير الاقتصادي التعاقدية بدل نظام التسيير الإداري التنظيمي، مما نتج عنه تغيير نظام وآلية تعيين هؤلاء المسيرين، من أسلوب التعيين الإداري إلى أسلوب التعيين التعاقدية.

وعليه فقد أحدثت قوانين استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية تغييراً جذرياً، تحررت المؤسسة بموجبها في إدارتها وتسييرها، وأصبح القانون يفصل بين حق الملكية رأس المال

1- في تاريخ 12 يناير سنة (1988) صدرت مجموعة من القوانين، عرفت خلالها بإسم "قوانين استقلالية المؤسسات"، وتمثلت في القانون رقم (01-88) يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، القانون رقم (88-02)، يتعلق بالتخطيط، القانون رقم (88-03)، يتعلق بصناديق المساهمة، القانون رقم (88-04) يعدل ويتم الأمر رقم (75-59) مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون التجاري ويحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، القانون رقم (88-05)، متعلق بقوانين المالية، القانون رقم (88-06)، متعلق بنظام البنوك و القرض، (ج.ر.ج.ج. عدد (02)، مؤرخة 13 يناير 1988.

من طرف المؤسسة، وصلاحيّة الإدارة والتسيير فيها، أي أنّ الدولة أصبحت مالكة ومساهمة في رأسمال المؤسسة لكنها لا تسيرها، فأصبح للمؤسسة ثلاثة وظائف أساسية هي وظيفة الملكية، ووظيفة الإدارة ووظيفة التسيير. فأسندت الوظيفة الأولى لصناديق المساهمة، والثانية لمجلس الإدارة أما الثالثة وهي وظيفة التسيير، والتي نحن بصدد دراستها فأسندت إلى المسير، الذي أصبح يعين من طرف الهيئة المالكة لأسهم المؤسسة، ألا وهي الجمعية العامة للمساهمين باعتبارها الجهاز السيادي على حق ملكية أسهم المؤسسة العمومية الاقتصادية العامة، هذا التحول في آلية التعيين أقرته بعض نصوص القانون التجاري، مع إخضاع علاقة عملهم إلى القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة (1990).

لأجل تنظيم علاقة عمل الإطار المسير صدر المرسوم التنفيذي (90 - 290) يُقرّ بنظام نوعي خاص بعلاقات عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية، حيث حدد مفهوم وخصوصيات المسيرين الخاضعين لهذا النظام النوعي، إذ لم يعد بموجب قواعده مسير المؤسسات العمومية الاقتصادية موظفين لدى الدولة ولو بصورة مباشرة بل مجرد عمال؛ أي إطارات يخضعون لقواعد قانون العمل، ومسؤولين على تسييرها يصنفون ضمن دائرة العمال الذين يخضعون لنظام خاص يحدد عن طريق التنظيم، وهو ما تضمنته المادة (04) من القانون المتعلق بعلاقات العمل (90 - 11).

إنطلاقاً من مبدأ حرية التعاقد التي اعتمدها قانون العمل، في كافة العلاقات العمالية الفردية والجماعية للعمال وأصحاب العمل، فقد عرفت علاقة عمل الإطار المسير إنتقالاً من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية والنظام التفاوضي، فقد ترجم المرسوم التنفيذي (90 - 290) المنظم لعلاقة عمل المسيرين مع أجهزة تسيير المؤسسات الاقتصادية، هذه الفكرة بصفة واضحة.

ونتيجة التطورات الاقتصادية التي عرفت الجزائر، خصوصاً على مستوى المالي والإقتصادي وأمام تداعيات العولمة التي أجبرت العديد من المؤسسات العمومية على دخول الأسواق المالية العالمية، عمل المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى على ضبط وتنظيم هذا النوع من الشركات، عن طريق إعادة هيكلة مجموعة من الأحكام والنصوص التي تتوافق مع طبيعتها ومع أهميتها الاقتصادية، فأخضعها إلى أحكام وقواعد القانون المدني والتجاري، حسب نص المادة (05) من الأمر (01-04) المتعلق بتنظيم وتسيير

المؤسسات العمومية و خصوصتها، ما جعل مسيرها كذلك يخضعون لنفس هاته الأحكام. وإستنادا إلى ما جاء في نص المادة (03) من المرسوم (90-290) يرتبط الإطار المسير للمؤسسة العمومية ذات رؤوس الأموال بعقد عمل يحدد حقوقه وواجباته، وكذلك السلطات التي يخولها إياه مجلس إدارة الشركة، أصبح الإطار المسير يجمع بين وظيفة الاشراف والتسيير، ما أوجد حالة من الازدواجية في علاقة عمل الإطار المسير، وتداخل بين أحكام قانون العمل والقانون التجاري.

ومن أجل ضمان واستقرار علاقات العمل وخلق نوع من التوازن داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية، وهذان الأمرين لن يستقيما إلا بوجود تنظيم قانوني لعلاقة عمل الإطار المسير، الذي أصبح يجمع بين وظيفة العامل الأجير والمسؤول عن مخاطر تسيير أمور الشركة، وضع لهكل من المشرع العمالي والجزائي نصوص قانونية خاصة زجرية، يتحمل فيها المسؤولية عن أفعاله سواء تعلقت بالأخطاء المهنية الجسيمة، أو تلك الأفعال التي تُسبب أضرارا وخسارة للمؤسسة العمومية حسب نص المادة (119) مكرر من قانون العقوبات الجزائري<sup>1</sup>، باعتبار ذلك مساساً بالمصلحة العامة للدولة و ليس فقط للمشاركين فيها.

إن الحديث عن علاقة عمل الإطار المسير، أصبح يكتسي أهمية قصوى في المؤسسة العمومية ذات رؤوس الأموال، وما يتميزه من خصوصية بين الإشراف و التسيير كعامل أجير وصاحب سلطة ممثل للشركة والشركاء، وبعد أن كان يعمل على تنفيذ السياسة العامة للسلطة التي كانت تعينه، ويحرص على تطبيقها بطريقة صحيحة، ولاتخالف أية تعليمات وظيفية، تحولت علاقة عمله وفق القوانين الجديدة إلى سلطة جهاز إدارة الشركة صاحبة القرار في إبرام عقد العمل مع المسير، يكون هذا الأخير فيه ملزم بتحقيق مجموعة من الأهداف والنتائج ، مقابل مجموعة من الامتيازات تم الاتفاق عليها مع جهاز إدارة الشركة، مما يجعل من هذا العقد يسعى كل طرف فيه إلى تحقيق مصلحته، وبين هاتين المصلحتين

---

1- المادة (119) من الأمر رقم (66-155) المتضمن قانون العقوبات الجزائري الجزائري، مؤرخ في 05 يونيو 1966، (ج.ر.ج.ج) عدد (49) مؤرخ في 11 يونيو 1966 معدل بالقانون رقم (11-14)، مؤرخ في 02 غشت 2011 (ج.ر.ج.ج) عدد (44) مؤرخ في 10 غشت 2011.

المتعارضتين من التداخل القائم بين ماتم ذكره من القانونين والتنظيمات الخاصة، تثار إشكالية البحث المتمثلة في:

مامدى فعالية آليات النظام القانوني التي وضعها المشرع الجزائري من أجل تنظيم علاقة عمل الإطار المسير، في ظل الازدواجية التشريعية التي تتميز بها فئة الإطارات المسيرة من العمال كفئة خاضعة لقانون علاقة العمل والقانون التجاري؟  
وتتفرع عن هذه الإشكالية أسئلة فرعية أخال أن لها علاقة مباشرة بالموضوع وهي:

كيف نشأت علاقة عمل الإطار المسير و ما المقصود بالإطار المسير ؟  
وبما تميز عقد عمل الإطار المسير عن عقود العمل الأخرى وما شروط إبرامه؟  
ما حدود السلطات المخولة له في المؤسسة كعامل أجير وصاحب سلطة؟  
و ما أثر هذه الازدواجية من القوانين في حماية حقوقها ؟  
وما إنعكاسها على الموازنة بين حماية مصالحها الخاصة ومصالح المؤسسة المستخدمة؟  
وماهي الجهة المخولة بقرار تعيينه و عزله ؟ وماهي الأخطاء التي تستوجب عزله؟  
وهل هذه الآليات أيضا نجحت في تحقيق الحماية لمصالح المؤسسة العمومية من إنحراف الإطار المسير عن أعمال التسيير؟.

كيف تعامل المشرع الجزائري مع مسألة تعرضه لإنهاء عقد عمله؟

إن من أهم أسباب إختيار البحث في هذا الموضوع هي الأهمية البالغة التي يكتسبها هذا النوع من عقود العمل، من حيث الازدواجية القانونية التي يخضع لها ، وعدم وضوحها بين قانون العمل كقانون خاص والقانون التجاري كقانون عام، فضلا عن ما يتميز به عن فئة عقود العمل الأخرى، وذلك بالوقوف على مختلف جوانب الموضوع المتعلقة بعلاقة عمل الإطار المسير في المؤسسات التجارية والإحاطة بمختلف زوايا الموضوع.

إضافة إلى سبب شخصي قائم على محاولة معرفتي إلى هذا النوع من العقود، الذي أصبح يحتل مكانة هامة ومتميزة، ذلك لما له من دور مميز في المؤسسة العمومية أو الخاصة في إطار التسيير والتوجيه والإشراف، والتي أوكلت له من أجل حماية الإنتاج الوطني، والمحافظة على المؤسسة العمومية خاصة، التي يدور الحديث عنها هذه الأيام ، وعن العجز المالي الذي تعانيه بعضها بسبب تراكم ديونها لدى الخزينة العمومية، مما قد يتسبب في غلقها وتسريح عمالها لأسباب اقتصادية، فيؤثر ذلك على العامل بالدرجة الأولى ، ثم

المساس بالاستقرار الاجتماعي.

وقد فرضت عليا طبيعة دراسة هذا الموضوع الذي يتميز بالازدواجية القانونية في تنظيم علاقته، وكذلك المراحل التاريخية التي مر بها الاقتصاد الجزائري، من مرحلة الاقتصاد الموجه التي عقت الاستقلال مباشرة، إلى مرحلة الاقتصاد الحر ، والتغيرات الاقتصادية و السياسية التي عرفتها كل مرحلة كان لهما تأثيرا بالغاً على تطور هذا النوع من العقود من خلال المراحل المختلفة إتباع المناهج التالية:

**المنهج التاريخي:** إن استخدامي لهذا المنهج هو من أجل إستعراض مراحل تطور تاريخ عقد الإطار المسير، من خلال التعرض لكل مرحلة من المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري، من الموجه إلى اقتصاد السوق وانتهاج الدولة الجزائرية النظام الليبرالي.

**المنهج الوصفي:** وهو المنهج الذي أرى أنه يتلاءم مع طبيعة هذا النوع من العقود، من خلال توصيف العلاقة التاريخية لعلاقة عمل الإطار المسير بمرحلتيه المهمتين، والتي مرت بهما المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، ثم التطرق إلى أحكام علاقة العمل للإطار المسير والمسؤولية التي تقع على عاتقه.

**المنهج التحليلي:** تتطلب دراسة النظام القانوني لعلاقة عمل الإطار

المسير وتحليل المواد القانونية المنظمة له، من خلال الازدواجية التي خصه بها المشرع الجزائري، لتوضيح أكثر لأحكامه من تناول علاقة التعاقد، وأثار التعاقد من خلال الالتزامات والحقوق التي تقع على طرفي العلاقة التعاقدية، وكذلك المهام الملقاة على عاتق الإطار المسير بالنهوض بالمؤسسة الجزائرية، في ظل الأزمة الاقتصادية التي تشهدها الجزائر والتي أوكلت له مهمة التنمية الوطنية.

**المنهج المقارن:** رغم أن دارستي مقتصرة على التشريع الجزائري إلا أنني إستعنت بالمنهج المقارن في حدود بعض التعريفات لعقد التسيير، وعزل المسير وعلى هذا الأساس تم إختيار القانون الفرنسي كمحل المقارنة، تشريعا وفقها وقضاء.و الذي كان سباقاً في ذلك.

ولا يفوتني إلا أن أشير للصعوبات التي واجهتني في إعداد هذا البحث، لا سيما وأنه ثم في وقت واجهت فيه الجزائر، كسائر الدول العالم جائحة (كورونا -19)، و التي شهدت فيها جميع المؤسسات إغلاق تام، مما صعب عليا إعداد هذا البحث، كما عانيتُ من قلة وجود المراجع التي تناولت علاقة عمل الإطار المسير .

و مراعاة لكل ماتقدم ذكره حاولت تقسيم عملي هذا وفق خطة إرتأيت أنها تخدم

موضوعي ووفق تصوري الخاص قسمت دراستي إلى بابين:

**بحيث أستعرض في الباب الأول** إلى تكوين علاقة عمل الإطار المسير، وأخصص فيه دراسة الإطار المفاهيمي لعقد عمل الإطار المسير، حيث أتناول أطراف علاقة عمل الإطار المسير من خلال تطور علاقة عمل الإطار المسير عبر الأنظمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، ثم المقصود بالإطار المسير في شركة ذات رؤوس الأموال، عبر نمطي تسيرها القديم و الجديد، ثم الإطار التنظيمي لعلاقة عمل الإطار المسير، وذلك باستعراض إلى المركز القانوني للمسير والوقوف على أهم الشروط العامة والخاصة لعقد المسير، ثم التطرق إلى إنهاء علاقة عمل الإطار المسير، بالتعرف على حالتني إنهاء عقد عمل المسير سواء الحالات الإرادية أو الحالات اللاإرادية.

**أما الباب الثاني**، فأتطرق فيه إلى الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير، وأستعرض فيها إلى مسؤولية الإطار المسير عن علاقة العمل كأجير أولاً ، ثم كمستخدم مسؤول عن المؤسسة والعمال، وأخيراً أختتم دراستي بدعاوى المسؤولية التي يتعرض لها الإطار المسير، سواء عند إنحرافه أثناء أداء عمله أو تلك الدعاوى التي يسمح له القانون برفعها عند إخلال جهاز إدارة الشركة بأحد حقوقها أو سلطاته.

وختمت بحثي هذا بخاتمة، ضمننتها أهم النتائج المتوصل إليها، وكذا بعض

الاقتراحات التي أمل أن تجد طريقها للتطبيق على سبيل التوصيات.



## الباب الأول



تكوين علاقة عمل الإطار المسير



## الباب الأول

### تكوين علاقة عمل الإطار المسير

شهدت السنوات الأولى من استقلال الجزائر فراغاً قانونياً و تنظيمياً في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقة عمل الإطارات المسيرة، و تقادياً لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات الوطنية؛ بادرت الدولة الجزائرية في الأشهر الأولى من الاستقلال الوطني إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية<sup>1</sup> ، تطبيقاً للقانون رقم (62 - 157) مؤرخ في (1962)<sup>2</sup>.

بعد ذلك أصدر المشرع الجزائري القانون الأساسي العام للعامل رقم (78 - 12)، و الذي كان يهدف إلى تنظيم علاقة العمل وفقاً للتطور الاجتماعي و الاقتصادي للبلاد آنذاك<sup>3</sup>. لم يحقق القانون الأساسي العام للعامل الأهداف التي وضع من أجلها. و بالتالي كان من الضروري تعويضه بقوانين جديدة تتماشى و التسيير الاقتصادي الجديد لمختلف المؤسسات ، واعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أية علاقة عمل بين المؤسسة و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي<sup>4</sup>. و في سنة 1990 صدرت مجموعة من النصوص القانونية متعلقة بتنظيم علاقة العمل

---

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 46.

2- القانون رقم (62 - 157) مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول لغاية 31 ديسمبر 1962 (ملغى)

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية- جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2019، ص.46.

4- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، طبعة 2005، ص 35.



على أساس مبدأ التعاقد بموجب القانون رقم (90-11)<sup>1</sup> وفيه خص المشرع العمالي فئة الإطارات المسيرة بأحكام خاصة تُنظم علاقات عملهم<sup>2</sup>.

و إحاطة بهذا الموضوع الذي يمس أهم فئة عمالية، فئة الإطارات المسيرة و التي حملتها الدولة المشاركة في عملية التنمية الوطنية. أحاول في خضم هذا الباب أن أتعرض بالتفصيل إلى الإطار المفاهيمي لعلاقة عمل الإطار المسير (فصل أول)، ثم أستعرض الإطار التنظيمي لعلاقة عمل الإطار المسير (فصل ثان).

### الفصل الأول

#### الإطار المفاهيمي لعلاقة عمل الإطار المسير

في بداية استقلال الجزائر ؛ طغى على علاقة عمل الإطار المسير نظام التعيينات المباشرة التي تقوم بها السلطة الوصية وفق ما كانت تنص عليه كل من القوانين المعمول بها خلال المرحلة الأولى التي تبنتها الجزائر، وهي مرحلة الاقتصاد الموجه و التي عرفتها البلاد آنذاك و القوانين التطبيقية لها<sup>3</sup>. لذلك فقد تم تكييف علاقة عمل الإطار المسير في هذه المرحلة، على أنه مجرد موظف عمومي و ممثل قانوني للدولة داخل المؤسسة ملزم بتسيير المؤسسة، وفق التوجيهات و التعليمات التي كان يتلقاها من الجهة الوصية التابع لها<sup>4</sup>.

الأمر الذي جعل الجزائر لم تتجح في انتهاج النظام الموجه، وذلك نتيجة عدة عوامل من أهمها البيروقراطية التي تفتت في جميع قطاعات الدولة، فكانت السبب في عرقلة

---

1 - القانون رقم (90-11) مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج.ر.ج. ج) عدد (17) مؤرخ في 25 أبريل 1990.

2- تنص المادة (04) من القانون (90-11) على أنه: «تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات و مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و العمال المنزلي المنزلي والصحفيين والفنيين والمسرحيين والممثلين التجاريين و رياضيين النخبة و مستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، و في إطار التشريع المعمول به».

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2012، ص 119.

4- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 125.

المؤسسات الاشتراكية الوطنية عن النشاط الاقتصادي الفعال، وعن حرية تحديد إستراتيجيتها و تنفيذها و تحمل مسيرها هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم ، وتدخل الجهات المركزية في سياسة التشغيل و الأجر الذي أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية للمؤسسة، حيث لم تكن لها الحرية في وضع سلم أجر خاص بها يمكنها من تحفيز عمالها و مكافأتهم حسب مردوديتهم، إضافة إلى سياسة التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة و موضوعية فكان التوظيف يتم بعدد أكثر مما تحتاجه المؤسسة، والاختيار كان يتم على أساس المحسوبية و المحاباة و ليس حسب الشهادات و الكفاءات، زيادة على غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المؤسسات<sup>1</sup>.

ونتيجة لذلك دخلت الجزائر مرحلة جد حاسمة في تاريخها. تبنى فيها المشرع نظام إقتصاد السوق بداية من إصلاحات سنة (1988) و ما جاء معها من مجموعة القوانين الجديدة. التي أحدثت تغييراً جوهرياً، في تنظيم علاقة عمل الإطار المسير، من خلال إحداث أجهزة بديلة لتسيير ممتلكات المؤسسة العمومية الاقتصادية، باعتبارها أصبحت شركات تجارية تخضع لأحكام القانون التجاري<sup>2</sup>؛ مما سمح بظهور نوع خاص من الإطارات المسيرة داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية.

وللوقوف على تطور علاقة عمل الإطار المسير من خلال كل التغيرات التي شهدتها المؤسسة العمومية الاقتصادية، بداية من إستقلال الجزائر ، و إلى غاية يومنا هذا . و ذلك من خلال إعادة تنظيمها، و تسييرها، وطرق تعيين إطارات مسيرها، ثم التغيير في المراكز القانونية لها عبر كل مرحلة عرفتها المؤسسة.

و في خضم كل ذلك رأيت أن أقسم هذا الفصل إلى مبحثين أتناول في البداية تحديد علاقة عمل الإطار المسير (مبحث أول)، ثم مفهوم علاقة عمل الإطار المسير (مبحث ثان).

### المبحث الأول

#### تحديد أطراف علاقة عمل الإطار المسير

إن تحديد علاقة عمل الإطار المسير إستوجب، مني أن أتناولها من خلال مرحلتي

1-ناصر داداي عدوان المرجع السابق،ص 179.

2- أحمية سليمان الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2015،ص 153.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

التسيير و التي عرفتهما المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، فكانت تعتبر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق التنمية الاقتصادية و المحافظة على الاستقرار الاجتماعي.

لذلك كانت المرحلة الأولى هي مرحلة الاقتصاد الموجه، مرحلة النظام الاشتراكي الذي عرفته الجزائر في بداية الاستقلال ( مطلب أول).  
ثم تأتي المرحلة الثانية، و هي مرحلة الاقتصاد الحر وهي المرحلة الأبرز، حيث شهدت فيها المؤسسة العمومية الاقتصادية تغييراً كبيراً . كان له الأثر البالغ على تطور علاقة عمل الإطار المسير. نتيجة قرار المشرع الجزائري بالتوجه نحو النظام الليبرالي.  
بعد ذلك أحاول تحديد المقصود بالإطار المسير ، وذلك أيضا من خلال تحديد صفته في المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات رؤوس الأموال ،كما حددها المشرع التجاري الجزائري ضمن (مطلب ثان).

### المطلب الأول

#### تطور علاقة عمل الإطار المسير

كما جاء بيانه فقد مرت الجزائر منذ الاستقلال بمرحلتين أساسيتين في محاولة لتنمية اقتصادها الوطني. كان لكل مرحلة الأثر الواضح على المؤسسة العمومية الاقتصادية . إذا شهدت كل مرحلة مجموعة من الفترات المتغيرة. صدر خلال كل فترة مجموعة من القوانين، و الأوامر لتنظيم سير و إدارة المؤسسة الاقتصادية، و علاقة عمل الإطار المسير. أثرت كل فترة مرت بها المؤسسة على علاقة عمل الإطار المسير.  
لذلك يجب توضيح علاقة عمل الإطار المسير، من خلال المراحل التي مرت بها المؤسسة العمومية الاقتصادية. وذلك بتناول النظامين الاقتصاديين مرحلة الاقتصاد الموجه و هذا بالتطرق إلى جميع الفترات التي عرفتها هاته المرحلة، مرحلة الاقتصاد الموجه ( فرع أول)، ثم المرحلة الثانية، وهي مرحلة الاقتصاد الحر (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### تطور علاقة عمل الإطار المسير في إطار الاقتصاد الموجه

انتهجت الجزائر في بداية استقلالها نظاماً اقتصادياً موجهاً، كان له الأثر الواضح، و

الكبير على تغيير النظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية، وعلى علاقة عمل الإطار المسير من جهة أخرى. فتطور علاقة عمل الإطار المسير ارتبط ارتباطاً كبيراً، بالمراحل التي تعاقبت عليها حياة المؤسسة العمومية الاقتصادية، من خلال النظام المتبنى آنذاك فجاءت هذه المرحلة على فترات متميزة.

و لتفصيل أكثر في تطور علاقة عمل الإطار المسير في إطار الاقتصاد الموجه أتناولها من خلال الفترات التالية:

### البند الأول

#### فترة التسيير الذاتي (1962-1965)

تعتبر هذه الفترة من أصعب الفترات التي مرت بها المؤسسة العمومية الاقتصادية فهي الفترة التي جاءت عقب الاستقلال مباشرة، وقد فرضت هذه المرحلة نفسها نتيجة للواقع و الظروف السائدة بعد الاستقلال<sup>1</sup>.

كما شهدت الجزائر خلال هذه الفترة أيضاً، جهازاً إدارياً يكاد يخلو من الإطارات القادرة على تسيير المؤسسات التي تركها المعمرينشاغرة، مما جعل الاقتصاد الجزائري يعرف في بدايته صعوبة في التسيير<sup>2</sup>.

الأمر الذي تطلب تدخل العمال؛ على اختلاف فئاتهم وقدراتهم لملء الفراغ و تغطية النقص الذي تركه المُسيرون الفرنسيون. أما تدخل السلطات الجزائرية؛ فتمثل في إصدار المرسوم (63 - 95)<sup>3</sup>، و الذي اعتبر أول إطار تنظيمي للمؤسسة العمومية في الجزائر فأصبحت المؤسسة العمومية تقوم على مجموعة من الهيئات تعمل على تسييرها، تتمثل أهمها في :

1- ابن خليفة سميرة ، مقالة بعنوان المؤسسة العمومية الاقتصادي بين الوصاية الإدارية و تنمية الاقتصاد الوطني في القانون الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد التاسع، ص331.

2- الهاشمي مقراني، القطاع الصناعي الخاص و النظام العالمي الجديد ( التجربة الجزائرية) مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، طبعة 2010، ص60.

3- المرسوم رقم(63-95)، يتعلق بتنظيم وتسيير المؤسسات ذاتيا، المؤرخ في 22 مارس 1963، (ج.رج.ج) عدد(17) مؤرخة في 22 مارس 1963، الجريدة باللغة الفرنسية .

### 1- الجمعية العامة للعمال L'Assemblée général des travailleurs

و كانت تتكون من مجموع عمال المؤسسة، يعين المدير أعضائها، من أهم صلاحياتها المصادقة على القانون المتعلق بتنظيم العمل، تحديد و توزيع المهام، الموافقة على حسابات نهاية السنة المالية، و انتخاب مجلس العمال.

### 2- مجلس العمال Le conseil des tirailleurs

يتم انتخاب مجلس للعمال من طرف الجمعية العامة للعمال لمدة ثلاث (03) سنوات من أهم صلاحياته هو أيضا انتخاب لجنة التسيير، توظيف، و طرد العمال.

### 3- لجنة التسيير Le comité de gestions

و هي لجنة تُنتخب من بين أعضاء مجلس العمال يكون ثلثهم من العمال المباشرين العمل في الإنتاج و يتجدد الثلث سنوياً. تتكفل لجنة التسيير، بتسيير المؤسسة من خلال ضبط القواعد ، و الترتيبات المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة، توزيع المسؤوليات، استخدام العمال، التقرير و البث في مسائل المؤسسة.

### 4- المديرية Le directeur

هي الجهاز التنفيذي للمؤسسة؛ يمثلها المدير العام للمؤسسة العمومية، ويتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي، و باقتراح من الوزارة الوصية ويخضع للسلطة الرئاسية، و له صلاحيات واسعة في تسيير المؤسسة و القيام بكافة التصرفات القانونية المتعلقة بها في مواجهة الغير<sup>1</sup>.

يلاحظ في هذه الفترة هو تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، من خلال تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تُفرض على العمال و الإطارات المسيرة التي تعينها .

كما كان يعتبر الإطار المسير في هذه الفترة، و حسب معطيات مرحلة التسيير الذاتي، للمؤسسة العمومية مجرد موظف عمومي، يشاركه في تسيير المؤسسة العمومية لجنة التسيير ينتخبها العمال، و قد أثر هذا الأمر على علاقة عمل الإطار المسير؛ نتيجة

1-المادة(20) من المرسوم (63 - 95) ، مرجع سابق.

إلى سوء الاتصال التنظيمي بين العمال، و الإدارة. أيضا كان الإطار المسير أو المدير، يرى نفسه يتمتع بسلطات واسعة من جهة، و من جهة ثانية ترى لجنة التسيير نفسها أنها أيضا تتمتع بسلطة واسعة. إن هذا الوضع ولد صراعات عمالية حول التسيير و تنظيم المؤسسة ، أثر على المركز القانوني للمؤسسة و الإطار المسير معاً<sup>1</sup>. و لتجنب هذه الصراعات قامت السلطة الحاكمة بالتخلي عن نظام التسيير الاشتراكي، و التفكير في فترة تسيير جديدة عُرِفَتْ بفترة الشركة الوطنية.

### البند الثاني

#### فترة الشركة الوطنية (1965-1971)

خلال هذه الفترة حاول المشرع الجزائري إحداث تغييرات على مستوى إدارة و تسيير المؤسسة العمومية من منطلق مبدأ ملكية الدولة للمؤسسة الوطنية. فعرفت علاقة عمل الإطار المسير في فترة الشركة الوطنية ، مرحلة حاسمة ، من خلال الإجراءات التي أقدمت عليها الجزائر آنذاك تمثلت في أهم حدث ، حيث لجنّت الدولة في سنة (1966) إلى إجراء تأميمات مكثفة<sup>2</sup>، شملت كل من قطاع المناجم و البنوك وشركات التأمين وتم معها إنشاء العديد من الشركات، منها الشركة الوطنية للمناجم سوناريم عام (1966) و الشركة الوطنية للعربات و الحافلات سوناكوم عام (1967) وغيرها من

---

1- عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط (1962- 1980)، ديوان المطبوعات الجامعية 1982، ص 25.

2- التأميم هو نقل ملكية قطاع معين إلى ملكية الدولة أي تحويله إلى القطاع العام .وهي مرحلة تمر بها الدولة المستقلة عادة في إطار عملية نقل الملكية وإرساء قواعد السيادة بحيث تقوم الدولة بإرجاع ملكية ما يراد تأميمه إلى نفسها . أنشأت الجزائر في بداية (1965) ، الشركة الوطنية للنفط والغاز "سونطراك" ، الشركة الوطنية للحديد و الصلب ، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية، الشركة الوطنية للتأمين .و قد أنشئت هذه الشركات من خلال التأميم الكلي أو الجزئي للشركات الأجنبية التي بقيت تعمل في الجزائر بعد الاستقلال، وأيضاً من خلال تحويل بعض المؤسسات المسيرة ذاتياً إلى شركات وطنية.

و عملية التأميم بالجزائر بدأت بتأميم المناجم في 6 / 05 / 1966 و البنوك الجزائر في (1966) ثم تأميم المحروقات في 24 / 02 / 1974، ثم كان آخر تأميم عرفته الجزائر ، هو تأميم شركة الاتصالات جيزي بعد أن كان للمجمع الروسي فمبل كوم حصة فيه بنسبة ( 51 ) بالمائة يوم 18 / 04 / 2014.

الشركات الوطنية الكبرى .

وقد تم خلال هذه الفترة استحداث منصب مدير عام لكل شركة، يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير المسؤول عن القطاع . و ينفذ سياسات و قرارات السلطة التي عينته<sup>1</sup>.

إن الملاحظ على هذه الفترة، بالنسبة لعلاقة عمل الإطار المسير، لم تعرف أي تغيير عن الفترة التي سبقتها فالإطار المسير دائماً يخضع لقرار التعيين المباشر من السلطة الوصية عن القطاع. إلا أنه لم يعد يخضع للقانون الأساسي للتوظيف العمومي. كما تمتع الإطار المسير كذلك خلال هذه الفترة بسلطات واسعة، و غير محددة في التسيير، و يساعده في تسيير الشركة ممثلين عن بعض الوزارات والحزب الحاكم والوحيد آنذاك<sup>2</sup>.

و من جانب آخر أصبح العمال في فترة الشركة الوطنية، يمثلون من طرف لجنة تسمى لجنة التوجيه والمراقبة، عكس لجنة التسيير في فترة التسيير الذاتي. فأعضاؤها هم عبارة عن عمال في مختلف قطاعات النشاط. صلاحياتها ذات طبيعة استشارية فقط تبدي رأيا في النظام الداخلي، نظام المستخدمين.

و مع ذلك فقد خلق هذا الأمر مجدداً العديد من الصراعات داخل الشركات ، بين الجهاز التنفيذي للشركة ؛ ممثلة في المسير أو المدير العام و العمال من جهة<sup>3</sup>. فكانت نتيجة لهذه الصراعات ، أنها أثرت على أسلوب تسيير، و إدارة الشركة الوطنية مما أضعف المركز القانوني للإطار المسير في عملية التسيير، و هو ما جعل السلطة تعيد التفكير، في حل لهاته المشكلة فأصدرت ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لتتوج المؤسسة العمومية الاقتصادية بفترة إصلاح جديدة هي فترة التسيير الاشتراكي.

1- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية و التطبيق، دارهومة للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2003، ص64.

2- علي زغود، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة الطبعة الثانية، بدون ذكر سنة النشر، ص286.

3- رشيد واضح، مرجع سابق، ص64.

البند الثالث

فترة التسيير الاشتراكي (1971-1988)

إن هذه الفترة ما هي إلا وليدة «للجنة الإصلاح الوطنية» التي شكلها مجلس الوزراء آنذاك انكبت على دراسة و تحليل مختلف المشاريع السابقة. انتهت من عملها بتقديم مشروعها ليصدر بعده مباشرة ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات معلناً عن بداية فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسة العمومية<sup>1</sup>.

وقد جاء في أحد أهم فقرات ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات أنه: «توضع المؤسسة تحت سلطة وصاية فريدة يجب عليها أن تطبق جميع التوجيهات ، و على المؤسسة أن تقوم بتأدية مهامها معتمدة في آن واحد على أساس التوجيه الاقتصادي المركز ، و حرية المبادرة الممارسين بانسجام، و بالتضامن من طرف مجلس العمال والمديرية»<sup>2</sup>. يلاحظ أن ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، جعل المؤسسة العمومية، مرة أخرى وسيلة لتحقيق سياسة السلطة الحاكمة، من خلال تفردا بملكية المؤسسة، و توجيه مسارها الاقتصادي، في إطار مركزي، مع مشاركة العمال في التسيير، عن طريق مجالس ينتخبونهم، فمُنحت للعمال صلاحيات التسيير مع جهاز المديرية مما أبقى علاقة الإطار المسير دائما تحت وصاية السلطة، التي عينته<sup>3</sup>.

ثم جاء الأمر رقم (71-74)<sup>4</sup> ليؤكد على بقاء الإطار المسير تحت سلطة الوصاية

1- الطيب بلولة، قانون الشركات، ترجمة إلى العربية: محمد بن بوزة، مطبعة بيرتي، دون ذكر سنة النشر، ص280.

2- من ميثاق التنظيم التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، (ج.ر.ج.ج) عدد(101) مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص1735.

3- يقول في هذا الصدد الأستاذ عبد اللطيف بن أشنهو : وزير اقتصاد سابق: « إن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ليس لا تسييرا ذاتيا و لا تسييرا مشتركا، و إنما هو محاولة إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة، حددت الحكومة فيها أعمال التنمية ، و هذا التصور للتسيير الاشتراكي يجعل منه نقطة تمفصل لمصالح المجتمع المتمثل بالدولة بواسطة الإطارات المسيرين الذين تقوم بتعيينهم ».المصدر: « رشيد واضح » المؤسسة في التشريع الجزائري، بين النظرية و التطبيق».

4- الأمر رقم (71-74)، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، (ج.ر.ج.ج)،

عدد(101) مؤرخة في 13 ديسمبر 1974.



## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

التي تعينه من خلال تعريف المشرع للمؤسسة الاشتراكية بأنها: « المؤسسة الاشتراكية هي التي يتكون مجموع تراثها من الأموال العامة، وهي ملك للدولة وتُمثل الجماعة الإقليمية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي المحدد وفق المرسوم المذكور أعلاه، وهي شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي ولها شخصية مدنية، و تتضمن وحدة أو عدة وحدات كما أنها تحدث بموجب مرسوم»<sup>1</sup>.

عاد المشرع الجزائري مرة أخرى إلى تكريس مبدأ حق مشاركة العمال، في تسيير المؤسسة انطلاقاً من الملكية العامة لوسائل الإنتاج<sup>2</sup>، وحملهم المسؤولية عن تسيير المؤسسة، و هذا عن طريق تمثيلهم داخل المؤسسة بإنشاء مجلس للعمال و مجلس مديرية المؤسسة<sup>3</sup>.

### 1- مجلس العمال

يعتبر مجلس العمال حجر الزاوية في التنظيم الاشتراكي، يتم انتخابه من طرف جماعة عمال الوحدة، الذين لهم ستة(06) أشهر على الأقل من العمل الفعلي لمدة ثلاثة(03) سنوات<sup>4</sup>. ينتخبون بدورهم رئيساً لهم لمدة (01) سنة قابلة للتجديد. إن أهم الصلاحيات التي منحها الأمر (71 - 74) لمجلس العمال كانت تتمثل، في تقديم الآراء و التوصيات. ل يبقى مجلس العمال دوره محصوراً في المراقبة، لا في تسيير المؤسسة.

### 2- مجلس مديرية المؤسسة

أما مجلس مديرية المؤسسة، فيعتبر، هيئة تنفيذية يتألف بقرار من السلطة الوصية. يرأسه المدير العام للمؤسسة ، و يتألف من عدد معين من النواب المباشرين لهذا المدير، و من ممثل أو ممثلين ينتخبهما مجلس العمال لمدة ثلاثة (03) أعوام.

1- المواد (2) و (3) و (4) و (5) من الأمر (71-74).

2- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2010، ص164.

3- المواد (7) و (19) من الأمر (71 - 74).

4- المادة (22) من الأمر (71-74) .

يُحاطُ مجلسٌ مديريّة المؤسسة بمهام أساسية للمؤسسة، منها البرامج العامة لنشاط المؤسسة، برامج البيع، و الإنتاج، إعداد مشروع القانون الأساسي للمستخدمين، جدول الأجور، و تسوية خلافات المؤسسة<sup>1</sup>.

### 3- المدير العام للمؤسسة

يعين المدير العام للمؤسسة بموجب مرسوم يتخذ باقتراح من السلطة الوصية ويساعده في إدارة المؤسسة مدير عام مساعد، و مدير واحد، أو عدة مديرين<sup>2</sup>. و يعين المديرون العامين المساعدون، و المديرون ، بموجب قرار تتخذه دائماً السلطة الوصية على القطاع باقتراح من المدير العام للمؤسسة<sup>3</sup>.

فالمدير العام يتصرف دائماً تحت سلطة الوزير الوصي ؛ و يتحمل مسؤولية التسيير العام للمؤسسة ضمن نطاق الاختصاصات المحددة له بموجب النصوص التشريعية و التنظيمية و في إطار احترام الاختصاصات الموكلة إلى مجلس العمال<sup>4</sup>؛ و يمثل المؤسسة في جميع أعمال الحياة المدنية ، و يمارس السلطة السلمية على الموظفين<sup>5</sup>.

و كان أيضاً من صلاحياته إعداد المشروع التمهيدي للنظام الداخلي في إطار تطبيق القانون الأساسي العام للعامل. فأصبح المسير أو المدير العام يلعب دوراً بارزاً ، في وضع و تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة، وبهذه الصلاحيات المنوطة به، يعتبر المدير العام الجهاز الرئيسي بالمؤسسة، تحده في الواقع الوصاية المبسوطة على المؤسسة<sup>6</sup>.

كما يلاحظ كذلك أن المشرع الجزائري بتوسيعه صلاحيات المدير أو المسير ساهم من خلال تطبيق نظام التسيير الاشتراكي في تطور علاقة عمل الإطار المسير تطوراً تميز بنوع من الاستقلالية في التنظيم و التسيير.

و بذلك ساهم هذا التطور في علاقة عمل الإطار المسير ، في إنشاء وعياً سياسياً و

1- المواد (57) و (59) من الأمر (71 - 74).

2- المادة (62) من الأمر (71 - 74).

3- المادة (63) من الأمر (71 - 74).

4- المواد (28) إلى (39) من الأمر (71 - 74) ، القسم الثاني، تحت عنوان، الاختصاص "مجال العمال"

5- المادة (61) من الأمر (71 - 74)

6- رشيد واضح، مرجع سابق ، ص 69.

عملاً جماعياً منظماً كان بمثابة إعادة الاعتبار لأهمية العامل المسير في الصيرورة الإنتاجية و التسيرية و حتى التنظيمية<sup>1</sup>.

و على أساس ذلك يرى العديد من الفقهاء أن نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسة، الذي تبناه المشرع الجزائري، حقق في بداية العمل به إنطلاقة حساسة بسبب تدعيم السلطة الحاكمة له و تهيئة الظروف التي تساعده على تطويره<sup>2</sup>.

لكنه وبعد مرور الوقت في تطبيق سياسة التسيير الاشتراكي أفرز واقعاً في ضعف تنظيم التسيير الاشتراكي للمؤسسات بحيث لم يوضح طبيعة العلاقات بين مجلس العمال و مجلس إدارة المؤسسة، ثم بين مجلس العمال و باقي العمال المنتخبين.

ولاحظنا كذلك أنه من خلال تناولنا لفترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات و علاقة عمل الإطار المسير فيها، أن إشراك العمال في تسيير المؤسسة العمومية، إلى جانب المدير المسير شكل عائقاً في علاقة عمل الإطار المسير مما أثر على رفع مردودية المؤسسة العمومية، نتيجة صدور الاعتراضات من الجانبين، و هي نفس الملاحظة التي إستنتجناها عن العلاقة العمالية بين كل من المدير العام و لجنة التسيير لاسيما في مجال تعيين العمال، كما ذكر ذلك الأستاذ عجة الجيلالي<sup>3</sup>.

و بالتالي فإن إعتقاد التسيير الاشتراكي للمؤسسات ساهم في إبعاد المؤسسة العمومية الاقتصادية حقيقة عن هدفها الأساسي و هو المساهمة في بناء الاقتصاد الوطني . فجعلها من جانب آخر مجرد وسيلة لتنفيذ التعليمات، و توصيات السلطة الوصية ، فالمسير لم يكن إلا موظف لدى الدولة يحرص على تنفيذ برنامج السلطة التي عينته.

و النتيجة كانت، أن تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم تحقق ما كان منتظراً منها

1- الهاشمي مقراني، مرجع سابق، ص 63.

2- رشيد واضح، مرجع سابق، ص 71.

3- منقول عن الأستاذ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية: «... ففي مجال التعيينات الجديدة كانت اللجنة تشترك مع مجلس المديرية في وضع شروط الترشح لمنصب العمل كما يتعين على الإدارة إخطار اللجنة بكل توظيف جديد غير أنه من الناحية العملية ، كان المدير العام للمؤسسة الاشتراكية له وحده سلطة قرار التعيين، و لا يهتم في أكثر الحالات باقتراحات هذه اللجنة التي وجدت نفسها كمكتب تسجيل أو إخطار لمقررات اللجنة التنفيذية للمؤسسة». ص 28.

فولدت أزمة حقيقية في الاقتصاد الوطني تمثلت في توسع النزاعات داخل المؤسسات و التوقف عن العمل الذي ساهم في تعطيل الإنتاج ، مما جعل التخلي عنه و بدون أي تعليق نتيجة الصعوبات التي واجهتها المؤسسة في مجال التسيير و تداخل سلطات جهاز المديرية ممثلة في المدير العام ، و مجلس العمال<sup>1</sup>.

في نهاية سنة (1986) سادت الجزائر، و المؤسسة العمومية الاقتصادية عموماً ظروفًا اقتصادية صعبة، نتيجة انخفاض سعر البترول و الذي كانت تعتمد عليه الجزائر في تمويلها الأساسي للخزينة العمومية الجزائرية<sup>2</sup>.

فقد تسبب تراجع سعر البترول للجزائر في عدة مشاكل نتيجة هشاشة الاقتصاد الوطني، فانهارت قيمة الدينار الجزائري ، و رفعت مديونية الدولة و زاد حجم البطالة في المجتمع الجزائري<sup>3</sup>.

و بالتالي، كان على الدولة الجزائرية لازماً، أن تعمل على معالجة هذه المشاكل، فبدأت في التفكير في اتخاذ إجراءات جديدة تساعدها على إعادة الهيكلة العضوية و المالية لتسيير المؤسسة العمومية من خلال الشروع في البحث عن حلول جذرية تمكن بها المؤسسة العمومية الاقتصادية من الاستقلالية في التسيير، و ذلك بإعطاء الفرصة للمسيرين في حرية اتخاذ القرارات الإستراتيجية بالمؤسسة العمومية بتسييرها بمراعاة متطلبات السوق بهدف زيادة المردودية و تحقيق الكفاءة الاقتصادية<sup>4</sup>.

انتهت فترة التسيير الاشتراكي و معها مرحلة الاقتصاد الموجه ، كمرحلة أولية تبناها المشرع الجزائري نتيجة الأوضاع الاجتماعية التي ورثها عن الاستعمار الفرنسي . فقرر الدخول في مرحلة اقتصادية جديدة أملت عليها دائماً الظروف الاجتماعية للبلاد، تضمنت هذه المرحلة صدور مجموعة من القوانين مما يوحي أن الجزائر مقبلة على مرحلة لم يتم

1- الطيب بلولة، ، مرجع السابق ، ص281.

2- مغزيب عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر 2018، ص14.

3 - ناصر مراد، مقالة بعنوان ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية، دون ذكر تاريخ النشر ، ص133.

4- حشماوي مختارية ، تكوين الأطارات المسيرة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم ، جامعة وهران، قسم علم الاجتماع، سنة 2011-2012، ص 47.

التحضير لها جيداً بسبب التوجه السياسي الجديد و المفاجئ للسلطة ، باحتكامها في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية كركيزة أساسية، في بناء اقتصادها إلى قانون السوق، و المنافسة.

### الفرع الثاني

#### تطور علاقة عمل الإطار المسير في إطار الاقتصاد الحر

بعد فشل مرحلة الاقتصاد الموجه ، و دخول الجزائر في أزمة اقتصادية حادة بسبب انهيار أسعار البترول كما أسلفت، و كذلك بعد النتيجة المتوصل إليها في الندوة الوطنية المنعقدة يومي 21 و 22 ديسمبر (1986)<sup>1</sup>. كان القرار المتخذ من قبل السلطة الحاكمة و بسرعة هو الاستغناء عن التوجه الاشتراكي و تبني نظام الاقتصاد الحر.

لقد أراد المشرع الجزائري من خلال هذا التوجه الجديد إعادة الدور الحقيقي للمؤسسة العمومية التي اعتبرها النواة الأساسية في التنمية الوطنية. فأعد لها مجموعة من القوانين الجديدة من أجل مسايرتها للمرحلة الجديدة.

وقد تضمنت هذه المرحلة فترتين أساسيتين، أهمها فترة استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية، ثم فترة خصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية.

### البند الأول

#### فترة استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية

تبدأ هذه الفترة من الناحية السياسية و القانونية، بصدور القانون التوجيهي للمؤسسات نهاية سنة (1988) و الذي وضع مفهوماً جديداً للنظام القانوني لتسيير، و إدارة المؤسسة العمومية الاقتصادية<sup>2</sup>. حيث حاول المشرع الجزائري من خلال هذا القانون ( 88 - 01) و القوانين المرافقة له كما ذكرت، أن يفتح عهداً اقتصادياً جديداً للمؤسسة العمومية الاقتصادية فوضع حداً لكل التدخلات التي كانت تجعل من المؤسسة أداة طبيعية في أيدي الوصيات المتعددة.

1- محمد صغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر (استقلالية المؤسسات) ديوان المطبوعات الجزائرية، سنة 1992، ص 57 .

2- كمال آيت منصور ، عقد التسيير ، دار بلقيس دار البيضاء، الجزائر 2019، ص 84.

و نظرا لدور الرائد للمؤسسة العمومية الاقتصادية في بناء الاقتصاد الوطني، و تحقيق التنمية لقيت اهتمام العديد من الفقهاء فعرفها أحدهم بأنها: « شركة تجارية ذات رأسمال عمومي مملوك للدولة ».<sup>1</sup>

بينما عرفها آخرون بأنها: « مشروع أو تنظيم يتمتع بالشخصية المعنوية ويتولى القيام بنشاط اقتصادي صناعي أو تجاري مستملا في ذلك قواعد القانون الخاص ».<sup>2</sup>

أما المشرع الجزائري فعرفها في القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية بأنها: « المؤسسة العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية جميع الأسهم أو الحصص ».<sup>3</sup>

و من جهة أخرى خصها المشرع التجاري كذلك بالأهلية القانونية الكاملة، فتشترط و تلتزم و تتعاقد بكيفية مستقلة بواسطة أجهزتها المؤهلة لهذا الغرض بمقتضى قانونها الأساسي إلى جانب إخضاعها في معاملاتها، إلى أحكام وقواعد القانون التجاري.<sup>4</sup>

الملاحظ على هذه التعريفات التشريعية أو الفقهية، أنها تجمع على اعتبار المؤسسة العمومية الاقتصادية شركة تجارية، و تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، تملك الدولة كل أو أغلبية رأسمالها، و تخضع للقانون الخاص.

أصبحت المؤسسة تدير من مجلس إدارة المؤسسة: يتكون مجلس الإدارة من سبعة (07) أعضاء إلى إثني عشرة (12) عضو كحد أقصى من بينهما عضوان يمثلان العمال.<sup>5</sup> تقوم الجمعية العامة للمؤسسة بتعيين مجلس إدارة المؤسسة عن طريق انتخابه و تتولى الرقابة على أعماله. يرئس مجلس الإدارة الرئيس المدير العام و يمثل المؤسسة العمومية ، و قد يخول القانون الأساسي صلاحياته إلى المدير العام، حيث يسمح له القانون بممارسة السلطة السلمية على جميع العمال المؤسسة، وهذا تحت مسؤولية و مراقبة مجلس

1- عجة الجيلالي، المظاهر القانونية للإصلاحات الاقتصادية، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2004، ص19.

2- محمد الصغير بعلي، تطور تنظيم القطاع العام ( استقلالية المؤسسات ) مرجع سابق، ص 37.

3 - المادة ( 5 ) من القانون ( 88 - 01 ).

4 - المادة (7) من القانون ( 88 - 01 ) و المادة (2) من القانون ( 88 - 04 )

5 - المادة (26) من القانون ( 88 - 01 ) و المادة (11) من القانون ( 88 - 04 ).

إدارة المؤسسة، كما يمكن أن يخول المدير العام سلطات أخرى و منحه التفويض الضروري لتسيير المؤسسة<sup>1</sup>.

أما في شركة المسؤولية المحدودة، و من المنظور التجاري فيتم تعيين مسير أو عدة مسيرين، من الجمعية العامة للمؤسسة العمومية الاقتصادية بعد اقتراح من مجلس المراقبة و يمارس هؤلاء صلاحيتهم وفقا للقانون الأساسي للمؤسسة<sup>2</sup>.

و عليه قد تحررت المؤسسة العمومية الاقتصادية، في إدارتها و تسييرها بموجب قوانين مرحلة استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية، حيث فصل بين حق ملكية رأس مال المؤسسة و التسيير فيها. كما تم الفصل بين الوظائف الأساسية للمؤسسة: وظيفة الملكية و وظيفة الإدارة، و وظيفة التسيير. فالأولى أسندت إلى صناديق المساهمة<sup>3</sup>؛ و التي تم إنشائها بموجب القانون رقم (88 - 03)<sup>4</sup>.

و الثانية أسندت لمجلس إدارة المؤسسة العمومية الاقتصادية. و الأخيرة أسندت للمسير أين أصبح لا يحق لصاحب الملكية أو الإدارة التدخل في شؤون التسيير، و إعتبر كل مخالفة لذلك يترتب عنها تطبيق قواعد المسؤولية المدنية والجزائية<sup>5</sup>، و نتيجة لذلك أصبحت المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة تجارية بالأسهم. تسيير من قبل مجلس إدارة. إعتبر هذا المجلس الماسهم الوحيد في صناديق المساهمة<sup>6</sup>، و التي التي أو كلت لها الدولة مهمة تسيير و إستثمار أمواله باعتبارها المالك و المساهم الوحيد في رأسمال المؤسسة، أي ممارسة نوع من التوجيه و الإشراف و الرقابة على هذه

1 - المادة (16) من القانون (88 - 04).

2- خليفي عبد الرحمان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، ص 488.

3- ابن خليفة خليفة سميرة، المرجع السابق، ص 336.

4- أنشئت في الجزائر خلال هذه الفترة صناديق المساهمة بموجب القانون (88 - 03) فبلغ عددها في شهر جوان 1988، (08) ثماني صناديق مع تخصيص مشاركة مهنية لكل واحدة منها في أحد القطاعات، لتلغى بعد اعتماد نظام الشركات القابضة 1995.

5- عابدي يحيوي، مقالة بعنوان، علاقة العمل لمسيري المؤسسات، المجلة القضائية الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، عدد (02) عن قسم الوثائق للمحكمة العليا (2004) الجزائر، ص 102.

6- تنص المادة (13) من القانون (88 - 03) على أنه: « يتولى مجلس إدارة الصندوق مجاس إدارة تعيين الحكومة أعضائه الذين يتراوح عددهم من خمسة (05) إلى تسعة (09) لمدة خمس (5) سنوات قابلة لتجديد».

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

المؤسسات لحساب الدولة<sup>1</sup>. و تمثل الجهاز الرئيسي للمشروع لكونه يطلع بتحديد كل السياسات في مجال تسيير المشروع ، و ينفرد بسلطة الرقابة و السهر على تنفيذها من طرف المدير العام<sup>2</sup>.

و بالتالي أصبح للإطار المسير بموجب المادة (16) من القانون ( 88 - 04) الكثير من مهام التسيير، كإبرام جميع العقود و الصفقات وتقديم كل العروض، والمشاركة في كل المزيادات و المناقصات، رفع الدعاوى أمام القضاء ، و يمارس السلطة السلمية على جميع عمال المؤسسة. و تدخل هذه المهام الممارسة من طرف المدير العام تحت مسؤولية ومراقبة مجلس الإدارة الذي يمكن له أن يخوله سلطات أخرى، ومنحه التفويض الضروري لتسيير المؤسسة<sup>3</sup>.

الأمر الذي جعل الإطار المسير يتحول من موظف إلى عامل أجير تربطه بمؤسسة صناديق المساهمة عقد نجاعة يتوقف مصيره المهني فيها على مدى تحقيق النتائج التي تعهد بتحقيقها عند توظيفه، إلا أنه أصبح يقع تحت وصاية جديدة ألا و هي وصاية صناديق المساهمة<sup>4</sup>.

و في سنة (1993) قام المشرع الجزائري بتعديل الأمر ( 75 - 59 ) من خلال صدور المرسوم التشريعي رقم ( 93 - 08 )<sup>5</sup>، كأحد الأشكال الجديدة لتسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية، حيث أضاف هيئة جديدة لم تكن من قبل في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية، تسمى مجلس المديرين الذي يعينه مجلس مراقبة الشركة<sup>6</sup>. فيسمى

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص19.

2- بوزراع أميرة حرم بصاح، شركات مساهمة الدولة بين خصخصة التسيير و الخصخصة، رسالة ماجستير، تخصص قانون أعمال، جامعة قسنطينة، 2009، ص52.

3- المادة (16) من القانون ( 88 - 03).

4- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص19.

5- المرسوم التشريعي رقم (93-08) مؤرخ في 15 أبريل 1993، المتضمن تعديل القانون التجاري، (ج. ر.ج. ج) عدد (27) مؤرخة في 27 أبريل 1993.

6- مجلس المديرين: هو نمط جديد في التسيير، جاء به المشرع الجزائري عند تعديل الأمر ( 75 - 59 )، عن طريق المرسوم التشريعي ( 93 - 08)، الباب الأول بعنوان: في قواعد سير مختلف شركات التجارية الفصل الثالث: شركات المساهمة، القسم الفرعي الثاني، مجلس المديرين ومجلس المراقبة، الفقرة الأولى، المواد من ( 642 ) إلى (653).



رئيس مجلس المديرين بالمسير أو الرئيس المدير العام، و يخضع بذلك لمقتضيات المرسوم التشريعي (93 - 08) المذكور أعلاه<sup>1</sup>.

الملاحظ أن طريقة تعيين الإطار المسير قد تغيرت ، في هذه الفترة ، بموجب القوانين الجديدة للتسيير المؤسسات العمومية، إذا أصبح الإطار المسير يعين من طرف الهيئة المالكة للأسهم المؤسسة، ألا و هي الجمعية العامة للمساهمين باعتبارها الجهاز السيادي على حق ملكية أسهم المؤسسة العمومية الاقتصادية العامة، التي تحدد بموجب قراراتها، و ضمن الأشكال القانونية، تعيين القائمين بالإدارة من غير المعينين قانونا، أو ممثلي العمال وبإمكانهم عزلهم لأسباب تكون فيها الجمعية العامة الحكم الوحيد<sup>2</sup>.

و يلاحظ أيضا أنه من خلال ما جاء به القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، و المرسوم التشريعي (93 - 08)، إنما هو تأكيداً من المشرع الجزائري على مبدأ الاستقلالية في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية. إلا أن ذلك لم يكن كافياً، في معالجة علاقة عمل الإطار المسير و التي كانت تحتاج إلى نصوص قانونية واضحة تحكم علاقة عمل الإطار و تعمل على تنظيم مركزه القانوني حتى يستطيع الاستقلال الكامل بتسيير المؤسسة العمومية.

إلا أن هذه المرحلة كسبقاتها لم تستطع مواكبة التطور الذي عرفته البلاد و الطلب المتزايد على المواد الاستهلاكية ، ومناصب العمل، ماجعل المؤسسة العمومية الاقتصادية غير قادرة على تحمل عبئ الاقتصاد وتزايد عجزها المالي. مما إظطر بالمشرع الجزائري إلى البحث على هيكل جديد للمؤسسة و مسيرين جدد بعقليات و ذهنية جديدة قابلة للتأقلم مع المحيط الجديد<sup>3</sup>، بفترة جديدة لاحت بواردها في الأفق أراد المشرع الجزائري، من خلالها تخفيف الضغط على خزينة الدولة بأن ؛ يلجأ إلى خوصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية ، وتسليمها إلى مسيرين ذي كفاءة عالية توكل لهم مهمة المساهمة بالنهوض بالاقتصاد

1- أحمية سليمان ،التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص121.

2- المادة (17) من القانون (88 - 04).

3- عثمانية رؤوف، التخطيط في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2000-2001، ص60.

الوطني وذلك من خلال فترة جديدة تدخل تاريخ المؤسسة العمومية الاقتصادية.

### البند الثاني

#### فترة خصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية

تعتبر هذه الفترة بداية أخرى لتوجه إقتصادي جديد، خاصة بعد ما فشل أسلوب استقلالية المؤسسة في التسيير، و نتيجة لتراكم ديون أغلبية المؤسسات العمومية الاقتصادية، والتي لم تعد قادرة حتى على دفع أجور عمالها، الذين أصبحوا مهددين بالتسريح من مناصب عملهم<sup>1</sup>. لجأ المشرع الجزائري إلى عملية خصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، كأسلوب لدعم الاقتصادي الليبرالي في مواجهة الاختلالات الاقتصادية، لاسيما أنها جاءت بعد صدور دستور (1989) الذي حمل في نصوصه التوجه الليبرالي للجزائر<sup>2</sup>.

وقد كرس هذا المبدأ صدور الأمر (95 - 22) ، حيث عرف الخصصة في المادة (2/1) بأنها: « الخصصة تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد إما في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، أو كل رأسمالها أو جزء منه لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين، تابعين للقانون الخاص، وإما في تحويل تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كيفية تحويل التسيير وممارسته وشروطه<sup>3</sup> »

ويلاحظ على هذا التعريف أن المشرع الجزائري عرف الخصصة من خلال الطرق التي ينوي إتباعها في عملية تنفيذ هذه السياسة، نقل ملكية المؤسسة أو عن طريق تحويل تسييرها.

1-أحمية سليمان ،مرجع سابق،ص35.

2- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص30.

3- الأمر رقم (95 - 22) مؤرخ في 26 غشت 1995، يتعلق بخصصة المؤسسات العمومية (ج.ر.ج.ج) عدد (48) مؤرخة في 03 سبتمبر 1995، (ملغى).

و في عام (1995) إستبدل المشرع الجزائري صناديق المساهمة بالشركات القابضة من خلال إصدار الأمر ( 95 - 25)<sup>1</sup>، و تم فيه تبني مفهوم الشركات القابضة العمومية<sup>2</sup>. مهمتها الأولى تسيير رقابة الأموال التجارية للدولة ، بالإضافة إلى خلق مردودية أكثر، و إنتاجية لحافضة الأسهم التي تسييرها.

يتولى تسيير شركة القابضة مجلس المديرين يوضع تحت رقابة مجلس المراقبة، تعين الجمعية العامة مجلس المديرين وأعضاء مجلس المديرين لمدة ست (06) سنوات قابلة لتجديد، و تنتهى مهامهم حسب الأشكال نفسها<sup>3</sup>.

يحدد القانون الأساسي عدد أعضاء مجلس المديرين و يسند لأحد الأعضاء صفة الرئيس و عند ممارسة الرئيس لمهام مجلس المديرين يأخذ إسم المدير العام<sup>4</sup>. يخول للمدير العام كل الصلاحيات الواسعة لكي يتصرف في كل الظروف باسم الشركة القابضة التي يمثلها إزاء الغير، و يمارس مجلس المديرين تحت رئاسة المدير صلاحياته في حدود موضوع الشركة<sup>5</sup>.

الملاحظ أنه في شركة القابضة أن تعيين أعضاء مجلس المديرين يخضع للقانون الأساسي للشركة القابضة، و الذي يحدد بمرسوم تنفيذي صادر عن الحكومة<sup>6</sup>. بمعنى أن المدير العام، يُعين دائما بموجب مرسوم رئاسي بناء على إقتراح وزير القطاع. كرس بعد ذلك المشرع الجزائري عملية الخوصصة للمؤسسة العمومية الاقتصادية

---

1- الأمر ( 95 - 25 ) مؤرخ 25 سبتمبر 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة (ج.ر.ج.ج.) عدد (57) مؤرخة في 27 سبتمبر 1995.

2- المادة (729) و المادة (730) من الأمر ( 75 - 59) تبني المشرع الجزائري أول تعريف لشركة القابضة بطريقة ضمنية دون أن يعطيها تسمية معينة، و ذلك بمناسبة تطرقه لتعريف الشركة التابعة وشركة المساهمة، إذ اعتبر أن الشركة تكون تابعة لشركة أخرى عندما تمتلك الثانية أكثر من نصف رأسمال الأولى لم تتجاوز ملكيتها هذا النصاب فإنها تعتبر مساهمة في هذه الشركة.

3- المادة (11) من الأمر ( 95 - 25).

4- المادة (12) من الأمر ( 95 - 25).

5- المادة (13) من الأمر ( 95 - 25).

6- المادة (3) من الأمر ( 95 - 25).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

عندما أصدر الأمر (01-04)<sup>1</sup>، الذي بموجبه تخلى المشرع عن الشركات القابضة وذلك تماشياً مع تغيير المعطيات الاقتصادية في الجزائر، فألغى الأمر (95-25)، ومعه تعريف الخصوصية الذي جاء في الأمر (95-22) السالف الذكر.

وبالتالي أعطى الأمر (01-04) تعريفاً آخرًا للخصوصية على أنها: « يقصد بالخصوصية كل صفقة تتجسد في نقل الملكية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية وتشمل هذه الملكية:

- كل رأس مال المؤسسة أو جزء منه، تحوزه الدولة مباشرة أو غير مباشرة و/ أو الأشخاص المعنويون الخاضعون للقانون العام، وذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب لزيادة في الرأسمال،

- الأصول التي تشكل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسة التابعة للدولة»<sup>2</sup>.

من خلال هذا التعريف للخصوصية، فإنها تعني نقل الملكية لأشخاص تابعين للقانون الخاص، وخصوصية رؤوس الأموال المؤسسة، بالتنازل عن أسهم المؤسسة. فأصبحت الدولة بموجب الأمر (01-04)، تحتفظ بحق إخضاع المؤسسة العمومية الاقتصادية للأشكال الخاصة عندما يقرر ذلك مجلس مساهمات الدولة<sup>3</sup>.

و فيما يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها صدر المرسوم التنفيذي رقم (01-283)<sup>4</sup>. حيث زود المؤسسة العمومية الاقتصادية بجهازين: جمعية عامة ومجلس مديرين يتكون من عضو إلى ثلاثة (3) أعضاء من بينهم الرئيس ويسمى المدير العام، تحدد حقوقهم وواجباتهم وكذلك عهدتهم بموجب عقود عمل

---

1- الأمر (01-04)، مؤرخ في 20 غشت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصيتها، (ج.ر.ج.ج) عدد (47) مؤرخة في 22 غشت 2001.

2- المادة (03/13)، من الأمر (01-04).

3- المادة (03/5)، من الأمر (01-04)، تنص على أنه: « يمكن النص عن طريق التنظيم على أشكال خاصة لأجهزة الإدارة والتسيير بالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام مجموع الرأسمال بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ».

4- المرسوم التنفيذي رقم (01-283) مؤرخ في 24 سبتمبر 2001، يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها، (ج.ر.ج.ج.)، عدد (55) مؤرخة في 26 سبتمبر 2001.

تبرم بينهم و بين الجمعية العامة<sup>1</sup>. كما تُخول لهم المادة (9) كامل السلطات للقيام بإدارة المؤسسة، و تسييرها و الإشراف عليها، وذلك في حدود غرض المؤسسة.

**خلاصة** لمرحلة الاقتصاد الموجه تبين لنا، أن علاقة عمل الإطار المسير بَقَتْ خاضعة دائما للوصاية، و يترتب على هذه الوصاية انعدام الشفافية التي عادة ما تكون من فعل أوساط خفية في السلطة. فلا جدوى من أن الاعتقاد بأن المؤسسة العمومية الاقتصادية عندما تخضع للقانون التجاري يمكن لمسيرها من التصرف فقط وفقا لأحكام القانون ذلك أنهم مطالبون حتى بالتسيير العادي، بأن يراجعوا دائما الهيئة المالكة لغالبية الأسهم والتي لها حيابة أيضا حقوق التصويت في الجمعية العامة للمساهمين بإعتبارها الهيئة المخولة قانونا بتعيين مجلس المديرين فتكون دائما الدولة، والممثلة في مجلس المساهمات، والذي يرأسه الوزير الأول الذي يعينه رئيس الجمهورية وهو غالبا ما يتولى تعيين رؤساء مجالس إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية بواسطة مراسيم رئاسية باقتراح من الوزير الأول وخاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات ذات الطابع الاستراتيجي المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي (01- 283)<sup>2</sup>.

1- المادة (8) من المرسوم التنفيذي (01 - 283).

2- المادة (7) من المرسوم التنفيذي (01 - 283) .

- جاء في بوابة وزارة المالية بتارسخ 29 أبريل 2021 أنه: « و بعد موافقة السيد رئيس الجمهورية، اشرف وزير المالية السيد ايمن بن عبد الرحمن على التعيين الرسمي لرؤساء مجالس الإدارة والمدراء العامون على النحو التالي :
- على مستوى البنك الوطني الجزائري « BNA » : السيد إيدير رمضان رئيس مجلس إدارة و السيد محمد لمين لبو، مديرعام، على مستوى بنك التنمية المحلية : « BDL » السيد سعيد ديب، رئيس مجلس الإدارة و السيد يوسف لا لماس، مدير عام، على مستوى الصندوق الوطني للتوفير و الاحتياط . بنك « CNEP-banque » : السيد مصطفى شعبان، رئيس مجلس الإدارة و السيد سمير تمرابط ، مديرعام .
- على مستوى بنك الفلاحة و التنمية الريفية : «BADR» السيد ناصر لعوامي، رئيس مجلس الإدارة و السيد محند بوراي، مديرعام .
- على مستوى القرض الشعبي الجزائري : « CPA » السيد محمد رشيد العربي رئيس مجلس الإدارة و السيد علي قادري، مدير عام .
- على مستوى البنك الجزائري الخارجي «BEA » : السيد الهواري رحالي رئيس مجلس الإدارة والسيد لزهو لطرش ، مدير عام .» الموقع الالكتروني: <<http://www.mf.gov.dz>>

و من أجل تنظيم علاقة عمل الإطار بالمؤسسة العمومية و الاقتصادية التي أخضعها المشرع الجزائري إلى أحكام القانون التجاري كما أسلفنا، و كذلك الثغرات التي عرفتھا كان المشرع العمالي، قد أصدر المرسوم التنفيذي رقم ( 90 - 290)<sup>1</sup> المنظم لعلاقة عمل الإطار المسير.

أصبح الإطار المسير بمقتضى القوانين الجديدة يخضع في علاقة عمله إلى ازدواجية في التشريع، فمن حيث الحقوق و الواجبات يبقى خاضعا للأحكام التي تخضع لها جميع العمال، بينما ينفرد عقد عمله ببعض المواصفات الواردة في النص التنظيمي الخاص به<sup>2</sup>. و الحقيقة طرح هذا الأمر عدة إشكاليات حول من هو المقصود بالإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال التي عرفت الكثير من التطورات في الإدارة والتسيير، من خلال أجهزة إدارتها و تسييرها ؟ و كذلك من تكون هي هذه الشركة ذات رؤوس الأموال التي يعينها المشرع العمالي في المرسوم التنفيذي رقم ( 90 - 290) ؟ و إحاطة بهذه الإشكاليات سأحاول الإجابة عليها في هذا المطلب.

### المطلب الثاني

#### المقصود بالإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال

يعرف الأستاذ بن عزوز بن صابر الإطار المسير بأنه: « وكيل عن مجلس الإدارة و عاملا أجيرا لأنه يرتبط بالمؤسسة بموجب عقد عمل»<sup>3</sup>.

أما المشرع العمالي فيعرف المسير على أنه: « يعتبر مسير قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

- المسير الأجير الرئيسي ( المدير العام و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر)

---

1- المرسوم التنفيذي رقم ( 90 - 290) المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات (ج.ر.ج.ج.) عدد (42) مؤرخة في 03 أكتوبر 1990.

2- بن عزوز بن صابر مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ( دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العليا) النشر الجامعي الجديد 2020، ص 92.

3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 173.



و عليه و من منطلق ما سبق ذكره سأخصص دراستي في تحديد صفة الإطار المسير؛ على المؤسسة العمومية ذات رؤوس الأموال و التي تتخذ شكل شركة المساهمة باعتبارها أهم شركات الأموال و أكثرها أهمية و نشاطاً في الحياة الاقتصادية<sup>1</sup>. فهي تعد شركة ذات رؤوس أموال بامتياز.<sup>2</sup>

إن الدور المميز الذي لهذا النوع من شركات المساهمة جعلها تقوم جنباً إلى جنب مع المشروعات التابعة للدولة حتى تتعاون على تنمية الاقتصاد الوطني<sup>3</sup>، و خير مثال على ذلك شركة سوناطراك الجزائرية و مساهمتها في بناء الاقتصاد الوطني<sup>4</sup>.

تتميز إدارة شركة المساهمة عموماً بوجود عدة هيئات للإدارة و الإشراف على نشاطها إذ تتضمن نظامين من التسيير، و هو ما حتم علينا أن نسلط الضوء على هذا النوع، في تحديد صفة الإطار المسير على شركة المساهمة، و ذلك من خلال نمطي التسيير القديم و الذي كان موجوداً أصلاً في الأمر (75- 59). التسيير بمجلس إدارة (فرع أول). و النمط الجديد من التسيير، و الذي جاء به المرسوم التشريعي الجزائري (93 - 08) (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### المقصود بالإطار المسير في شركة المساهمة ذات التسيير القديم

نظم المشرع التجاري أحكام نمط هذه الشركة في الأمر (75- 59)، من خلال أجهزة تسييرها الثلاثة: أعضاء مجلس الإدارة، رئيس مجلس الإدارة و أخيراً المديرين العاميين<sup>5</sup>. يلاحظ مما سبق أن إدارة شركة المساهمة ذات التسيير القديم، تكون من قبل أعضاء

---

1- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية- الأحكام و الخاصة- (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2016، ص 257.

2- الطيب بلولة، مرجع سابق، ص 229.

3- نادية فضيل، شركة الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 143.

4- المرسوم الرئاسي (98- 48) المؤرخ في 11 فبراير 1998 المتضمن القانون الأساسي للشركة الوطنية للبحث عن المحروقات و إنتاجها و نقلها و تحويلها و تسويقها " سوناطراك" (ج.ج. ر.ج.) عدد (07) مؤرخة في 15 فبراير 1998.

5- تناول المشرع التجاري الجزائري أحكام إدارة شركة المساهمة، ذات النمط القديم، ضمن الباب الأول، تحت عنوان: في قواعد سير مختلف الشركات التجارية، من الفصل الثالث ضمن عنوان: شركات المساهمة. في القسم الفرعي الأول، من المادة (610) إلى المادة (641) بعنوان مجلس الإدارة.



## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

مجلس إدارة الشركة، رئيس مجلس الإدارة المنتخب من بين أعضائها، والمدير العام، أو المديرين العامين المقترحين من قبل رئيس مجلس إدارة الشركة لمساعدته.

و هذا ما يطرح الإشكال حول من له صفة المسير، من خلال هذه الأجهزة الثلاثة ؟  
أو من يستفيد من أحكام المرسوم (90 - 290)؟.

و للإجابة على ذلك إرتأيتأن أفصل في كل الوضعيات الثلاثة على حدا .

### البند الأول

#### أعضاء مجلس إدارة الشركة

مجلس الإدارة هو الهيئة الرئيسية يتولى أمور الشركة من تسيير و تنفيذ كل القرارات الصادرة عن جمعية المساهمين حتى تحقق غرض الشركة. بحيث يتمتع مجلس إدارة الشركة بالسلطة الفعلية في ممارسة شؤون إدارتها. و إذا كانت الجمعية العامة تتمتع بالسلطة العليا و السيادة القانونية ، إلا أن العدد الهائل الذي تحتويه من المساهمين يحول دونها و دون مباشرة رقابتها على شؤون الشركة بصفة جدية و فعالة<sup>1</sup>.

تنص المادة (610) من القانون التجاري الجزائري على أنه يتولى إدارة الشركة المساهمة مجلس إدارة يتألف من ثلاثة (03) أعضاء على الأقل و من اثني عشرة (12) عضوا على الأكثر. و في حالة الدمج، يجوز رفع العدد الكامل للقائمين بالإدارة إلى العدد الكامل للقائمين بالإدارة الممارسين منذ أكثر من ستة (06) أشهر دون تجاوز أربع (24) عضوا. و تنتخب الجمعية التأسيسية ، أو الجمعية العامة العادية ، القائمين بالإدارة ، وتحدد مدتهم عضويتهم في القانون الأساسي للشركة ، دون أن يتجاوز ذلك ستة (06) سنوات.

و يجوز إعادة انتخابهم من جديد ويجب على أعضاء مجلس الإدارة أن يكون مالكا لعدد من الأسهم يمثل عشرون بالمائة من رأسمال الشركة، ويحدد القانون الأساسي العدد الأدنى من الأسهم التي يحوزها كل قائم بالإدارة. و أن يقبلوا بتعيينهم ويثبت وجوبا في محضر يمكن أن يطلب لإثبات صفته<sup>2</sup>. تخصص هذه الأسهم بأكملها لضمان جميع أعمال

1- نادية فضيل ، المرجع السابق، ص 231.

2- عمورة عمار، شرح القانون التجاري الجزائري-الأعمال التجارية-التاجر- الشركات التجارية ، دار المعرفة ،

2018،ص247.

التسيير بما فيها الأعمال الخاصة بأحد القائمين بالإدارة و هي غير قابلة للتصرف فيها<sup>1</sup> و يحق للجمعية العامة أن تمارس سلطة عزل أي عضوا من مجلس إدارة الشركة و في أي وقت شريطة، أن يكون هناك مبرر شرعي هذا ما قَدَّتْ به المادة (613) من القانون التجاري، ومن حق الموكل عزل و كي له في أي وقت ولو كان العضو معين في الشركة<sup>2</sup>.  
لقد خول المشرع التجاري لمجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة، و يمارس هذه السلطات في نطاق موضوع الشركة، و مع مراعاة السلطات المسندة صراحة في القانون لجمعيات المساهمين<sup>3</sup>. فالسلطات مخولة للمجلس ككل باعتباره جهاز تناولي جماعي، أي باشتراك و تعاون جميع أعضائه ، فلا يجوز أن ينفرد أحد الأعضاء بعمل من أعمال الإدارة إلا إذا أجازها المجلس في ذلك<sup>4</sup>. كما أن أعضاء مجلس الإدارة هم من المساهمين. أي مالكين عدد من الأسهم ، و يقبلوا بتعيينهم ويثبت وجوبا في محضر يمكن أن يطلب لإثبات صفته<sup>5</sup>.

يستخلص مما سبق أن أعضاء مجلس إدارة الشركة، و إن كانوا مسيرين طبقا لأحكام القانون التجاري، فإنهم لا يتمتعون بصفة المسير حسب المرسوم (90 - 290)، فما تنبأه المشرع الجزائري يتفق مع طبيعة العلاقة التي تربط مجلس الإدارة بالشركة المساهمة. فالمجلس في مركز الوكيل عن الجمعية العامة للمساهمين و من حق الموكل عزل و كي له في أي وقت ولو كان العضو معين في نظام الشركة<sup>6</sup>.

### البند الثاني

#### رئيس مجلس إدارة الشركة

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيسا له شريطة أن يكون شخصا طبيعيا و ذلك تحت طائلة التعيين، كما يحدد مجلس الإدارة أجره. و يعين الرئيس لمدة لا تتجاوز مدة

1 - المادة (02/619) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2 - نادية فضيل، مرجع سابق، ص 237.

3 - المادة (622) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

4 - عزيز العكيلي ، الوسيط في الشركات التجارية، دار الثقافة، 2016، ص289.

5 - عمورة عمار، مرجع سابق، ص247.

6 - نادية فضيل، مرجع سابق، ص237.

نيابته كقائم بالإدارة و هو قابل لإعادة انتخابه، و يجوز لمجلس الإدارة أن يعزله في أي وقت ، و يعد كل حكم مخالف لذلك كأن لم يكن<sup>1</sup>. يتولى رئيس مجلس الإدارة تحت مسؤوليته المديرية العامة للشركة و يمثل الشركة في علاقاتها مع الغير، و يتولى الرئيس السلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لجمعيات المساهمين، و كذا السلطات المخصصة بكيفية خاصة لمجلس الإدارة و في حدود موضوع الشركة<sup>2</sup>.

من منظور أحكام القانون التجاري، فإن رئيس مجلس إدارة الشركة له كامل السلطة الواسعة للتصرف باسم الشركة، و في كل الظروف، و يمارس كذلك حتى السلطات المخصصة لمجلس الإدارة، لكن في حدود القانون<sup>3</sup>.

و عليه فإن مهام مجلس إدارة الشركة يتولها رئيس المجلس كشخص طبيعي يتصرف كنائب قانوني عن أعضاء المجلس<sup>4</sup>، وهم أيضا نفس الأعضاء الذين انتخبوه من أجل للقيام للقيام بأعمالهم والتي تدخل ضمن اختصاصاتهم بحكم ما يخولهم القانون ، و نظام الشركة فرئيس مجلس الشركة هو وكيلا عن « مجلس إدارة الشركة » بموجب عقد الوكالة أساسها الانتخاب حسب نص المادة (635) من القانون التجاري، كما يمارس وظيفة الرئيس المدير العام للشركة بموجب عقد عمل يربطه مع الشركة. و يشترط كذلك المشرع في نفس المادة أن يكون رئيس المجلس شخصا طبيعيا لا معنوي و ذلك تحت طائلة بطلان التعيين، كما أنه هو من يحدد أجره<sup>5</sup> و للمجلس الحق في عزل الرئيس في أي وقت<sup>6</sup>.

ومنه فإن رئيس مجلس إدارة الشركة يجمع بين مهام الوكيل، و العامل الأجير فالمهمة الأولى تؤكد المادة (624) في فقرتها الأولى و التي تنص على أنه: « يجوز لمجلس إدارة الشركة أن يأذن للرئيس المدير العام أو المدير العام ، بإعطاء الكفالات أو الضمانات

1- المادة ( 635 ) و المادة ( 636 ) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08 ).

2- عمورة عمار، مرجع سابق، ص 249.

3- المادة ( 635 ) و ( 638 ) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08 ).

4- نادية فضيل، مرجع سابق، ص 250.

5- المادة ( 02/635 ) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08 ).

6- المادة ( 636 ) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08 ).

الاحتيائية أو الضمانات باسم الشركة في حدود كامل المبلغ الذي يحدده...».

و هنا إشارة من المشرع التجاري الجزائري إلى أن الرئيس المدير العام للشركة قد يقوم بوظيفة أخرى غير رئاسة مجلس الشركة. وهذه الوظيفة لا تكون إلا بأجر تدفعه الشركة للرئيس المدير العام.

و المهمة الثانية تؤكدتها المادة (638) في فقرتها الأولى و التي تنص على أنه: « يتولى رئيس مجلس إدارة تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة ، و يمثل الشركة في علاقاتها مع الغير... » .

الحقيقة أن هذا الوضع خلق ازدواجية في وظيفة رئيس مجلس إدارة الشركة ، حيث أن رئيس مجلس الإدارة يجمع بين رئاسة مجلس الشركة كوكيل اجتماعي عنها بأجر ومسيرا و عاملا أجير، و كما أنه من منظور القانون التجاري لا يوجد ما يمنع من ممارسة الوظيفتين. فالقانون ينص على الجمع بين الوظيفتين بين صفة أجير و مهمة قائم بالإدارة. و هذه الأطروحة مدعمة بطابع القابلية للعزل من مهمة قائم بالإدارة، في حين أنه بصفته كأجير فإن عزله غير ممكن إلا إذا تحمل صاحب العمل آثار التسريح التعسفي<sup>1</sup>.

و خلاصة لذلك يستفيد رئيس مجلس إدارة الشركة، من صفة المسير الأجير الرئيسي بناء على نص المادة (02) من المرسوم التنفيذي(90 - 290).

### البند الثالث

#### المديرين العامين و إطارات المديرية

نظر للأشغال و المسؤوليات الكثيرة لرئيس مجلس إدارة الشركة، وحتى يتمكن من القيام بأعمال الإدارة الفعلية ، والتفرغ لها بصفة كلية، خول له المشرع الجزائري أن يقترح على مجلس الإدارة أشخاص يساعدونه لأداء هذه المهام حتى يوفق بين الرئاسة و الإدارة ، و يضمن حسن تسيير المجلس لذا منحه القانون سلطة اقتراح شخص أو اثنين حتى يساعده وذلك كما جاء في نص المادة (639) السالفة الذكر. و يقصد مساعدته في مهمته، لاسيما عندما تكون الشركة ذات حجم كبير كشركة سوناطراك مثلا .

لأجل ذلك يطلب الرئيس من مجلس الإدارة أن يكلف قائما بالإدارة لمساعدته بصفة

1- الطيب بلولة ، ص218 - 219.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

مدير عام، و يجوز لمجلس الإدارة كذلك بناء على طلب الرئيس أن يعين أكثر من مدير عام واحد تبعا لأهمية الشركة، و يمكن أيضا للمدير العام أن يوظف إطارات المديرية لمساعدته.<sup>1</sup>

وعليه إذا كان المشرع الجزائري خول للمسير الأجير الرئيسي (رئيس مجلس إدارة الشركة) أن يختار من بين أعضاء مجلس إدارة الشركة المديرين العامين ، أو من خارج أعضاء مجلس إدارة الشركة، أو يرخص للمدير العام المساعد له أن يوظف إطارات للمديرية لمساعدته كذلك.

لقد أصبحت وضعية المديرين العامين هي وضعية مزدوجة فهم مرة من القائمين بأعمال الإدارة ( أعضاء بمجلس إدارة الشركة)، والوضعية الثانية أنهم قد يكونوا من خارج القائمين بأعمال الإدارة أي عمال أجراء.

و ذلك ما يجعلنا نتساءل عن هاته الوضعتين أيهما يستفيد من أحكام المرسوم التنفيذي (90 - 290)؟.

للإجابة على هذا الإشكال سأفصل بداية في وضعية المديرين العامين، كُلاً على حدا. ثم أفصل في وضعية إطارات المديرية.

### 1- المديرين العامين

هم أشخاص طبيعيين كما أسلفنا يعينهم رئيس مجاس إدارة الشركة بموجب الصلاحيات التي يخولها له القانون التجاري ، وقد يكونوا المديرين عامين من القائمين بالإدارة ، أو حتى من خارج القائمين بالإدارة و هذا كالاتي:

#### أ- حالة تعيين المديرين العامين من أعضاء مجلس إدارة الشركة

أجاب على هذه الحالة المشرع التجاري الجزائري، بأنه إذا كان المدير العام المعين عضوا من مجلس الإدارة فإنه لا يجوز للعامل الأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة . إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه و مطابق لمنصب العمل الفعلي دون أن يضيع منفعة عقد العمل.<sup>2</sup>

1 - المادة(2/5) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) .

2- المادة (615) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08).

و أضاف أيضا المشرع الجزائري على أنه لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تعيينه فيها<sup>1</sup>. إذ لا مانع من أن يكون المدير العام قائما بالإدارة طالما أنه تتوفر فيه شروط تعيين كمدير عام من بين القائمين بالإدارة. وهنا يخضع المدير العام لأحكام القانون التجاري.

### ب- حالة تعيين المديرين العامين من خارج مجلس إدارة الشركة

من باب المخالفة، يمكن الاستنتاج أن المدير العام قد يكون خارج القائمين بالإدارة كأشخاص من ذوي الكفاءات في مجالات محددة ، و هو ما يستوجب اللجوء إليهم كمعاونين أجراء في تسيير و إدارة الشركة و أعمالها<sup>2</sup>. عندها لا يخضع المدير المعين للقانون التجاري، و إنما يخضع لقانون علاقة العمل (90 - 11).

إن هذا الوضع بالنسبة للحاليتين المتعلقةتين بالمديرين العامين ، و على إختلاف وضعيتهم المهنية في إدارة الشركة خلق حقيقة هو أيضا إشكالا آخرا، و صعوبة كبيرة خاصة في حالة قطع علاقة العمل . لذلك فإن الأمر يتطلب منا التوضيح التالي:

\*- من منظور القانون التجاري ، حسب ماجاء في نص المادة (641) من (ق.ت.ج) بنص عبارة «إذا كان أحدهما قائما بالإدارة» و العبارة هنا يفهم منها أن المديرين العامين قد يكونوا أعضاء بمجلس إدارة الشركة ، كما قد لا يكونوا قائمين بالإدارة<sup>3</sup>؛ أي خارج مجلس الإدارة.

وحسب نص المادة (640)، فإن قطع علاقة العمل المديرين العامين أنه يحق لمجلس إدارة الشركة في عزل المديرين العامين في إي وقت ، و ذلك باعتبارهما وكلاء

1- المادة (616) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08).

2- سلامي جميلة، تحديد الهيئات الاجتماعية في ظل مستجدات المادة (06 مكرر) من قانون الإجراءات الجزائية الجزائرية ، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية، تاريخ النشر 2019/05/29، المجلد 04 ، عدد (02)،ص 90.

3- تنص المادة (641) من المرسوم (93 - 08) على أنه «يحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة للمديرين العامين، وإذا كان أحدهما قائما بالإدارة فمدة وظيفته لا تكون أكثر من مدة وكالته، وللمديرين العامين نحو الغير نفس السلطات التي يتمتع بها الرئيس»

عن رئيس مجلس الإدارة فيكون عزل الوكيل حق للموكل طبقا للمادة (587)<sup>1</sup> من القانون المدني الجزائري، ونفس الحكم بالنسبة للمشرع الفرنسي، إذ لا يترتب على عزل المديرين العاميين من الشركة أي تعويض<sup>2</sup>.

\*- أما من منظور قانون العمل فالمدیر العام الذي يربطه عقد عمل مع المسير الأجير الرئيسي و الذي تم تعيينه على أساس الاتفاق بين رئيس مجلس إدارة الشركة و جهاز إدارتها و اعتمادا على توفر الكفاءة فيه هي، غير موجودة في أحد من أعضاء مجلس إدارة الشركة، فليس في القانون ما يمنع من تعيين مدير عام من خارج الأشخاص القائمين بالإدارة .

إن قطع علاقة العمل بالنسبة للمدير العام و المعين من خارج القائمين بالإدارة، و يربطه بمجلس الإدارة عقد عمل يخضع لقانون العمل(90 -11).

وعليه نستنتج سواء من المنظور التجاري أو العمالي، أن المدير العام، أو المديرين العاميين سواء كانوا من الوكلاء كقائمين بالإدارة أو معينين بعقد عمل و غير قائمين بالإدارة تنطبق عليهما صفة الإطار المسير عملا بالمادة (02) من المرسوم(90 - 290).

### 2- إطارات المديرية:

يصنف هذا النوع من الإطارات المتوسطة في التعريف الذي وضعه الأستاذ: جيلالي اليابس بأنه: « يعتبر إطارا كل من يتقاضى أجرا مطابقا لدرجة (14)، و أكثر من سلم القانون العام للعمل، وكذلك كل من كان له مستوى تقني سامي وأكثر مهما كان المنصب الذي يحتل»<sup>3</sup>.

---

1- تنص المادة (587) ، من (ق.م.ج.) على أنه: « يجوز للموكل في أي وقت أن ينهي الوكالة أو يقيدھا و لو وجد اتفاق يخالف ذلك فإذا كانت الوكالة بأجر فإن الموكل يكون ملزما بتعويض الموكل عن الضرر الذي لحقه من جراء التنازل في وقت غير مناسب أو بعذر غير مقبول، غير أنه لايجوز للوكيل أن يتنازل عن الوكالة متى كانت صادرة لصالح أجنبي بهذا التنازل في وقت يمهلہ وقتا كافيا ليتخذ ما يلزم لصيانة مصالحه .»

2- دحو مختار، القرارات الجماعية العادية في شركة المساهمة (دراسة مقارنة) النشر الجامعي الجديد 2020، ص261.

3- إلياس شرفة، حسان تريكي، مقالة بعنوان ، الإطارات الصناعية تمثلات حول المؤسسة الدور والاستراتيجيات، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 31 /12/2017، ص208.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

و حتى يستطيع الإطار المسير تحقيق الأهداف و النتائج ، التي تعهد بها في عقد التسيير أمام جهاز إدارة الشركة، خوله القانون توظيف إطارات مساعدة له<sup>1</sup> ، دون تحديد معايير تعريفهم و تميزهم فقط أنهم يساعدون المسير الأجير الرئيسي، و يتحملون معه مسؤولية تسيير المؤسسة، لأنهم يتمتعون بسلطة إدارية قادرة على التأثير إما إيجابا أو سلبا على المردود العام و النتائج النهائية<sup>2</sup>.

إذن المسير الأجير الرئيسي هو وحده من يمكن له، أن يضع المعايير الحقيقية في توظيف هاته الإطارات المساعدة ، و هو يعتمد في ذلك على الكفاءة و القدرة على التسيير و التوجيه و على أساسها يمنح و يكلف الإطارات المساعدة بالأعمال التي تتناسب مع صفاتهم<sup>3</sup>، و عندها ترتبط فئة الإطارات المساعدة بالمؤسسة، بموجب عقد التعيين، أو مقرر التعيين ، يكون موقع من طرف رئيس مجلس إدارة الشركة ، أو المدير العام للشركة ، من خلال التفويض الممنوح له ، فهو الذي يحدد مستوى رواتبهم بإتفاق مع جهاز إدارة الشركة<sup>4</sup>. وبالتالي، لا يلتزم باسمه الخاص، و إنما يلتزم باسم جهاز إدارة الشركة في حدود السلطات المحددة له مسبقا.

ومن جهة أخرى أقرت المحكمة العليا في إحدى قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية أن للإطار المسير الأجير الرئيسي (المدير العام للمؤسسة) و بموجب السلطات المخولة له من جهاز إدارة الشركة، بتعين الإطار المساعد، له السلطة أيضا أن يسحب منه هذه الصفة<sup>5</sup>.

1- المادة (01/5) من المرسوم التنفيذي (90-290).

2- تنص المادة (19) من القانون (88 - 04) على أنه: « يتم التسيير المالي و المحاسبي للمؤسسة العمومية الاقتصادية و فق الشكل التجاري و يتولاه محاسب يعينه المدير العام للمؤسسة العمومية تحت مسؤوليته».

3- كسال العربي، المرجع السابق، ص 1264.

4- المادة (02/5) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) .

5- المحكمة العليا قرار رقم (182212) بتاريخ 1999/09/14، جاء في حيثياته أن: « صفة الإطار المسير تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام الذي له سلطة منحها و كذا سحبها بنفس الكيفية فصفة إطار مسير تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام الذي له سلطة منح هذه الصفة أو سحبها بنفس الكيفية كما أنه يمكن لأحد الطرفين أن يضع حد لهذا المنصب و على الطرف الآخر المطالبة بالتعويض».



الأمر الذي يؤكد أن هاته الفئة تخضع في حقوقها، و واجباتها إلى ما جاء في نصوص القانون المتعلق بعلاقات العمل (90 - 11) ، وبذلك تستفيد من أحكام المرسوم التنفيذي (90 - 290).

### الفرع الثاني

#### المقصود بالإطار المسير في شركة المساهمة ذات التسيير الحديث

استعمل هذا النمط من التسيير ، كأسلوب جديد في الإدارة لتفادي عيوب الأسلوب الكلاسيكي المعروف ذلك أن مجلس الإدارة نادراً ما يقوم بدور فعال في اتخاذ القرارات ، كما أن رقابة المساهمين على المسيرين غالباً ما تكون رقابة وهمية، وقد تبنت بعض الشركات ذات الأهمية من الناحية الاقتصادية هذا النوع من التسيير، بحيث يتولى فيه إدارة الشركة مجلس المديرين و يتولى الرقابة مجلس المراقبة.<sup>1</sup>

و من أجل ذلك حدا المشرع الجزائري في هذا الصدد غيره من المشرعين و سمح للشركات المساهمة أن تتبع مثل هذا الأسلوب. و قد جاء هذا النمط من التسيير في تعديل القانون التجاري من خلال المرسوم التشريعي (93 - 08) و المستوحى من القانون الألماني أصلاً. فكان الهدف من هذا النمط من التسيير الفصل بين إدارة الشركة و المراقبة. و هي وظائف يقوم بكلاهما مجلس الإدارة.<sup>2</sup>

و بالتالي إذا أرادت الشركة اعتماد هذا النمط ، من التسيير يجب النص عليه في قانونها الأساسي، غير أنه أثناء ممارسة الشركة لنشاطها يجوز للجمعية العامة غير العادية، أن تعتمده بعد ذلك. أو يمكن لها أن تقوم بإلغائه، و ذلك عن طريق تعديل القانون الأساسي للشركة، التي تمتلك وحدها الحق في ذلك من خلال إلغائه أو استبداله بنمط آخر.<sup>3</sup>

و عليه يمارس وظيفة التسيير والإدارة في هذا النمط الجديد، مجلس المديرين، بينما وظيفة الرقابة ، تقتصر على مجلس المراقبة.

1 - نادية فضيل، مرجع سابق، ص258.

2- عمورة عمار، مرجع سابق، ص252.

3- المادة (642) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

وهنا نطرح السؤال التالي هل يمكن لهتين الهيئتين، مجلس المديرين ، و مجلس المراقبة أن يستفيدوا من أحكام المرسوم التنفيذي (90 - 290)؟  
و إجابة على هذا الإشكال يتطلب مني التفصيل، في كل وضعية على حدا مجلس المديرين (بند أول)، مجلس المراقبة ( بند ثان).

### البند الأول

#### مجلس المديرين

في المقام الأول يتكون مجلس المديرين من خمسة (05) أعضاء على الأكثر يمارس وظائفه تحت رقابة مجلس المراقبة. ويتم تعيين مجلس المديرين من قبل مجلس المراقبة و يسند الرئاسة لأحدهم، وتحت طائلة البطلان يعتبر أعضاء مجلس المديرين أشخاصا طبيعيين، في حين أنه في مجلس الإدارة القديم يمكن تمثيل الأشخاص المعنوية من طرف أشخاص طبيعيين فقط<sup>1</sup>.

يُحدّد القانون الأساسي للشركة مدة مهمة مجلس المديرين ضمن حدود تتراوح من سنتين (02) إلى ست (06) سنوات و عند عدم وجود أحكام قانونية أساسية صريحة تقدر مدة عضويتهم بأربع (04) سنوات. وأما عزلهم فيتم من طرف الجمعية العامة بعد اقتراح من مجلس المراقبة<sup>2</sup>.

و بذلك، يعتبر مجلس المديرين جهاز هام و رئيسي في شركة المساهمة، لأن محور الأعمال و القرارات تدور في محيطه. الأمر الذي جعل المشرع يخول له سلطات واسعة للتصرف باسم الشركة و لحسابها في جميع الظروف، و لا ترد على سلطته قيود إلا تلك المتعلقة بعدم تجاوز موضوع الشركة أو الاعتداء على السلطات التي خولها القانون لمجلس المراقبة و لجمعيات المساهمين التي من واجبه مراعاتها.

و فيما عدا هذا، يتمتع مجلس المديرين بجميع الصلاحيات للتصرف في شؤون الشركة و اتخاذ القرارات اللازمة حسبما جاء في القانون الأساسي للشركة<sup>3</sup>.

1- الطيب بلوله، مرجع السابق، ص246.

2- عمورة عمار ، مرجع سابق، ص 253.

3- ناديّة فضيل، المرجع السابق، ص262.

لكن هل السلطات التي يتمتع بها مجلس المديرين في تسييره للشركة تجعل منه جهاز يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي (90 - 290) ؟

للإجابة على ذلك يجب علينا الرجوع إلى بعض نصوص القانون التجاري، فمجلس المديرين في الشركة ذات التسيير الحديث، يمارس وظائفه تحت رقابة مجلس المراقبة كما ذكرنا، و بذلك يعتبرون مجرد عمال يخضعون لرقابة من عينهم مجلس المراقبة.<sup>1</sup> كذلك و إستناداً إلى نص المادة(644) من (ق.ت.ج) فإن تعيين مجلس المديرين مخول فقط لجهاز المراقبة، كهيئة من أجهزة الشركة ذات رؤوس الأموال، و يكون ذلك عن طريق عقد التعيين<sup>2</sup>، والذي يحدد فيه كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين و مبلغ ذلك<sup>3</sup> ثم أنه في حالة ارتباط المعني بعقد عمل، فإن تجريده من عضويته بمجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل . و في هذا الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل<sup>4</sup>.

و خلاصة لذلك فإن أعضاء مجلس المديرين يحضون بعلاقة إزدواجية في تعيينهم من خلال القانون التجاري ، فهم يرتبطون بعقود عمل مع مجلس المراقبة الذي عينهم. و يعدون من جانب قانون علاقات العمل (90 - 11 ) عمال أجراء. وهو ما يكسبهم صفة المسير الأجير الرئيسي و يجعلهم يستفيدون من أحكام المرسوم التنفيذي (90 - 290).

### البند الثاني

#### مجلس المراقبة

إن تنظيم مجلس المراقبة يشبه كثير تنظيم مجلس الإدارة إلا أن الفرق بينهما يكمن في

---

1- تنص المادة (643) من المرسوم التشريعي(93 - 08)، على أنه « يدير شركة المساهمة مجلس مديرين يتكون من

ثلاثة (3) إلى خمسة (5) أعضاء على الأكثر، ويمارس مجلس المديرين وظائفه تحت رقابة مجلس مراقبة».

2- تنص المادة (644) من المرسوم التشريعي(93 - 08)، على أنه « يعين مجلس المراقبة أعضاء مجلسا المديرين و

يسند الرئاسة لأحدهم و تحت طائلة البطلان، يعتبر أعضاء مجلس المديرين أشخاصا طبيعيين».

3- تنص المادة (645) من المرسوم التشريعي(93 - 08)، على أنه « يحدد عقد التعيين كيفية دفع أجر أعضاء مجلس

المديرين و مبلغ ذلك».

4- المادة (645) من المرسوم التشريعي(93 - 08).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

أن مجلس الإدارة تعهد إليه مهمة الإدارة و التسيير في حين أن مجلس المراقبة تقتصر مهمته في الرقابة. يتكون هذا المجلس من سبعة (07) أعضاء على الأقل ومن اثني عشر (12) عضواً على الأكثر<sup>1</sup>، و يمكن أن يتجاوز هذا العدد في حالة اندماج الشركة شريطة أن لا يتجاوز ذلك أربعة و عشرون (24) عضواً و أن يكون الأعضاء قد مضت على عضويتهم أكثر من ستة (06) أشهر أي مارسوا مهام الرقابة لفترة تزيد عن (06) ستة أشهر<sup>2</sup>.

و ينتخب أعضاء مجلس المراقبة من قبل الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العامة<sup>3</sup>. و تحدد فترة وظائف أعضاء مجلس المراقبة بموجب القانون الأساسي دون أن تتجاوز ست (06) سنوات في حالة التعيين من الجمعية العامة و ثلاثة (03) سنوات في حالة التعيين بموجب القانون الأساسي، يمارس مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة على الشركة<sup>4</sup>، و يشترط في أعضاء مجلس المراقبة أن يكونوا مالكيين لأسهم، كضمانة خاصة لتسييرهم، أي شركاء في المؤسسة فهم عكس مجلس المديرين<sup>5</sup>.

**إذاً فهل تثبت صفة الإطار المسير في أعضاء مجلس المراقبة حسب المرسوم التنفيذي (90 - 290) ؟**

جواباً على ذلك حسب رأي يجب الرجوع مرة أخرى ، إلى بعض نصوص القانون التجاري، فقد جاء في نص المادة (654) ، أن أعضاء مجلس المراقبة ، يؤدون وظيفة أساسية تتمثل في رقابة أعمال مجلس المديرين، و هي وظيفة خاصة للقائمين بالإدارة<sup>6</sup>، هذا هذا من جهة.

و من جهة ثانية حول القانون التجاري للجمعية التأسيسية أو الجمعية العامة تعيين

1- زايدي خالد أحكام شركات الأموال، منشورات دار الخلدونية، طبعة 2018، ص78.

2- نادية فضيل، مرجع السابق، ص258.

3 -الطيب بلوله، مرجع السابق، ص251.

4- المادة (642) من المرسوم التشريعي ( 93 - 08).

5 - سلايمي جميلة، المرجع السابق، ص 29 .

6- المادة (01/654) من (ق.ت.ج) تنص على أنه: « يمارس مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة للشركة. و يمكن أن

يخضع القانون الأساسي إبرام العقود التي يعدها لترخيص مجلس المراقبة مسبقاً... » .

مجلس المراقبة<sup>1</sup>. فوضعيتهم هنا في نظر القانون مجرد وكلاء اجتماعيون، و أساس الوكالة هو الانتخاب. إذن إذا كان وضعهم لا يختلف عن وضع أعضاء مجلس إدارة الشركة ذات التسيير القديم. فعزلهم من إختصاص من عينهم، و ذلك في أي وقت. و يكون العزل هنا بمثابة عزل الموكل لوكيله.<sup>2</sup>

من جانب آخر أوجب القانون من خلال الأمر (01 - 04) على وجوب أن يشمل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة ، على اثنين (02) من العمال الأجراء ، و من جهة أخرى يشترط القانون أيضا في عضوية مجلس المراقبة على وجوب امتلاك أعضاء مجلس المراقبة لعدد معين من الأسهم ، و هذا ما لا يتصوره في العمال الأجراء<sup>3</sup>.  
إذن ، وبحسب ما جاء في هذه النصوص ، فإن أعضاء مجلس المراقبة لا يثبت فيهم صفة المسير الأجير الرئيسي ولم تذكرهم المادة (2) من المرسوم (90-290).

### المبحث الثاني

#### تنظيم علاقة عمل الإطار المسير

لقد تميز تنظيم علاقة عمل الإطار المسير في الفترة التي كانت فيها الدولة هي المكلفة بكل المسائل التسييرية و التنظيمية، أو ما يعرف بمرحلة التسيير الإداري للاقتصاد الوطني بالطابع التنظيمي المركزي. وهو ما أشرت إليه في عرض المبحث الأول.

و الحقيقة أن تنظيم عقد عمل الإطار المسير، إنما هو حديث النشأة و التكوين، مقارنة بعقد العمل القديم النشأة و التكوين. فقد بدأ الاهتمام بعقد عمل الإطار المسير مؤخراً في ظل استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية، و رغبة من المشرع الجزائري في الانتقال من نظام الاقتصاد الموجه الذي أثبت فشله في تنمية البلاد إلى نظام الاقتصاد الحر، سيما

---

1- المادة (01/662) من (ق.ت.ج):«تنتخب الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العامة العادية أعضاء مجلس المراقبة، و يمكن إعادة إنتخابهم ما لم ينص القانون الأساسي على خلاف ذلك»

2- المادة (03/662) من (ق.ت.ج) تنص على أنه:« ... غير أنه يمكن في حالة الدمج أو الانفصال أن يتم التعيين من الجمعية العامة غير العادية و يمكن أن تعزلهم الجمعية العامة في أي وقت».

3- المادة (02/5) من الأمر (01-04) تنص على أنه:« ... غير أنه يجب أن يشتمل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، حسب الحالة، على مقعدين لصالح العمال الأجراء حسب الأحكام المنصوص عليه في القانون المتعلق بعلاقات العمل».

بعد دخول الجزائر مرحلة الخصخصة و التخلي عن تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية و الاكتفاء بالمراقبة لها كمالكة لرأس مال المؤسسة أو حائزة على نسبة كبيرة فيها فقط. فعد العمل الخاص بالمسير لم يكن معروفاً من قبل في التشريع الجزائري شأنه في ذلك شأن عقود عمال مستخدمي الملاحة الجوية و البحرية و مستخدمي السفن التجارية و الصيد البحري و عمال المنازل و مستخدمي البيوت و الصحفيين و الفنانين و المسرحيين و الممثلين التجاريين و رياضي النخبة<sup>1</sup>.

لكن التغيرات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر فرضت على المشرع الجزائري أن يخص هذه الأصناف المهنية بأحكام خاصة تنظم علاقة عملها، ومن هذه الأصناف مسيري المؤسسات الاقتصادية لما لهم من دور مهم يقومون به في دفع عجلة التنمية الاقتصادية التي تهدف المؤسسات إلى تحقيقها<sup>2</sup>.

ومن منطلق تحديد عقد عمل الإطار المسير يقتضي مناتوضيح جوانبه و أبعاده المختلفة بغية التعرف على ذاتيته ، و الموضوعات التي ينبغي علينا أن نعالجها، من خلال الأسس و المبادئ التي تحكم علاقة عمل الإطار المسير، وهذا بمحاولة تحديد مضمون عقد عمل الإطار المسير ، و خصائصه (مطلب أول)، ثم الخوض في تمييز علاقة عمل الإطار المسير، عن بقية عقود العمل المشابهة له (مطلب ثان).

### المطلب الأول

#### مضمون علاقة عمل الإطار المسير و خصائصه

لقد أصبح عقد عمل الإطار المسير في ظل استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية يتسم بنوع من التطور على أساس توافق الإرادتين بغض النظر، عن الجانب الشكلي الذي يشترط في العقد. فتخضع فيها شروط شغل منصب إطار مسير للمؤسسة العمومية الاقتصادية في الغالب للتنظيمات التي تحددها المؤسسة وفق إعتبرات مختلفة<sup>3</sup>. ومن هذا المنطلق أصبح الإطار المسير، يعين من طرف مجلس إدارة المؤسسة و

1- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم للنشر و التوزيع 2014،ص28.

2 - رشيد واضح ، المرجع السابق،ص118.

3- رشيد واضح ، المرجع السابق، ص118.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

يعمل على حُسن تسييرها، وإدارتها في إطار البرنامج الذي يسطره مجلس إدارتها. فالمسير يرتبط هنا مع المؤسسة بعقد نجاعة الذي يتوقف مصيره المهني فيها على مدى تحقيق النتائج التي يتعهد بتحقيقها عند توظيفه<sup>1</sup>. و بالتالي أصبح عقد عمل الإطار المسير هو الإطار الذي تحدد ضمنه كافة الشروط و الأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية، بين كل من المسير، و هيئة المؤسسة المستخدمة<sup>2</sup>.

إن عقد عمل الإطار المسير لا يخضع فقط لقانون العمل بل لقوانين اقتصادية أخرى كالقانون التجاري و القانون المدني. وهو ما خلق ازدواجية في تكوين و نشأة عقد عمل المسير، فهو مسؤول عن إدارة و تسيير المؤسسة من جهة، و يمثل رب العمل من جهة أخرى. كما أنه مطالب بتحقيق نتائج ، و يعتبر كذلك من منظور آخر مجرد عامل أُجبر يخضع لنفس القوانين و النظم السارية على بقية عمال المؤسسة إلا ما يتعلق منها بالأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات العمل<sup>3</sup>.

و وقوفاً مني على كل هاته المضامين. إقتضت مني دراسة هذا المطلب تعريف عقد عمل الإطار المسير (فرع أول)، ثم تحديد خصائص عقد عمل الإطار المسير (فرع ثان)

### الفرع الأول

#### تعريف عقد عمل الإطار المسير

أوكَل المشرع الجزائري دوراً كبيراً، و مميّزاً للمؤسسة العمومية الاقتصادية، في دفع عجلة التنمية و عمل على تطويرها، و المحافظة عليها، من خلال الترسنة القانونية التي سنّها من أجل حسن تسيير المؤسسة ، إلا أنه لم يخص عقد عمل الإطار المسير بتعريف واضحاً.

وبالتالي فإن هذا النوع من عقود العمل، يتمتع بالازدواجية في التشريع<sup>4</sup>، ما يجعله

1 - أحمية سليمان الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص19.

2- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص11

3- كسال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطار المسير في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية، العدد السابع، المجلد الثاني، 2018، ص1242.

4- ين عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، مرجع سابق، ص38.

يطرح العديد من الإشكالات التي، قد لا يطرحها عقد العمل بصفة عامة. و من فهم هذا النوع من العقود، كان من الضروري التطرق إلى تعريف عقد العمل بصفة عامة في الفقه ثم التشريع على أن أستخلص، في الأخير تعريفاً خاصاً لعقد عمل الإطار المسير.

### البند الأول

#### تعريف عقد العمل في الفقه

تعددت و تنوعت تعريفات عقد العمل من جانب الفقه و لعل ما جاء منها تعريف الفقيه الفرنسي. " بول ديران (Paul Durand)" بأنه: «العقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد الأفراد بأن ينفذ لمصلحة فرد آخر أعمالاً مادية أو مهنية بوجه عام مقابل أجر». و عرفه غيره من الفقهاء بأنه العقد الذي يضع بموجبه شخص ما نشاطه المهني بخدمة شخص آخر (صاحب العمل) الذي يملك سلطة عليه، و يسدد له مقابل ذلك تعويضاً يسمى أجراً<sup>1</sup>.

أما الدكتور مصطفى جلال القرشي فعرفه بأنه: «اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر، وتحت إشرافه مقابل عوض»<sup>2</sup>.

الملاحظ أن هذه التعاريف كلها تشترك في ثلاثة عناصر رئيسية وهي العمل، التبعية و الأجر.

بينما أهملت عنصر المدة، والتي تعتبر، من بين أهم عناصر العقد، فعقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة.

و لذلك فإن التعريف الأكثر شمولية لكافة العناصر، و الأكثر تعبيراً على حقيقة هذا العقد، هو تعريف الدكتور بن عزوز بن صابر بقوله بأن عقد العمل: «هو اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب العمل، و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين و محدد سلفاً»<sup>3</sup>.

1- الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، المؤسسة الحديثة للكتاب لبنان، الطبعة الأولى 2018، ص 11.

2- رشيد واضح، المرجع السابق، ص 55.

3- بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 38.



لقد أصبح عقد العمل ، ضمن العقود المسماة ، أي وضع له القانون إسمًا و تكفل ببيان أحكامه و ذلك لشيوعه بين الأفراد و انتشاره في معاملاتهم ، فالعقد المسمى يخضع للقواعد القانونية التي أوردها القانون بشأنه، وهي قواعد مكملة لإرادة المتعاقدين في مجموعها، لا تطبق إلا إذا لم يتفق المتعاقدين على خلافها<sup>1</sup>.

كما أنه لم يعد عقد العمل بحاجة إلى تعريف شامل يُجمع عليه كافة الفقهاء و المشرعين، نظرا لما أصبح يتميز به من ميزات و استقلالية في الكيان، و الخصائص ، و المواصفات غير أن الفقه أجمع حول عناصر أساسية لعقد العمل، تتمثل في عنصر العمل عنصر الأجر، عنصر التبعية عنصر المدة، ذلك أن هذه العناصر هي التي تشكل الهوية المميزة لهذا العقد بالمقارنة مع العقود الأخرى، التي ترد على العمل، و أن عقد العمل يخضع لشروط موضوعية أكثر من الشكلية.

### البند الثاني

#### تعريف عقد العمل في التشريع

إذا كانت الآراء الفقهية، جاءت متعددة في وضع تعريف موحد لعقد العمل فإنه التشريعات المقارنة أعطت تعريفات مختلفة لعقد العمل على الرغم من قلتها ، و ذلك قد يعود ، إلى بعض الظروف و المعطيات السياسية و التنظيمية التي تفرض عليها وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف و المعطيات التي قد تتغير بعد ذلك.<sup>2</sup> إلا أن بعض التشريعات العربية الحديثة عمدت إلى وضع تعريف موحد لعقد العمل و مثال ذلك ما جاء في كل من القانون المدني، و قانون العمل المصري، يتفق التعريفان فيها على وحدة المضمون، حيث يتمثل العقد في اتفاق يبرم بين العامل و صاحب العمل يلتزم الأول بأداء عمل مقابل أجر تحت إدارة و إشراف الثاني.<sup>3</sup>

و عرفه المشرع الأردني في نص المادة الثانية: بأنه: «إتفاق شفهي أو كتابي صريح أو

1- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الإرادة- العقد و الإرادة المنفردة- دراسة مقارنة في القوانين العربية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الرابعة 2009، ص52.

2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص64.

3- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح القانون العمل الجديد، في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 2005، ص44.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل و تحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر و يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو العمل معين أو غير معين»<sup>1</sup>.  
و يعرفه المشرع المغربي بأنه: «إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه أن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه»<sup>2</sup>.

أما المشرع التونسي فعرفه بأنه: «إتفاق من خلاله يلتزم أحد أطرافه يدعى عامل أو أجير بتقديم لشخص آخر يدعى مستخدم خدمات تحت إشرافه و مراقبة هذا الأخير لقاء أجر»<sup>3</sup>.

في حين أن المشرع الجزائري، لم يقدم أي تعريف لعقد العمل في مختلف القوانين المتعاقبة، كالقانون رقم (78-12) المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السالف الذكر<sup>4</sup>. ذلك لكون يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، التي تعتبر أشمل و أوسع لكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط و إنما لكافة النظم و القوانين المعمول بها وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمناً تعريف العقد بصفة عامة في المادة (54) من (ق.م.ج)<sup>5</sup>.  
بناء على هذا يظهر أن المشرع إعتبر عقد العمل عقداً مدنياً بالنسبة للعامل بغض

---

1-بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005، ص14.

2-الفصل 723، من قانون الالتزامات و العقود المغربي، المعدل بالقانون رقم (111140) مؤرخ في 17 أغسطس 2011، (ج.م.م) عدد (5940)، مؤرخة في 22 سبتمبر 2011، الباب الثاني بعنوان إجازة الصنعة و إجازة الخدمة، الفرع الأول " أحكام عامة ".

3- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص37.

4- المادة (51) من القانون (78-12) نصت على أنه: «تتشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة العمل في جميع الحالات بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة، وتتشأ علاقة العمل بين المعنيين بالحقوق و الالتزامات المحددة بموجب القانون الأساسي العام للعامل و القوانين النموذجية لقطاع النشاط و القانون الأساسي الخاص للمؤسسة المستخدمة».

5-المادة (54) من (ق.م.ج) تنص على أنه: «العقد اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرون بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما».

النظر عما إذا كان هذا العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، و أنه كذلك إنطلق من مبدأ الإباحة في الأشياء، معبرا عن هذا المبدأ في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل فالمادة (8) من قانون العمل(90-11) تنص على أنه: « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال ، بمجرد العمل لدى مستخدم ما، و تنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية و عقد العمل»<sup>1</sup>.

و تنص كذلك المادة (9) من نفس القانون على أنه: « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ». و هو ما يجعل عقد العمل في الجزائر عقدا غير شكلي، لا يشترط فيه الكتابة أو صياغة معينة، عكس اتفاقية العمل الجماعية التي تشترط فيها الكتابة، إذا تنص المادة (114) على أنه: « إن الاتفاقيات الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو فئات مهنية... و الاتفاق الجماعي إتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً، أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل... »<sup>2</sup>.

و بعبارة أخرى إهتم المشرع الجزائري أكثر بالجانب التنظيمي و الموضوعي دون الاهتمام بالجانب الشكلي، الذي تتعقد بواسطته هذه العلاقة، فهو بذلك تأثر بالجانب العملي، ووسع الضمانات ووسائل الحماية، مع عدم الاهتمام بالجوانب الشكلية. فالتشريعات الحديثة لم تعد تهتم بالتعاريف بقدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة تقضي على كل لبس و غموض، سواء بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية، بل تركت المبادرة للمعنيين بالتكفل بتنظيم أمورهم لتحقيق مصالحهم، لاسيما بوسائل تشاورية كالاتفاقيات الجماعية للعمل باعتبارها وسائل و أدوات تنظيمية حديثة.

إلا أن عقد عمل المسير من العقود المزدوجة إذ يحكمه قانونين مختلفين الأول القانون التجاري الذي تخضع له المؤسسة و الثاني قانون العمل الذي ينظم علاقة العمل داخل

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني ، المرجع السابق،ص16-17.

2-الأمر(96-21)المؤرخ في09 يوليو1996،يعدلالقانون (90-11)،(ج.ر.ج.ج) عدد (47) مؤرخة في 10 يوليو1996.

المؤسسة، و انطلاقاً من ذلك فإن عقد المسير له ما يميزه عن عقود العمل الأخرى. ما يجعله يتطلب مني وضع تعريفا له .

وهذا ما سأحاول توضيحه ، من خلال البند الثالث.

### البند الثالث

#### تعريف عقد عمل الإطار المسير

أسلفت أن عقد عمل الإطارات المسيرة يخضع لإزدواجية في التشريع، مما يجعله يتميز حتى من حيث الحقوق و الواجبات، التي تخص بقية العمال الآخرون، لكنها تبقى علاقة عمله خاضعة للأحكام التي يخضع لها جميع العمال؛ إلا أن القانون ميزه ببعض المواصفات الواردة في النص التنظيمي الخاص بهم.<sup>1</sup>

إذا كان المسير الأجير الرئيسي ، هو رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام للمؤسسة وكلاء عن مجلس الإدارة عملاً بأحكام المادة (639) من المرسوم التشريعي (93 - 08) . و يتمتعون بصفة إطار مسير بقوة القانون، و إطارات المديرية التي يعينهم المسير الأجير الرئيسي لمساعدته. فإن إبرام عقود عملهم تخضع لشروط خاصة ، أساسها التفاوض مع جهاز إدارة المؤسسة حسب مفهوم المرسوم التنفيذي المنظم لعلاقة عملهم (90 - 290).<sup>2</sup> و أيضا باستقراء ما جاء في بعض مواد المرسوم التنفيذي (90 - 290).<sup>3</sup> يمكن وضع تعريف لعقد عمل الإطار المسير بأنه: « إتفاق يرتبط بموجبه المسير بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال يحدد حقوقه و التزاماته، و يكون هذا العقد محل تفاوض يتضمن مختلف الجوانب و المسائل المتعلقة بالمرتب و الصلاحيات و السلطات ، و قد يكون لمدة محددة أو غير محددة »

### الفرع الثاني

#### خصائص علاقة عمل الإطار المسير

من خلال النظر في تعريف عقد عمل الإطار المسير يتبين لنا أن الإطار المسير

1- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص94.

2- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة، 2014، ص35.

3- المواد (3) و (4) و (5)، من المرسوم (90 - 290).

يخصص وقته و قوته للعمل تحت سلطة و إشراف جهاز إدارة الشركة ، و ينصب جهده على تحقيق الأهداف و النتائج مقابل مجموعة من الإمتيازات. وهذا ما يجعله يتميز بجملة من الخصائص المترابطة، تميزه عن غيره من عقود العمل الأخرى.

فالإطار المسير ممثلاً لجهاز إدارة المؤسسة و يتمتع بحرية كبيرة ، و مهارت عن العامل الأجير، إذ له سلطة يمارسها على عمال المؤسسة، من خلال توجيه التعليمات و اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقهم ويراقب النشاطات القائمة بالمؤسسة فهو الرئيس المدير العام ، أو المدير.<sup>1</sup> و بذلك يمكن أستخلاص أهم الخصائص من خلال ما ذكرته في تعريف عقد عمل الإطار المسير، و التي أرى أنها تتمثل أهم الخصائص في علاقة عمل الإطار المسير أوجزها كالآتي:

### البند الأول

#### عقد عمل الإطار المسير عقد رضائي

العقد الرضائي هو العقد الذي ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين المتعاقدين دون حاجة إلى شكل معين ، فيكفي أن يتبادل أطرافه الايجاب و القبول<sup>2</sup>. و يعني الرضا في إطار علاقة العمل الاتفاق بحرية حول المسائل الجوهرية للعقود المجسدة في عنصري العمل و الأجر أساساً، مع ترك المسائل التفصيلية للوائح و الأنظمة الداخلية.<sup>3</sup> كما أن المشرع الجزائري ترك الحرية للأطراف المتعاقدة ، في إختيار شكل العقد الذي يتفقون عليه<sup>4</sup>، و لم يشترط إفراغ عقد العمل في شكل رسمي، و اعتبر أن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي<sup>5</sup>. و بعبارة أخر اهتم المشرع الجزائري أكثر بالجانب التنظيمي و الموضوعي دون الجانب الشكلي فهو بذلك تأثر بالجانب العملي و وسع دائرة

1- عابد يحياوي، المرجع السابق، ص97.

2- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام ، مصادر الإلتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 2008، ص21.

3- هدفي بشير، مرجع سابق، ص67.

4- المادة (9) من القانون ( 90 -11).

5- خليفي عبد الرحمان، مرجع السابق، ص76.

الضمانات و وسائل الحماية<sup>1</sup>.

بناء على ذلك إذا كان المشرع لا يشترط بصفة عامة إفراغ علاقة العمل في شكل معين ما هو الأمر بالنسبة لعقد عمل الإطار المسير الذي يكون ذا مدة محددة، أو غير محدد المدة؟.

إجابة على ذلك علينا الرجوع إلى نص المادة (11) من القانون (90 - 11) التي نفهم من خلال ما جاء فيها، أن المشرع قد افترض في حالة غياب الكتابة، أن عقد العمل يكون قائماً لمدة غير محددة. لكن عقد عمل الإطار المسير، قد يكون محدد المدة، أو غير محدد المدة. لذلك يجب إفراغ إرادة أطرافه في عقد مكتوب؛ فذلك أمر ضروري لإثبات علاقة العمل.

و من جهة ثانية أرى أيضاً أن البنود الواردة في نص المادة (8) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) هي بنود تلزم أطراف العلاقة التعاقدية بضرورة إفراغ إتفاقهما في شكل رسمي<sup>2</sup>.

إذن الكتابة كما نرى ضرورية في عقد التسيير ، لما يتضمن العقد من بنود ، ترتب أثارا على علاقة عمل المسير بصفة خاصة، فهي تحتوي على تعهد المسير بتحقيق النتائج التي أصبح يقيم عليها في بقائه في منصبه أو عزله ، متى قرر ذلك جهاز إدارة المؤسسة، و من جهة أخرى يرتب التزامات تجاه الهيئة المستخدمة من حيث حقوق المسير .

### البند الثاني

#### عقد عمل الإطار المسير عقد تبادلي

يمثل القانوني المدني التشريع الأصلي الذي يتضمن القواعد العامة التي تنطبق على كل روابط القانون الخاص، و منها العلاقات الناشئة عن العمل، فتسري قواعده على جميع عقود العمل الفردية و الجماعية، إلا ما يتعارض منها صراحة و ضمناً مع تشريعات العمل<sup>3</sup>.

1- بن صاري ياسين ،مرجع سابق ، ص 20.

2- المادة (8) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) .

3- رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف الاسكندرية، 2003، ص81.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

ويتفق عقد عمل الإطار المسير مع غيره من العقود في أنه عقد تبادلي، فهو العقد الذي يكون ملزماً للطرفين متى تبادل الالتزام بعضهما بعضاً<sup>1</sup>. إذاً عقد عمل الإطار المسير يصبح ملزماً لطرفيه عندما يحددا التزاماتهما الناشئة عن تعاقدتهما بإرادتهما الحرة<sup>2</sup>. و عليه فإن هذه الإرادة الحرة تلعب دوراً هاماً و أساسياً في إبرام عقد عمل المسير باعتبارها تكريساً لمبدأ حرية العمل و الذي بموجبه يحق لكل طرف في عقد العمل اختيار من يتعاقد معه، وإن وردت بعض التحفظات الاجتماعية و الاقتصادية؛ إلا أنها تظل حقيقة مكرسة من الناحية القانونية، فالتقاء إرادتي المسير و صاحب العمل لإبرام عقد العمل، هو السبيل الوحيد لإنشاء العلاقة بينهما<sup>3</sup>.

و كما أن القاعدة العامة في علاقة العمل، أنه لا يمنح العامل الأجير الحق في مناقشة كل بنود العقد، و لكن البعض منها، فيتختم عليه الخضوع للشروط التي يضعها رب العمل. وبما أن علاقة عمل الإطار المسير تخضع لإزدواجية في التشريع بين القانون التجاري ، و قانون العمل ، فإن ذلك يجعل عقود عملهم تخضع لأحكام خاصة غير مألوفة<sup>4</sup>.

الحقيقة أن المشرع الجزائري يفتح من خلال المرسوم (90 - 290) المجال واسعاً للإطار المسير في إمكانية التفاوض حول الشروط التعاقدية بشرط احترام حدود معينة. لاسيما بعد أن أصبح مجرد عاملاً أجيروا، في ظل استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية ثم عملية الخصخصة التي لحقتها. إذ أصبح للمسير الحق في تحديد أجره عن طريق التفاوض. و يتفاوض المسير تفاوضاً فردياً و ليس جماعياً لاسيما فيما يخص الحقوق و الالتزامات<sup>5</sup>.

و لهذا و من باب أولى يجب أن يتضمن عقد عمل المسير الرئيسي إلزامياً أسس

1- المادة (55) من (ق.م.ج).

2- محمد صبري السعدي ، مرجع سابق، ص275.

3- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص36.

4- حركاتي جميلة، رسالة ماجستير، المسؤولية الجنائية لمسير المؤسسة العمومية الاقتصادية، تخصص التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013، ص46.

5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص121.

المرتب ومختلف العناصر التي يتشكل منه والمتكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة كما يتضمن المنافع العينية ، سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إطارات المديرية، أهداف النتائج والتزاماتها و أخيرا مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ. بمعنى كل ما حدده له المرسوم (90 - 290)<sup>1</sup>.

إن تقييم المهام المنوطة للإطار المسير لم يعد مرهوناً بكيفية القيام بالعمل ولكنه مرهوناً بتحقيق النتائج، ولذلك يجب أن يشمل عقد عمل المسير و بوضوح كافة البنود المتفق عليها. وعند إخلال الإطار المسير ببنود عقد التسيير لا سيما أهداف النتائج و التزاماتها يؤدي إلى عزل الإطار المسير من طرف جهاز الإدارة<sup>2</sup>. و في مقابل ذلك إذا أخل جهاز إدارة المؤسسة، بالتزاماته تجاه الإطار المسير خوله القانون كذلك الحق في طلب إنهاء عقد العمل<sup>3</sup>.

### البند الثالث

#### إثبات و تحديد مدة عقد عمل الإطار المسير

##### 1- من حيث إثبات عقد عمل الإطار المسير

يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأية وسيلة كانت. هذا ما تنص عليه كافة النصوص القانونية الخاصة بتنظيم علاقات العمل، وبهذه القاعدة العامة، فإن الطرق و وسائل إثبات عقد أو علاقة العمل تختلف عن أحكام الإثبات المعمول بها في المعاملات و العلاقات و الالتزامات المدنية والتجارية الأخرى، و ذلك لاختلاف طرق و وسائل انعقاد هذه العلاقة، و التي قد تتم بعقد مكتوب، أو غير مكتوب و تعتبر قائمة بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر<sup>4</sup>.

---

1- المادة (8 / 1، 2، 3) ، من المرسوم (90 - 290) جاء فيها على أنه: « يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال، و يحدد على الخصوص مايلي: أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه و المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة، المنافع العينية... ».

2- المواد (636) و (640) و (645) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

3- المادة (10)، من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع اسابق ص120.



كما أن القاعدة العامة الواردة في المادة (10) من قانون علاقات العمل (90 - 11) أنه يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته العمل بأية وسيلة كانت و بكافة طرق الإثبات<sup>1</sup>.  
لكن بالنظرا لطبيعة، وأهمية الحقوق و الالتزامات التي ترتبها علاقة عمل المسير، و الأثار الاجتماعية و الاقتصادية، لا سيما بالنسبة للإطار المسير، نجد أن المشرع الجزائري وسع إثبات عقد عمل المسير ، بأن ألزم المؤسسات العمومية الاقتصادية بضرورة أن يتضمن قانونها الأساسي مجموعة من البيانات الضرورية.  
هذه البيانات تعتبر من أحد أهم وسائل الإثبات لعقد التسيير الذي يربط المسير بجهاز إدارة شركة ذات رؤوس الأموال<sup>2</sup>.

و الحكمة من توسع المشرع الجزائري، في دائرة وسائل الإثبات لعلاقة عمل المسير. إنما يعكس رغبة المشرع في تمكين العامل المسير من إقامة الحجة، بما لا يدع أي مجال للشك في قيام علاقة العمل و وجودها. فقد أصدرت في هذا الأمر المحكمة العليا قرارا بأن صفة الإطار المسير لا تثبت، إلا بموجب عقد عمل خاص بمفهوم المرسوم التنفيذي (90 - 290) مبرم مع المؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>. و منه فإن إثبات صفة الإطار المسير لا تكون إلا بعقد مكتوب بين المسير و المؤسسة المستخدمة وهذا خلافا للقانون الذي لا يشترط ذلك.

### 2- من حيث تحديد مدة عقد عمل الإطار المسير

يقصد بالمدة الزمنية الفترة التي يضع فيها العامل المسير نشاطه و خبرته و جهده في خدمة و مصلحة المؤسسة و إدارتها، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية بحرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية المعمول بها في هذا

1- تنص المادة (10) من القانون (90 - 11) على أنه: «يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت».

2- المادة (10) من القانون (88 - 01)، يجب أن يتضمن القانون الأساسي للمؤسسة البيانات التالية:

- تسمية المؤسسة و العنوان الصحيح لمقرها الرئيس،

- تكوين مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة و مجال اختصاصه،

- الصلاحيات المفوضة إلى المدير العام أو إلى المسير.

3 - قرار المحكمة العليا رقم (234986) الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2003/09/03، المجلة القضائية

الجزائرية، عدد (02) سنة 2003، ص145.

الشأن<sup>1</sup>.

لذلك يطرح عقد عمل الإطار المسير إشكالاً كبيراً في ازدواجية التشريع التي يخضع لها من حيث أنه محدد المدة أم غير محددة؟.

إجابة على هذا السؤال تتطلب منا الرجوع إلى التداخل في نصوص القانون التجاري، و المرسوم التنفيذي(90 – 290)

### **1- بالنسبة للقانون التجاري**

إن رئيس مجلس إدارة الشركة يرتبط بعقد وكالة على أساس أنه عضو في مجلس إدارة الشركة، و يمارس وظيفة الرئيس المدير العام للشركة ، على أساس عقد عمل مع المؤسسة و هذا بحكم السلطات المسندة إليه ، والوظيفة التي يقوم تحقيقاً لمصلحة الشركة بقوة القانون<sup>2</sup>، فإن مدة تعيينه لا يمكن أن تتجاوز مدة وكالته ، والمحددة بمدة (6) سنوات، مع إمكانية تجديدها مرة واحدة، كما يجوز لمجلس إدارة الشركة أن يعزله في أي وقت<sup>3</sup>.

أما عن مدة عقد عمل المديرين العامين، فهنا لا بد أن نميز بين حالتين:

**الحالة الأولى:** إذا كان المدير العام عضو بمجلس إدارة الشركة فهو يجمع بين عقد الوكالة، و عقد العمل فإن مدة وظيفته كإطار مسير، تنتهي بإنهاء عقدالوكالة ، و حتى ولو تم تجدد مدة عقد أعضاء مجلس إدارة الشركة فإن مدة عقد العمل لا تتجاوز (6) سنوات<sup>4</sup>.

**الحالة الثانية:** إذا كان المدير العام معين من غير أعضاء مجلس إدارة الشركة فهو يرتبط بعقد مع جهاز إدارة الشركة فمدة وظيفته كإطار مسير، يحددها رئيس مجلس إدارة الشركة، بالاتفاق مجلس إدارة الشركة<sup>5</sup>.

و يلاحظ أن المشرع التجاري لم يوضح، إذا كان يمكن تجديد مدة عقد عمل المدير العام. لكن من خلال نص المادة (640) فإن لمجلس إدارة الشركة الحق في تجديد مدة عقد

1- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية- تطبيقية- مقارنة- دار هومة، الطبعة الثالثة 2009،ص27.

2-المادة (06/05/624)، من المرسوم التشريعي(93- 08).

3- المادة (636)، من المرسوم التشريعي(93- 08).

4- المادة (641)، من المرسوم التشريعي(93- 08).

5- المادة (640)،من المرسوم التشريعي(93- 08).

عمل المدير العام، أو إنهاء مدة عقد عمله.

أما مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النمط الحديث، فإن مدة عقد عمل مسيري المؤسسة حددها القانون الأساسي للشركة، من عامين(02) إلى ستة (06) سنوات.<sup>1</sup> و إذا لم تحدد المدة في القانون الأساسي ففي هذه الحالة تكون المدة 04 أربع سنوات.<sup>2</sup>

### 2- بالنسبة للمرسوم التنفيذي (90 - 290)

نصت المادة (7) منه على أنه يمكن أن يكون عقد عمل مسيري المؤسسة ذا مدة محددة أو غير محددة. حسبما يتفق عليه أطراف العقد، وإذا كان محدد المدة فيمكن تجديده كلما رأى الأطراف ضرورة لذلك حيث تعود لهما السلطة التقديرية الكاملة، في تقدير مدى ضرورة تجديده أم لا.<sup>3</sup>

الملاحظ أن ما جاء في القانون التجاري، و ما نص عليه المرسوم التنفيذي(90 - 290) حول مدة عقد عمل الإطار المسير يطرح تناقضا بينهما. ذلك أن نصوص القانون التجاري جاءت واضحة و جعلت مدة عقد عمل المسير مرتبطة بمدة الوكالة ، وإذا تم تجديدها فلا تتجاوز المدة الأولى.

بينما ما نص عليه المرسوم التنفيذي(90 - 290) ، بأن يكون عقد عمل المسير بين محدد المدة و غير محدد المدة، و إذا كان غير محدد المدة يمكن لأطراف التعاقد تجديده كلما اقتضت الحاجة ذلك.

إن هذا التداخل يطرح إشكالا قانونيا في أي القانونين يطبق؟

**في هذه الحالة :** إذا تعلق الأمر برئيس مجلس إدارة الشركة عندما يكتسب صفة مسير أجير ، و يرتبط بجهاز إدارة الشركة بعقد و كالة ، أو عقد عمل. فإن مدة عمله لا يمكن أن تتجاوز مدة وكالته. مهما كان عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة، فإنتهاء عقد الوكالة ينهي معه عقد العمل.

**أما الحالة الثانية** إذا كان المسير يشغل منصب مدير عام للشركة ، و عضوا بمجلس

1- المادة (646)، من المرسوم التشريعي(93 - 08).

2- نادية فضيل ، المرجع السابق، ص260.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص122.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

إدارة الشركة فهو يجمع بين قائم بالإدارة ، و عاملا أجير . فإن مدة عمله لا يمكن أن تتجاوز مدة وكالته. مهما كان عقد عمله محدد المدة أو غير محدد المدة. وسبب ذلك أيضا أن عقد العمل هو تابع للوكالة، و ينتهي بإنتهائها، أو العزل الذي قد يكون في أي وقت<sup>1</sup>.

أما إذا كان المدير العام للشركة ليس عضوا بمجلس إدارة الشركة، فهو مجرد عاملا أجيرا، فإن مدة عمله لا يمكن أن تتجاوز المدة المحددة بالعقد، فالعقد شريعة المتعاقدين. بينما نجد أن أعضاء مجلس المديرين الذين يتمتعون بصفة المسير الأجير الرئيسي، و الذين تربطهم عقود عمل بجهاز المراقبة هي محددة المدة مسبقا. تطرح لنا إشكالا أيضا أورا مع ما جاء في نص المادة (7) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

وبالتالي فإن الحل الذي أراه أن تطبيق قاعدة الخاص يقيد العام، فإن عقد عمل المسير يجب أن يبقى دائما محدد المدة نظرا لإرتباطه بالنتائج المنفق عليها في عقد العمل، و التي نالت الموافقة مع الوزير الوصي<sup>2</sup>.

و بالنسبة لمدة عقد عمل إدارات المديرية. فيمكن استنتاج أن مدة عملهم لا تتجاوز مدة عقد عمل المسير الأجير الرئيسي الذي عينهم على أساس كفاءتهم، و إعطائهم جزء من سلطة الإدارة التي يملكها طبقا للعقد الذي يربطه مع جهاز إدارة الشركة<sup>3</sup>.

**وخلاصة لما سبق ذكره:** أرى أن عقد عمل الإطار المسير لا بد أن يكون إلا محدد المدة بحسب ما نص عليه المشرع التجاري بالنسبة لمسيري شركة ذات رؤوس الأموال، و نؤيده في ذلك لإرتباطهم بتحقيق النتائج المسطرة مسبقا مع جهاز إدارة الشركة و نالت موافقة الوزارة المعنية بالقطاع .

أما ما نص عليه المرسوم التنفيذي (90 - 290) من أن عقد العمل قد يكون بين محدد المدة، وغير محدد المدة، فإننا نرى أن المشرع الجزائري ساوى بين مسيري المؤسسات الناجحة و مسيري المؤسسات الفاشلة، في بقاء مسيري المؤسسات الفاشلة على رأسها، متى

1 - المادة (613) من المرسوم التشريعي(93 - 08).

2- المنشور الوزاري رقم (01)، المؤرخ في 15 ديسمبر 2021، المتعلق بكيفيات تحديد أجور الإطارات المسيرة ذات الطابع الصناعي و التجاري، صادر عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائرية.

3- كسال العربي ، مرجع سابق، ص1264.

كانوا معينين بعقود عمل غير محددة المدة.

وبهذا أصدرت المحكمة العليا في أحد قراراتها أن إستمرار علاقة العمل بعد إنتهاء مدة العقد في عقود التسيير يؤدي إلى تحديد هذه العلاقة لنفس فترة العقد الأول المنتهية آجاله و يترتب على إنهاء علاقة العمل الجديدة طبقا لشروط العقد و أحكام المادة (14) من المرسوم (90 - 290) و لا يمكن إطلاقا القضاء بالرجوع إلى منصب العمل نظرا لطبيعة الالتزامات النوعية لعقد التسيير<sup>1</sup>.

وأما ما جاء به المشرع العمالي حول شروط العمل بالمدة المحددة في المواد (12) و (12) مكرر في قانون العمل (90 - 11). هل يمكن تطبيق هذه الحالات على عقد عمل المسير؟.

الإجابة تكمن في هذه النصوص نفسها ، من خلال القيود التي وضعها المشرع العمالي في إبرام عقود العمل المحددة المدة<sup>2</sup> ، فهي لا تطبق في حالة عقود عمل مسيري المؤسسات التي تتميز عن عقود عمال الفئات الأخرى ، الخاضعين للقواعد العامة للقانون (90 - 11). كما أن المبدأ الذي تقوم عليه عقود عمل مسيري المؤسسات، هو الالتزام بتحقيق النتائج و رفع مردودية المؤسسات، و هي الغاية الأساسية من إبرام العقد، عكس العامل المطالب بأداء العمل دون إنتظار منه النتيجة.

### المطلب الثاني

#### تمييز عقد عمل الإطار المسير عن العقود المشابهة له.

لا يختلف عقد عمل الإطار المسير عن الكثير من العقود الأخرى التي ترد عن

---

1- قرار المحكمة العليا رقم ( 259982 ) مؤرخ في 10 / 09 / 2003، المجلة القضائية الجزائري، عدد (01) ، سنة 2003، ص250.

2- الحالات الواردة في المادة (12) من القانون (90 - 11).

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة، عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية و يبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة. اما الحالة الوحيدة الواردة في المادة (12) مكرر من الأمر (96 - 21) المؤرخ في 21 أبريل 1996 (ج.ر.ج.ج) عدد (43) مؤرخة 10 يوليو 1996.

العمل، إلا أن عقد عمل المسير يتميز بخصوصيات خاصة من حيث الإشراف و التسيير فهو يمثل العامل الأجير من جهة ومن جهة أخرى نجده يمثل صاحب العمل فيصبح حينها مشرفا ، مسيرا و مسؤولا .

إن هذا اللبس يستلزم منا وضع معايير للتمييز بينه و بين غيره من العقود، و تحديد التمييز بين عقد عمل الإطار المسير و غيره من العقود تظهر أهميتها لكل من العامل المسير و صاحب العمل.

و للتوضيح أكثر نحاول تناول أهم الأسس التي يمكن اعتمادها لتمييز عقد عمل المسير عن بعض العقود المشابهة، من خلال تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد المقاوله و عقد الوكالة ( فرع أول) ثم تمييز عقد عمل المسير عن عقد الشركة و عقد التسيير ( فرع ثان).

### الفرع الأول

#### تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد المقاوله و عقد الوكالة

قد يشترك عقد المقاوله مع عقد الوكالة في أن كلاهما يردان على نفس المحل و هو العمل، و يشتركان في أنهما لا يكونان إلا بمقابل و هو الأجر<sup>1</sup>. و من أجل التمييز بينهما و بين عقد عمل الإطار المسير نحاول تناول هذا الفرع كالاتي:

### البند الأول

#### تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد المقاوله

بادئ ذي بدء نذكر أن المشرع الجزائري عرف عقد المقاوله على أنه: « المقاوله عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بصنع شيئا أو يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر »<sup>2</sup>.

و بإجراء مقارنة بسيطة بين هذا التعريف، و تعريف عقد عمل المسير الذي اقترحنه يتضح لنا بصورة بارزة، أن أوجه التشابه بينهما بينة، و يستدعي البحث عن معايير دقيقة للتمييز بينهما، و إظهار الفوارق الهامة الأخرى التي تفصل بينهما هذه الفوارق التي يمكن

1- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) دار الثقافة للنشر و التوزيع، طبعة 2011، ص 82.

2- المادة (549) من (ق.م.ج).

حصرها في الآتي:

### 1- عنصر العمل

إذا كان عقد المقاولة يتمحور حول تأدية عمل لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر فإنه يشترك مع عقد العمل في عنصر العمل<sup>1</sup>. ف كلا الطرفين ملزمين بتنفيذ العمل، فالعامل المسير هو من ينفذ العمل الذي تعهد به و قد ينبى عنه أو يكلف أحد مساعديه "إطارات المديرية" في تنفيذ العمل بدلا منه. في حدود السلطات التي خولها له القانون<sup>2</sup>.

بينما نجد المقاول يلتزم بتقديم العمل فقط، دون تنفيذه شخصياً، إذ قد يوكل ذلك العمل أو تلك المهمة إلى أشخاص آخرين يعملون لصالحه. أو مقاول آخر في إطار المقاولة من الباطن كما تنص عليه القوانين المعمول بها، ومن ضمنها المادة (564) و ما بعدها من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>.

### 2- عنصر الأجر

إن العقد الذي يربط المسير بالهيئة المستخدمة للمؤسسة محل تفاوض يتضمن أهم شيء بالنسبة للمسير هو الأجر الدافع وراء تعاقد المسير<sup>4</sup>. فالمسير الأجير الرئيسي يتقاضى أجرا نظير، إدارته للمؤسسة يتم تحديده على أساس التفوض مع مجلس إدارة الشركة .

كما أن أجر المسير الأجير يحضا بحماية قانونية تجعل منه مسألة من مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته، بل و لا يمكن الحجز عليه أو مصادرته بأي سبب من الأسباب<sup>5</sup>.

في حين أن أجر المقاول يحدد بصفة جزافية و باتفاق حر بين المقاول و صاحب العمل دون تدخل من السلطة العامة، و دون أن يحضى بأية حماية قانونية. و هو بذلك يخضع لقواعد الحماية المقررة لتنفيذ الالتزامات التعاقدية بصفة عامة، كما تنص عليها

1- خليفي عبد الرحمان ،المرجع السابق،ص32.

2- عمورة عمار ، مرجع سابق،ص250.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، مرجع سابق، ص73.

4- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص123.

5- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص73.

قواعد القانون المدني و القانون التجاري<sup>1</sup>.

### 3- عنصر المسؤولية

تنتج مسؤولية المسير عن التعهد ، الذي التزم به مع جهاز إدارة الشركة عن تحقيق النتائج التي نالت موافقة الوزارة الوصية مع جهاز إدارة الشركة ، كما يكون مسؤولاً عن عتاد المؤسسة في حالة إتلافه أو هلاكه<sup>2</sup>.

أما المقاول فهو مسؤولاً عن هلاك محل العمل قبل تسليمه النهائي لصاحب العمل، إلا إذا أثبت أن سبب الهلاك أو الخسائر كانت خارجة عن إرادته و لم تكن متوقعة، كالقوة القاهرة و الظرف الطارئ كما تنص على ذلك المادة(568) من القانون المدني الجزائري.

### 4- شخصية العامل المسير

تعتبر شخصية العامل المسير محل اعتبار دائماً عند إبرام عقد العمل في حين أن شخصية المقاول لا تعتبر بحسب الأصل محل اعتبار عند إبرام عقد المقاولة، ومن ثم لا يلتزم المقاول بأن يعمل بنفسه، لأن كل ما يجب عليه هو أن يقدم الشيء الذي تعهد بإنجازه، سواء كان ذلك بنفسه أو بواسطة عمال استخدمهم هو لذلك الغرض<sup>3</sup>.

### 5- عنصر التبعية

استقر الفقه و القضاء إنطلاقاً من النصوص التشريعية على أن المعيار الحاسم و الرئيسي للترقية بين عقد عمل المسير الأجير و عقد المقاول، هو فكرة التبعية التي تتمثل في خضوع المسير الأجير إلى إشراف و رقابة جهاز إدارة الشركة، بينما يقوم المقاول بتنفيذ ما إلتزم به مستقلاً عن التبعية الفنية والإدارية لرب العمل<sup>4</sup>. فموضوع عقد عمل المقاول هو العمل المستقل بخلاف عقد عمل المسير الذي يتمثل موضوعه في التبعية لجهاز إدارة المؤسسة، و هو وكيل عن الجمعية العامة للمساهمين<sup>5</sup>.

1- مرجع سابق، ص73.

2- كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص 108.

3- بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق، ص43.

4- حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، 1995، ص156.

5 - المادة (638) من المرسوم التشريعي (93 - 08).



### البند الثاني

#### تميز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الوكالة

عرف المشرع الجزائري الوكالة في المادة (571) بأنها: «الوكالة أو الإنابة هو عقد بمقتضاه يفوض شخص آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل، وباسمه». و أضاف في نفس القانون بأن: «الوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون أن يتجاوز الحدود المرسومة».<sup>1</sup> في حين عرفها المشرع الفرنسي الوكالة في نص المادة (1984) من القانون المدني، و التي يفهم منها: «الوكالة أو الإنابة عقد بموجبه يخول شخص لشخص آخر سلطة القيام بشيء لحساب و باسم الموكل».<sup>2</sup>

بينما عرفها المشرع المصري على أنها: «عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل».<sup>3</sup>

و بالتالي تعد الوكالة من العقود الواردة على العمل، إذ يقوم الوكيل بعمل لحساب الموكل، لكن هذا العمل هو عمل قانوني. أي أنه محل الوكالة الأصلي يكون دائما تصرفا قانونيا، وهذا التصرف القانوني يقوم به الوكيل لحساب الموكل وهو ما لا يظهر في تعريف المشرعين الجزائري و الفرنسي.

أما الوكالة التجارية فقد تناولها المشرع الجزائري في مادة واحدة وهي ما نص عليه في المادة (34)<sup>4</sup>. فمن التطبيقات العملية في مجال التفريق بين عقد عمل المسير و عقد الوكالة الأعمال التي يقوم بها مسيري المؤسسة، و تتلخص هذه الأعمال في الآتي:  
يقوم الرئيس المدير العام بالأعمال اليومية للمؤسسة، و يمثلها أمام القضاء و الإدارات

1- المادة (571) و المادة (575) ، من (ق.م.ج)

2- المادة (1984) من القانون المدني الفرنسي، 1984 . civ. Art.

3- المادة (699) من القانون المدني المصري الفصل الثالث، الوكالة.

4- تنص المادة (34) من (ق.ت.ج) على أنه: «يعتبر عقد الوكالة التجارية اتفاقية يلتزم بواسطتها الشخص عادة بإعداد أو إبرام البيوع أو الشراءات و بوجه عام العمليات التجارية باسم و لحساب تاجر، و القيام عند الاقتداء بعمليات تجارية لحسابه الخاص و لكن دون أن يكون مرتبطا بعقد إجارة الخدمات.  
إذا كان عقد الوكالة التجارية غير محدد بمدة معينة فلا يجوز لكلا الطرفين فسخه دون إخبار مسبق و مطابق للأعراف، إلا في حالة صدور خطأ من أحد الطرفين».

العامة. فهو لا يعتبر تاجرا لأنه لا يقوم بعمله باسمه و لحسابه الخاص، و يتقاضى أجرا لقاء عمله، و تعود له صلاحيات تعيين المدراء العاملين، و يمارس السلطة السلمية على المستخدمين<sup>1</sup>.

أما إنهاء عقد عمل مسيري المؤسسة، فقد ينتهي للأسباب القانونية، كعدم امتلاك المسير الرئيس المدير العام عددا من أسهم الشركة، أو انتفاء شروط النزاهة، أو الوفاة أو انعدام الأهلية أو الإفلاس أو الاستقالة أو العزل<sup>2</sup>. بينما عقد الوكالة ينتهي بالأسباب العامة، و المنصوص عليها في القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>.

لذلك يرى بعض الفقه أن العزل الوارد على مسيري المؤسسات من طرف مجلس الإدارة يشكل الركيزة الأساسية لعقد الوكالة. إذ يعتبر معيارا جوهرياً للتفريق بين عقد عمل المسير وعقد الوكالة<sup>4</sup>. و كما يرجح بعض الفقه أيضا و القضاء معيارا آخر للتمييز بين عقد الوكالة و عقد العمل، يتمثل في معيار التبعية. فعنصر التبعية، في عقد عمل الإطار المسير هي جوهر علاقة العمل ، إذا العامل المسير يعمل دائما تحت إشراف رب العمل و توجيهاته، فعلاقاته به هي علاقة التابع بالمبتوع. بينما الوكيل فإنه لا يعمل تحت إشراف الموكل و ليس من الضروري أن تنشأ بينهم علاقة التبعية.

و بالتالي فإن المناط في تكييف عقد عمل المسير و تمييزه عن عقد الوكالة هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل المسير لإشراف رب العمل و رقابته، وحتى كيفية تنفيذ العمل ، و قد يتعرض حتى للجزاءات التأديبية عن عدم تنفيذه لعمله<sup>5</sup>.

و المسير الأجير الرئيسي في شركة المساهمة يخضع لرقابة جهاز إدارة الشركة أو لمجلس المراقبة بحسب نمط تسيير الشركة، و أنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها في

1- المادة (9) من المرسوم التنفيذي رقم(01-283).

2- الياس ناصيف، المرجع السابق، ص40.

3- المادة (586) من (ق.م.ج) تنص على أنه: « تنتهي الوكالة بإتمام العمل الموكل فيه أو بانتهاء الأجل المعين للوكالة و تنتهي أيضا بموت الموكل أو الوكيل. كما تنتهي الوكالة أيضا بعزل الوكيل أو بعدول الموكل».

4 - الياس ناصيف، المرجع السابق، ص41.

5- محمد حسن منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي، طبعة 2010، ص94.

صورتها التنظيمية و الإدارية.<sup>1</sup> بينما أن عنصر الرقابة بين الوكيل و الموكل، لايتوفر، فالوكيل يعمل في غياب رقابة موكله، أثناء تنفيذ الوكالة من طرف الموكل. فهو يعمل بشيئ من الحرية، و لا يتجاوز حدود الصلاحيات الموكلة إليه ، كما أنه غير مطالب بتقديم نتائج عمله ، أو حساب إدارته للموكل من قبيل التبعية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني

#### تميز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الشركة وعقد التسيير

إن أهم ما تعاني منه المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية في وقتنا الحاضر هي مشكلة التسيير، و سبب ذلك يعود إلى افتقار المتعاملين الوطنيين إلى الخبرة الفنية و التي تتوفر دائما عند الأجنبي.

ومن أجل ذلك سعى المشرع الجزائري مع بداية دخول الجزائر مرحلة الانفتاح إلى إبرام عقود التسيير و عقود الشراكة التجارية مع الأجانب، من أجل مساعدة المؤسسات العمومية الاقتصادية على تحسين إنتاجها الاقتصادي. في ظل القواعد التي تحكم هذا النوع من العقود و التي تتلاءم و طبيعته ، مع مراعاة قواعد النظام العام التي تحمي المعاملات الاقتصادية. و من أجل ذلك سنحاول تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الشركة ( بند أول)، ثم تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد تسيير الشركة ( بند ثان).

### البند الأول

#### تميز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الشركة

إذا كانت إمكانيات الخلط بين عقد العمل وعقدي المقاوله والوكالة تبدو كبيرة، فإنها بالنسبة لعقد الشركة تبدو ضعيفة<sup>3</sup>.

تقضي المادة(02) من القانون (90 - 11) على أنه: «يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم

1- آيت كمال منصور، مرجع سابق،ص61.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، الجزء الأول المرجع السابق،ص77.

3- أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص 77.

و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم<sup>1</sup>.  
و يعرف عقد الشركة من طرف المشرع الجزائري بأنه: « 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 اقتصادي ذي منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تتجز عن ذلك<sup>2</sup>.»

### يستخلص من هذين التعريفين الآتي :

-إن عبارة ( الاشتراك ) تذل على أن أحد الشركاء يقدم حصة في رأس مال الشركة.  
وعبارة (الاشتراك) قد تكون مبلغا من المال، أو عقارا، أو التزاما بالقيام بأعمال تعود بالفائدة على الشركة ، أو أية مقدمات أخرى. و بالتالي يمكن أن تكون مقدمات أحد الشركاء عملا.  
وهنا قد يلتبس عقد العمل بالشركة، فإذا كان الشريك الذي قدم عمله يشترك في أرباح الشركة، وفي الخسائر التي تلحق بها يكون العقد شركة. أما إذا اشترط الشريك مقدم عمله أن يأخذ من الشركة أجرا مقابل عمله، أو نسبة من أرباح الشركة من دون أن يشترك في توزيع الخسائر فيكون العقد عقد عمل لا شركة<sup>3</sup>.

- يكون الشريك مسئولا عن خسائر الشركة أو ديونها حسب المادة (434) من القانون المدني الجزائري في حين أن العامل المسير إذا لحق الشركة ضررا أدى إلى خسارتها و كان هذا الضرر ليس بسببه لا يكون مسئولا عن ذلك. أما إذا ثبت مسؤوليته عن هذا الضرر فإنه يسأل مسؤولية كاملة عن ذلك وقد يتعرض إلى فسخ عقد عمل التسيير حسب نص المادة ( 05/73 ) من القانون ( 90 - 11)<sup>4</sup>، والتي تنص على أنه«...إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والمواد الأولية والأشياء الآخر التي لها علاقة بالعمل».

- بينما يعمل الإطار المسير تحت اشراف وإدارة صاحب العمل، ووفق أوامره

1-المادة (6) من القانون ( 90 - 11).

2- المادة (416) من (ق.م.ج.).

3- الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، المرجع السابق، ص 57.

4 - المادة (73) من القانون ( 90-11).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

وتوجيهاته. في حين يعمل الشريك و دون أية سلطة أو تبعية للشركاء، إلا فيما يتعلق بتطبيق أحكام عقد الشركة الذي يخضع له الجميع.

كما يتميز عقد الشركة عن عقد العمل بأن الشريك في الشركة تكون لديه نية الاشتراك وهو يشارك في الربح، كما يساهم في الخسار، بينما في عقد العمل فليس لدى العامل المسير نية المشاركة ولا المساهمة في تحمل الخسائر، بل جل ما يبتغيه هو القيام بعمل من حسن تسيير الشركة مقابل أجر يتم الاتفاق عليه مسبقا يتناسب مع أهمية العمل الذي يقوم به أو المشروع الذي قدمه وحصل على الموافقة عليه من طرف مجلس إدارة الشركة. فيتحمل العامل المسير بذلك مخاطر المشروع وله أيضا مغانمه<sup>1</sup>.

فالأجر الذي يتقاضاه المسير يحضى بحماية قانونية خاصة كما ذكرنا سابقا، في الوقت الذي لا يحضى فيه نصيب الشريك في الأرباح سوى بما يتفق عليه في عقد الشركة من أحكام تعاقدية تحمي هذا الحق، أو النصيب.

وبالتالي يعود للقاضي تكييف العقد لإعطائه وصفه الحقيقي، دون الوصف الذي يعطيه المتعاقدون، فإذا وصف المتعاقدان العقد بأنه شركة، ورأى القاضي الاجتماعي أن أحد الشركاء لا يشترك في الأرباح والخسائر وليس لديه نية الاشتراك، بل يستهدف فقط قبض أجرته بصرف النظر عما إذا كانت الشركة قد ربحت أو مُنيت بخسائر فيكيف القاضي الاجتماعي العقد عندئذ، بأنه عقد عمل أو استخدام، وتطبق عليه القواعد القانونية التي تطبق على عقد العمل<sup>2</sup>.

### البند الثاني

#### تميز عقد عمل الإطار المسير عن عقد تسيير الشركة

عقد التسيير حديث النشأة ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية خلال السبعينات كنتيجة لسوء النشاطات الاقتصادية، إذ توصلت الدولة إلى اقتراح إسناد العديد من النشاطات إلى شركات متخصصة لتقوم بعملية التسيير و ذلك بموجب العقد الذي أطلق

1 - بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص 47.

2 - الياس ناصيف المرجع السابق، ص 57.

عليه تسمية "management contract"<sup>1</sup>

أول من عرف عقد التسيير هو الفقيه الفرنسي "philippe merlr" بأنه: «هو ذلك العقد الذي يبرم بين الشركة الفرنسية ( شركة مساهمة) و مجموعة أجنبية متخصصة في تنظيم و استغلال الفنادق عبر العالم و يكون الهدف هو استغلال الفندق و تعتبر المجموعة الأجنبية مدير مسير عام "General manager" أو عميل "AGENT" للشركة الفرنسية يقوم بإحداث تغييرات أو تسيير أو مراقبة أو استغلال المؤسسة و يكون في نية الأطراف المتعاقدة أن تصبح المؤسسة عضوا في المؤسسة الأجنبية».<sup>2</sup>

و يعرفه أيضا الأستاذ الفرنسي " JENATIN " بأنه: « هو ذلك العقد الذي بموجبه تعهد شركة مالكة لمباني و تجهيزات المؤسسة إلى شركة متخصصة في النشاط الذي تعمل فيه المؤسسة و التي تحوز قدر من المعرفة الفنية».<sup>3</sup>

أما المشرع الجزائري فقد نظم عقد التسيير بموجب القانون المدني رقم(89- 01)، حيث عرفه في نص المادة (1) كما يلي: « عقد التسيير هو 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 و لحسابها مقابل أجر فيضفي عليها علامته حسب مقاييسه و معايير، و يجعلها تستفيد من شبكاته الخاصة بالترويج و البيع».<sup>4</sup>

من خلال التعريف الفقهي و التشريعي نسجل مجموعة من الأسس و المعايير التي يشترك فيها عقد تسيير الشركة مع عقد عمل الإطار المسير نوجزها كالآتي:

### 1- من حيث الأجر

لشركة التسيير الحق في الحصول على مقابل ، كما للمسير أيضا في الحصول على أجر يتمثل في الأجر الشهري و الامتيازات و الأرباح التي تجنيها الشركة.<sup>5</sup>

1- آيت كمال منصور، المرجع السابق، ص4.

2- آيت كمال منصور، مرجع سابق، ص7.

3- آيت كمال منصور، مرجع سابق، ص10.

4- المادة (1) القانون رقم(89- 01) المؤرخ في 07 فبراير 1989 ، يتعلق بعقد التسيير، (ج.ج.ج.ج) عدد (06) مؤرخة في 08 فبراير 1989، المتضمن تعديل للقانون المدني الجزائري.

5- المادة(8) من المرسوم ( 90 - 290 ).

### 2- من حيث الالتزامات

تلتزم الشركة المسير لعقد التسيير بالمحافظة على الملك المسير في حالة جيدة طوال مدة الاستعمال، و بقاء هذا الملك حرا من أي التزام ما عدا الالتزامات التي لا تضر بحسن سيره. كما تلتزم الشركة بأن تضع تحت تصرف المسير الوسائل اللازمة لأداء مهمته، و تعقد جميع التأمينات التي تحفظ و تصون الملك المسير. ويقع على الإطار المسير الالتزام بتحسين المردودية الاقتصادية و المالية للملك المسير طول مدة العقد المتفق عليه مع المؤسسة العمومية الاقتصادية.<sup>1</sup>

فتحسين المردودية الاقتصادية ، إنما يكون من خلال تقليص وسائل الإنتاج و زيادة القيمة المنتجة عن طريق التقليص من الوسائل المادية مع مراعاة عدم السقوط في مأزق النقصان، بل الاكتفاء بالقدر الذي لا يزيد عن الحاجة واستغلاله إلى أقصى حد ممكن، أما تقليص الوسائل البشرية فيكون بتقليص عدد المستخدمين ، و الاكتفاء بالعدد المناسب في المؤسسة المسيرة، أما المردودية المالية، فتكون بتوظيف القدر الكافي لرأس مال الشركة من خلال استخدام الكفاء، أو الفعال لعوامل الإنتاج في عملية الإنتاج.<sup>2</sup>

إن هذا الالتزام نفسه يقع على الإطار المسير بنص المادة (8) المشار إليها سلفاً من المرسوم التنفيذي (90 - 290). حيث يقع على المسير المحافظة على الوسائل المادية للمؤسسة و عدم توظيف عمالة لا تحتاجها المؤسسة إلا بالموافقة من الجمعية العامة للمساهمين، و إلا اعتبرت عقود العمل التي يبرمها المسير باطلة.<sup>3</sup>

كما يلتزم المسير بتقديم كل المعلومات الخاصة بتنفيذ العقد، و أن يقدم تقريراً دورياً عن تسييره للمؤسسة العمومية الاقتصادية<sup>4</sup> و المعلومات يجب أن تكون مفصلة و شاملة لجميع أعمال التسيير و مدعمة بالوثائق و المستندات ، لاسيما تلك المتعلقة بالتسيير المالي كدفع الضرائب و أجور العمال ، أو شراء أوراق مالية للمؤسسة وغيرها من المعاملات المالية و

1- المادة (2) ، والمادة (3) من القانون (89 - 01).

2- رحي أحمد، عقد التسيير في القانون المقارن، رسالة دكتوراه، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2017، ص 181.

3- المادة (678) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

4- المادة (2/6) من القانون (89 - 01)

التي تقد تمس برأسمال الشركة<sup>1</sup> .

كما نجد هذا الالتزام أيضا يقع على عاتق الإطار المسير، والذي نص عليه المشرع التجاري صراحة في القسم الرابع من القانون التجاري على وجوب تقديم كل المعلومات إلى جمعيات المساهمين عن تسيير الشركة و الأعمال التي يجريه المسير الأجير<sup>2</sup>.

### 3- من حيث انقضاء العقد

ينتهي عقد التسيير بانقضاء المدة التي أبرم من أجلها، و يمكن فسخه لعدم احترام الالتزامات المتبادلة<sup>3</sup>. وقد ينتهي عقد التسيير بالفسخ في أي وقت ما لم يحترم أحد المتعاقدين لالتزاماته المتفق عليها في عقد التسيير شريطة أن يعرض المتعامل معه الضرر الناجم عن الفسخ<sup>4</sup>.

وهذا الالتزام مقرر للإطار المسير و لمساعديه في حالة انقضاء مدة عقد العمل بنص المادة(7) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) و القانون التجاري الجزائري في المواد (636) و (640) بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس إدارة والمادة (645) بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس مديرين.

### 4- من حيث المسؤولية

ألزم المشرع الجزائري الشركات و المؤسسات التابعة للقطاعات الاقتصادية المدنية التأمين على مسؤولياتها المدنية تجاه الغير<sup>5</sup> . ونفس الإلزام موجه إلى كل شخص طبيعي أو معنوي ، يستغل محلا أو قاعة أو مكاناً مخصصاً لاستقبال الجمهور و يكون هذا الاستغلال خاصا بالنشاطات التجارية أو الثقافية أو الرياضية أن يكتتب تأمينا لتغطية

1- سامي عبد الباقي أبو صالح ، الشركات التجاري، طبعة 2013، بدون ذكر دار النشر، ص 179.

2- المادة (656) من (ق.ت.ج)

3- المادة (9) من القانون (89 - 01).

4- المادة (10) من القانون (89 - 01).

5- المادة (163) من الأمر(95- 07 ) مؤرخ في 25 يناير 1995، يتعلق بالتأمينات(ج.ر.ج.ج) عدد (13) مؤرخة في

11 مارس 1995، معدل بالقانون رقم (06-04) مؤرخ في 20 فبراير 2006 (ج.ر.ج.ج) عدد (15) مؤرخة في 12

مارس 2006.



مسؤوليته المدنية تجاه المستعملين و الغير<sup>1</sup>.

يتبين من هذا الإلزام من قبل المشرع الجزائري للشخص المعنوي أو الطبيعي ، هو إلزاما موجها إلى المسير فيتحمل من خلاله المسؤولية المدنية ، عند عدم اكتتابه لجميع التأمينات التي تضمنه من التبعات المالية الناجمة عن المسؤولية المدنية المهنية التي قد يتحملها بسبب الأضرار البدنية و المادية و المعنوية التي قد تصيب الزبائن، و مقدمي الخدمات أو الغير من جراء استغلال الملك المسير<sup>2</sup>.

و يختلف عقد تسيير الملك عن عقد عمل الإطار المسير في الآتي:

### 1- الاستقلالية في التسيير

عقد تسيير الملك يكون المسير مستقلا بموجب التنازل الدولة عن المؤسسة لتسيير من طرف شخص يتمتع بشهرة معترف بها في المجال الذي تعمل فيه المؤسسة و غرض المؤسسة هو دمج الشركة ضمن شبكة شركة التسيير و هذا لا يكون إلا بمنح الاستقلالية التامة للمسير، و دون عوائق بيروقراطية تعيق حسن تسيير الملك<sup>3</sup>. في حين أن الإطار المسير الأجير فهو يعمل تحت إشراف و رقابة مجلس إدارة الشركة<sup>4</sup>.

### 2- من حيث صفة المسير

المسير للملك هو دائما شخص معنوي ( شركة جزائرية) أو شركة أجنبية متخصصة و تملك علامة تجارية<sup>5</sup>. أما الإطار المسير فهو دائما يكون شخصاً طبيعياً، و قد يكون من أحد العمال الذين تتوفر فيهم كفاءة، و مؤهلات لتسيير الشركة<sup>6</sup>.

### 3- طابع العقد

عقد تسيير الملك هو عقد دولي كونه يتعلق بتسيير مصالح التجارة الدولية إذ يتضمن تقديم خدمات أو نقل تكنولوجيا من طرف شركة أجنبية إلى مؤسسة عمومية اقتصادية و هو

1-المادة (164) من الأمر رقم (95 - 07).

2- المادة (8) من القانون (01 - 89).

3- آيت كمال منصور، المرجع السابق، ص76.

4 - المادة (7) من القانون (90 - 11).

5 - المادة (1) من القانون (89 - 01).

6 - المادة (2) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

ما يضيف الطابع الدولي على عقد التسيير الملك. أما عقد عمل الإطار المسير فهو مجرد عقد عمل محلي يتم بين جهاز إدارة المؤسسة و أحد عمالها تحدد فيه الحقوق و التزامات وكذلك سلطات المخولة للإطار المسير<sup>1</sup>.

### 4- من حيث المسؤولية

تتوزع مسؤولية الإطار المسير، بين سلطته كرئيس لعمال الشركة، ومسؤوليته عن كل التصرفات التي تتعلق بأعمال الشركة. إذا يعتبر مسؤول بحكم سلطاته على كافة مستخدمي الشركة، فله سلطة التعيين و العزل، و هو من يحدد، ويحترم شروط التوظيف و يضع في معيار ذلك مصلحة الشركة في المقام الأول. ويعمل كذلك الإطار المسير على تطبيق قواعد العمل من حيث وضع النظام الداخلي للشركة، الاتفاقيات الجماعية، إن وجدت، و توفير وسائل الحماية و السلامة للعمال و دفع التأمينات الخاصة لصندوق الضمان الاجتماعي لعمال الشركة<sup>2</sup>.

أما مسؤوليته الثانية ، فتقوم متى خالف الصلاحيات المحددة له في القانون الأساسي للشركة، كعدم مسك السجل التجاري للشركة، أو الإخلال بالالتزامات الضريبية، كعدم دفع الضرائب المقررة على الشركة أو التأخير في إكتتاب التصريحات الضريبية<sup>3</sup>، أو يقوم بإخفاء حسابات الشركة، أو تسبب في حالة إفلاس الشركة بصفة عامة<sup>4</sup>. و سنتوسع لاحقا فيما يخص عنصر مسؤولية الإطار المسير عند التطرق للأحكام الخاصة بمسؤولية المسير في الباب الثاني.

## الفصل الثاني

### الإطار التنظيمي لعلاقة عمل الإطار المسير

أسلفت سابقا أن الإطار المسير كان يتم تعيينه من طرف الوزارة الوصية عن القطاع تحت تسميات و صفات مختلفة. و بعد تحول الجزائر إلى نظام التسيير الاقتصادي الحر

1 - المادة (3) من المرسوم لتنفيذي (90 - 290).

2- المادة (5) و(6) و (12) و (15) من القانون (90-11).

3- المواد (151) و(152) و(153) ، من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، الباب الثاني، الضريبة على أرباح

الشركات ، القسم العاشر، التزامات الشركات ، وزارة المالية، المديرية العامة للضرائب، طبعة 2016.

4- عمورة عمار، المرجع السابق، ص292.

حيث لم تعد المؤسسة العمومية الاقتصادية تُسير وفق المنهج الاشتراكي، لتصبح مستقلة في التسيير في ظل مبادئ اقتصاد السوق القائم على النظام الرأسمالي الليبرالي. و عملاً بمبدأ حرية التعاقد الذي كرسته الإصلاحات الاقتصادية ، و اعتمدها القانون في كافة العلاقات العمالية الفردية و الجماعية بأصحاب العمل، فقد تغيرت طريقة تعيين فئة الإطارات المسيرة، إذ أصبحت مهمة تعيينهم من صلاحيات الهيئة المالكة للأسهم المؤسسة، ألا وهي الجمعية العامة للمساهمين<sup>1</sup>.

فقد ترجم المرسوم التنفيذي (90 - 290) هذه الفكرة بصفة واضحة إذ جاء في نص المادة (3) منه ، أن المسير يرتبط بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال بعقد يحدد حقوقه و التزاماته وكذلك السلطات التي يخولها آياها جهاز إدارة الشركة. وإنطلاقاً من ذلك يتعيّن علينا دراسة انعقاد علاقة عمل الإطار المسير (مبحث أول) ثم تفصيل في إنهاء علاقة عمل الإطار المسير (مبحث ثان).

### المبحث الأول

#### انعقاد علاقة عمل الإطار المسير.

لا شك في أنه بعد خروج الإطار المسير من نظام التعينات المباشرة، إلى نظام التعيين الذي يعتمد على الكفاءة في التسيير. و الذي تعتمده هيئة إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال. أصبح لعلاقة عمل الإطار المسير شكل خاصو نظام مميز في إنعقادها ، كونها تخضع إلى إزدواجية التشريع . القانون التجاري و قانون العمل. فالمسير أصبح مُطالباً بتحقيق الأهداف و النتائج ، لذلك فإن تعيينه صار يعتمد على مجموعة من الشروط يحددها جهاز إدارة الشركة، وتلقى قبولا لإطار المسير (مطلب أول) ثم أن هذه الشروط يتولد عنها المركز القانوني للإطار المسير (مطلب ثان).

### المطلب الأول

#### شروط انعقاد عقد عمل الإطار المسير

بعد أن أصبحت المؤسسة العمومية تخضع في معاملاتها لأحكام القانون التجاري ، و مطالبة بالمردودية ، و الاعتماد على التسيير العقلاني لمواردها المالية. تم إدراج عقد

1 - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 126.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

النجاحة في التسيير. هذا الذي يركز على الاهتمام بتحقيق الأهداف و النتائج ، مما جعله يخضع لمجموعة من الشروط. تختلف هذه الشروط بين شروط عامة تخضع لها أغلبية عقود العمل (فرع أول) ثم شروط خاصة تخص منصب الإطار المسير(فرع ثان).

### الفرع الأول

#### الشروط العامة لانعقاد عقد عمل الإطار المسير

يخضع عقد عمل الإطار المسير كغيره من العقود الأخرى إلى مجموعة من الشروط العامة للانعقاد و هو الشأن بالنسبة للعقود المدنية و التجارية الأخرى<sup>1</sup> ، إلا أن لهذه الشروط ما يميزها عن عقود العمل الأخرى.

فالتعيين في منصب إطار مسير في المؤسسة العمومية الاقتصادية يتميز ببعض الشروط العامة التي يجب توفرها في شخصية العامل المسير، وتتمثل في أهلية المسير للتعاقد و الرضا على بنود العقد ثم مشروعية المحل والسبب وهو ما سأفصله في البنود التالية.

### البند الأول

#### الأهلية و الرضا

#### 1- الأهلية

إن غياب قواعد خاصة متعلقة بالأهلية في قانون علاقات العمل (90 - 11)، يستلزم بنا الرجوع إلى أحكام القانون المدني الجزائري<sup>2</sup>. لذلك يشترط في العامل المسير أهلية الأداء الكاملة ليتمكن من القيام بكافة التصرفات القانونية المحددة بتسع عشرة (19) سنة كاملة في المادة (40)<sup>3</sup>.

1- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، مرجع سابق، ص68.

2- المواد (78) و (79) و (80) من (ق.م.ج).

3- المادة (40) من (ق.م.ج) تنص على أنه: « كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية، و لم يحجر عليه يكون

كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، و سن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة».

و لإعتبرات اقتصادية و اجتماعية اكتفت بسن التمييز و هي سن ست عشرة (16) سنة المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة<sup>1</sup>.  
و على أساس أن الأهلية تعتبر ركناً أساسياً في العقد سواء كان عقد عمل أو سواها<sup>2</sup>.  
و يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد عمل الإطار المسير ذلك نظراً لما يتميز به عقد عمل الإطار المسير من الإختلاف بين الأحكام التي تحكم عقد عمل المسير و عقد العامل العادي<sup>3</sup>.

يعرف الفقه الأهلية بأنها: « صلاح الشخص لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ومباشرة التصرفات القانونية، التي يكون من شأنها أن تُرتب له هذا الأمر أو ذاك »<sup>4</sup>.  
و من هذا التعريف فإن الأهلية تنقسم إلى نوعين، أهلية وجوب وهي صلاحية الشخص لكسب الحقوق و تحمل الالتزامات. و أهلية الأداء هي: صلاحية الشخص لأن يباشر بنفسه التصرفات القانونية التي يكون من شأنها أن تكسبه حقا أو أن تحمله التزامات على وجه يعتد به قانوناً. و إذا كان المشرع التجاري خول الإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال الحق في الإدارة العامة للشركة و تمثيلها في علاقاتها مع الغير<sup>5</sup>؛ فالواجب أن يتمتع الإطار المسير بالأهلية القانونية، و لا ينبغي أن يكون موضوع حجر أو حرمان<sup>6</sup>، أي يجب أن تكون أهلية الإطار المسير كاملة و صحيحة لتتعد علاقة عمل الإطار المسير يُبرم العقد و يرتب آثاره. و اكتمال الأهلية كشرط موضوعي لصحة العقد نصت عليه المادة (15) من القانون (90-11)<sup>7</sup>.

و بالتالي إذا كان القانون (90-11) حدد سن العمل؛ فإن المرسوم التنفيذي (90 -

---

1 - حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (138) لسنة 1973 ب(15) سنة مع إمكانية تخفيضها إلى (14) سنة، بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي و التعليمي غير متطور، بهذا السن المعمول به في التشغيل.

2- إلياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، المرجع السابق، ص247.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص72.

4- محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص152.

5- المادة (638) من المرسوم التنفيذي (93 - 08).

6- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص205.

7- المادة (16) من القانون (90 - 11).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

290) لم يحدد سن معينة لتوظيف الإطار المسير. بينما إشتراط القانون التجاري أن يكون المسير الأجير الرئيسي شخصاً طبيعياً، و ذلك تحت طائلة بطلان التعيين. سواء كان رئيس مجلس إدارة الشركة أو من المديرين العامين و كذلك بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين إشتراط أيضاً أن يكونوا أشخاصاً طبيعيين<sup>1</sup>.

و من جهة أخرى أصبغ على أعضاء مجالس إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال صفة التاجر باسم الشخص المعنوي الذي يتولون إدارته و تسييره<sup>2</sup>. مما جعل هذا القانون يتعرض للإنتقاد من جانب الفقه الجزائري، و سبب ذلك أن مسيري شركات المساهمة لا يتمتعون شخصياً بصفة التاجر، بل يمارسون التجارة باسم الشركة التجارية و لحسابها<sup>3</sup>.

و بناء على ذلك أرى أنه يجب أن يتوفر في مسيري المؤسسات أهلية الأداء للممارسة التجارة باعتبارهم يقومون بتسييرو إدارة مصالح الشركة . و من باب أولى كان على المشرع الجزائري أن يُحدد سن (35) سنة كاملة على الأقل لتولي منصب إطار مسير ، والحكمة من ذلك أن المرشح لمنصب إطار مسير إذا كان سنه أقل من ذلك لا تكون لديه الخبرة الكافية للمحافظة على مصالح المساهمين ، ولا تتوفر لديه الدراية الكاملة بالمقتضيات القانونية والإقتصادية والتي تهم مجال المال والأعمال، مع إبقاء على أقدمية العمل. وهذ عكس ما ذهب إليه المشرع الأردني الذي حدد، سن عضوية مجلس إدارة شركة المساهمة بواحد وعشرين (21) سنة<sup>4</sup>.

### 2-الرضا

يعتبر عقد عمل الإطار المسير من العقود الرضائية كما سبق القول ويتم التراضي بتبادل التعبير عنإرادتين متطابقتين بقصد قيام المسير بالعمل لقاء أجر لحسابجهاز إدارة

1- المواد (635) و (639) و (644) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2- المادة (31) من القانون (90 - 22) مؤرخ في 18 يناير 1990، يتعلق بالسجل التجاري (ج. ر. ج. ج. ج.) عدد (36) مؤرخة في 22 غشت 1990.

3- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري- الأعمال التجارية - التاجر - الحرفي - الأنشطة التجارية المنظمة، دار بن خلدون للنشر، 2003، ص174.

4- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص285.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

الشركة ذات رؤوس الأموال، وتحت إرادته وإشرافه<sup>1</sup>. ويجب لتحقيق التوافق بين الإرادتين ألا يختلف التعبير من طرف المسير عن التعبير من جهاز إدارة المؤسسة، وأن تتجه إرادتهما إلى تحقيق باعث مشروع من وراء إبرام العقد.

ولا ينعقد عقد عمل الإطار إلا إذا تراضى الطرفان على ماهيته<sup>2</sup>، بأن تتجه إرادة المسير إلى القيام بالعمل لحساب جهاز إدارة الشركة وتحت إشرافه، وكذلك تتجه إرادة الأخير إلى دفع الأجر الذي يستحقه المسير في مقابل العمل<sup>3</sup>. و إذا لم يقصد أي من الطرفين ذلك فإن العقد لا ينعقد لعدم التراضي على ماهيته. فالأصل أن لكل من الإطار المسير، و جهاز إدارة الشركة حرية الاتفاق على شروط عقد العمل وتنظيم تفصيلاته طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة مع احترام القواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب والتي تحُد من هذا السلطان<sup>4</sup>.

لذلك فإن الرضا في عقد عمل الإطار المسير يجب أن ينصب على السلطات و العمل ثم الأجر ومدة العقد. فبشأن السلطات المخولة للمسير الأجير الرئيسي فيه<sup>5</sup>، تتمثل أساساً في تولي الأمور العامة الشركة و تعيين المديرين العاملين. و يفوض لهم جزء من سلطاته<sup>6</sup>، كما كما له الحق في، توظيف إطار المديرية لمساعدته في الوصول إلى تحقيق الالتزام الذي حدده المسير مع جهاز إدارة الشركة.

و بخصوص التراضي على مدة العمل فإن للأطراف التعاقدية في علاقة عمل المسير الحرية في تحديد أو عدم تحديد مدة العقد، فالمشرع الجزائري جعل مدة عقد عمل المسير ذا مدة محددة أو غير، محددة. فإذا أبرم العقد لمدة معينة انتهى العقد بانتهاء المدة، أو يتم تجديده بتقدير المتعاقدين كلما اقتضت الحاجة لذلك<sup>7</sup>. أما إذا لم ينص أصلاً على مدة العقد

1- المادة (7) من القانون (90 - 11).

2- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة (دراسة تحليلية ونقدية) دار هومة، 2008، ص32.

3- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، و قانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2014، ص 171- 172.

4- المادة (3) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

5- المادة (4) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) تنص على أنه: « تكون السلطات التي يسندها جهاز الإدارة للمسير الأجير الرئيسي محل نشر قانوني».

6- المواد (639) و (641) من (ق.ت.ج.).

7- المادة (7) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

فإن العقد يأخذ حكم العقد غير محدد المدة<sup>1</sup>.

و أما الرضا في الأجر باعتباره أهم عناصر العقد فقد استخلص تعبيره في نص المشرع الجزائري على أنه يستحق العامل أجراً منتظم الدفع حسب نص الفقر الخامسة من القانون (90 - 11)<sup>2</sup>، مقابل العمل الذي يؤديه و ذلك أيضاً ما سلف ذكره في المواد (20) و (133) من القانون (78 - 12)<sup>3</sup>.

و لأهمية الأجر في علاقة عمل المسير فإن القانون خوله مهمة تحديده مع بقية الامتيازات الأخرى التي يستفيد منها الإطار المسير مقابل العمل الذي يؤديه الإطار المسير و هو نتيجة لما يتعهد به المسير فيما يخص تحقيق الأهداف و النتائج و التزاماتها و التي يمكن نقلها و تطبيقها بسهولة على العلاقة بين المسير الأجير الرئيسي و إدارات المديرية . و إن كانت تختلف بالنسبة، للمسير الأجير الرئيسي، إلا أنها تصبُ كلها في تحقيق الأهداف المحددة في عقد عمل المسير الأجير الرئيسي .

وقد يتضمن عقد عمل الإطار المسير جملة شروط أخرى متفرقة و مستقلة، كعدم خضوعهم للقانون الداخلي للمؤسسة<sup>4</sup> و هنا يجب النظر إلى كل شرط منها فيما هو أصلح للمسير الأجير الرئيسي و إبطال ما يعتبر فيه أسوأ له<sup>5</sup>.

وانطلاقاً من الأوضاع العملية والتنظيمية فإنه يمكن القول بأن عيب الرضا في عقد العمل الخاص بالإطار المسير نادر الوقوع ، نظراً لما يتميز به الإطار المسير من الكفاءة و المؤهل العلمي الذي يمنعه في الوقوع في عيب الرضا ، إذ يكون مدركاً كل الإدراك لم هو

1- المادة (11) من القانون (90 - 11).

2- تنص المادة (05/6) على أنه: «يحق للعامل في إطار علاقة العمل بالدفع المنتظم للأجر المستحق».

3- تنص المادة (20) على أنه: «يستحق العامل أجراً على العمل الذي يؤديه و يتقاضى عنه مرتباً، أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل في الحالات الاستثنائية، وتحدد الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة الواردة أعلاه ، وكذلك كفاءات تطبيق الدخل المتناسب و نتائج العمل بموجب مرسوم».

و تنص المادة (133) على أنه: «يتقاضى العامل أجر مقابل العمل الذي يؤديه ، و يشارك في نتائج في المؤسسة، و يستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية ، طبقاً للمبادئ المحددة في الميثاق الوطني، و لأحكام التشريع المعمول به».

4- المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

5- المادة (106) من (ق.م.ج)



## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

مقدّم عليه من إبرام أي عقد عمل يرتب آثاراً قانونية . كما أن عقد التسيير دائماً تكون فيه حرية التعبير بالنسبة للمسير عن ، طريق الكتابة<sup>1</sup> أثناء تقديم المسير طلب الترشح للمنصب إلى جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال بإرادته الحرة.

### البند الثاني

### المحل والسبب

#### 1- المحل

يعرف المحل بأنه: «الشيء الذي يلزم المدين باعطائه أو بعمله، أو الامتناع عن عمله»<sup>2</sup> و محل عقد العمل بالنسبة للإطار المسير، هو ما يؤديه من عمل حسب المواصفات التي يفرضها العقد من نوعية ومدة وحجم. أما بالنسبة لجهاز إدارة الشركة فهو المقابل المالي الذي يُقدّم للعامل المسير ، فكل من العمل والأجر هما عنصران لمحل عقد عمل المسير و هذا المحل يشترط فيه الفقه والقانون مجموعة من الشروط نوجزها كالآتي:

\*- يجب أن يكون محل الالتزام ممكناً غير مستحيل<sup>3</sup>. بمعنى أن محل الالتزام يجب أن يكون موجوداً عند إبرام عقد العمل: المشروع الذي نال موافقة الوزارة المعنية بالقطاع مع جهاز إدارة الشركة<sup>4</sup>. أو يكون المحل موجوداً في المستقبل.

فإذا كان المحل مستحيلاً استحالة مطلقة كان عقد العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً. أما الاستحالة النسبية فإن الالتزام لا يكون باطلاً ، وإذا لم يتم المسير بتنفيذه حكم عليه بالتعويض<sup>5</sup>.

1- المادة (60) من (ق.م.ج)

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني ( النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام العقد و الإرادة المنفردة) المرجع السابق، ص 204.

3- المادة (93) من (ق.م.ج)

4- تنص المادة الثانية من الباب الأول ، من القانون الأساسي للمؤسسة العمومية الاقتصادية " شركة المساهمة" إسمنت الساورة ، مسجل في سجل العقود الإدارية لسنة 2013، بعنوان الموضوع الاجتماعي : يتمثل موضوع الشركة في: إنتاج الاسمنت . مشروع مصنع (جيك) لإنتاج الإسمنت بولاية بشار ، ، فرع المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر ، المشروع يهدف إلى تغطية حاجة سكان الجنوب الغربي للجزائر، و إنطلاق العمل به، بتاريخ 2019.

5- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 71.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

\*- يجب أن يكون محل الالتزام معيناً أو قابلاً للتعيين<sup>1</sup>. بمعنى يجب أن لا يكون محل عقد العمل مجهولاً<sup>2</sup> و إلا تعذر تنفيذه و تثار المنازعات بشأنه و من ثم فلا ينشأ الالتزام و بالتالي لا يقوم عقد عمل المسير . و لهذا نص المشرع في المرسوم التنفيذي على أن المسير الأجير الرئيسي ، يرتبط بعقد عمل يحدد حقوقه و واجباته ، و من هنا يجب تحديد بدقة نوع الالتزام في عقد عمل المسير .

\*- يجب أن يكون محل الالتزام مشروعاً<sup>3</sup>، بمعنى أن يكون محل الالتزام جائزاً قانوناً و غير مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة ( كممارسة نشاط يحضر القانون ممارسته في الدولة كسواء الأسلحة الحربية) أو مخالف للقانون ( كالتهريب والتزيف). فإذا كان المحل غير مشروع لا يقوم الالتزام و يبطل عقد عمل المسير لانتهاء محله.

و عموماً فقد أوجب المشرع العمالي أيضاً مراعاة القوانين و النظم و احترام التشريعات التي تحكم علاقات العمل ، فيجب مراعاتها في إبرام عقود العمل فتعتبر أية علاقة لا تحترم فيها شروط علاقة العمل باطلة و عديم الأثر دون المساس بالحقوق المكتسبة للعمال و هو ما نص عليه المشرع العمالي الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل (90 - 11)<sup>4</sup>.

### 2- السبب

يقصد بالسبب الغاية أو الغرض<sup>5</sup> أو الهدف و عادة يحدد الغرض بالنسبة للمؤسسة في القانون الأساسي للشركة، كما يحدد عقد التسيير أجر المسير الذي يعتبر غرض المسير بقبوله التعاقد مع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال ، و يشترط في الغرض أن يكون مشروعاً<sup>6</sup> و لو أن القانون يفترض أن لكل عقد سبباً مشروعاً ما لم يقدّم الدليل على خلاف

1 - إلياس ناصيف، المرجع السابق، ص277.

2- محمد صبري السعدي، مرجع سابق، ص211.

3- المادة (94) من (ق.م.ج.).

4- تنص المادة (135) على أنه: «تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه».

و تنص المادة (136) على أنه: «يكون باطلاً و عديم الأثر كل بند في عقد العمل المخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما. و تحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون».

5- المادة (10) من القانون (88-01).

6- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص71.

ذلك.<sup>1</sup>

الملاحظ أن سبب التزام المسير و جهاز إدارة الشركة في عقد العمل هو تنفيذ كل واحد منهما لالتزامه. فأداء المسير للعمل هو السبب الذي يدفع جهاز إدارة الشركة إلى التعاقد معه؛ و أن دفعه للأجر هو سبب و محل التزام الإطار المسير. لذا نلاحظ أنه يكون العمل والأجر محلاً و سبباً إذا نظرنا إليهما من جهة المسير أو من جهة هيئة المؤسسة. و الملاحظ أيضاً أن الأحكام الخاصة بعقد العمل هي مصنفة إلى نوعين: أحكام عامة منظمة للالتزامات المدنية، و أحكام خاصة واردة في قوانين و نظم العمل، إلى جانب ما قد تفرضه الأدوات التنظيمية الأخرى كالعقد ، لاسيما أن الإطار المسير لا يخضع للنظام الداخلي للمؤسسة ذات رؤوس الأموال<sup>2</sup>، و بالتالي يجب أن يتضمن عقد التسيير كافة الحقوق و الالتزامات على أساس أن العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup>. و حقيقة الأمر أن السبب في عقد العمل بصفة عامة أو في عقد عمل الإطار المسير بصفة خاصة أن يكون غير مشروع هو نادر الوقوع نظراً لندرة حالات عيوب الرضا كما ذكرنا سابقاً.

### الفرع الثاني

#### الشروط الخاصة لانعقاد عقد عمل الإطار المسير

إلى جانب الشروط العامة الواجب توافرها لانعقاد عقد عمل الإطار المسير والتي لا تختلف عن الشروط التي يجب توافرها في بقية عقود العمل بالنسبة للعامل العادي. إلا أن الشروط الخاصة بالنسبة للإطار المسير لها ما يميزها عن الشروط العامة. لذلك فإن الشروط الخاصة بمنصب إطار مسير نرى أنها عبارة عن موانع و حالات من التنافي، بالإضافة إلى ذلك لم يشترط المشرع الجزائري حصول من يتولى منصب إطار مسير أي شهادة معينة. بل اكتفى بالخبرة في أغلب الأحيان، فالخبرة كأجير تعتبر مؤهلاً لأن يشغل العامل الأجير منصب إطار مسير.

1- المادة (97) من (ق.م.ج.)

2- المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

3- المادة (106) من (ق.م.ج.)

و على العموم فإن الشروط الخاصة لا نعقد عقد عمل الإطار المسير جاءت أغلبها في أحكام نصوص و قواعد القانون التجاري. الذي سأحاول تفصيلها كالآتي:

### البند الأول

#### أن يكون المسير الأجير شخصاً طبيعياً

اشتراط المشرع الجزائري في تولي منصب مسير أجير رئيسي أن يكون شخصاً طبيعياً، وذلك تحت طائلة بطلان تعيينه<sup>1</sup>، أي أن لا يكون شخصاً معنوياً، وذلك خلافاً لما هو عليه الأمر بالنسبة لتعيين أعضاء مجلس إدارة الشركة حيث أجاز المشرع أن يكونوا أشخاصاً طبيعيين أو أشخاصاً معنويين.

و الملاحظ أن الشرط الذي وضعه المشرع التجاري في؛ أن يكون المسير الأجير الرئيسي شخصاً طبيعياً، هو نفس الشرط الذي وضعه بالنسبة للمديرين العامين، كما سبق بيانه في شركة المساهمة ذات النمط القديم<sup>2</sup>.

بل و لم يستثني حتى شركة المساهمة ذات التسيير الحديث من هذا الشرط، إذ إشتراطه في أعضاء مجلس المديرين، و إلا كان تعيينهم باطلاً<sup>3</sup>.

ولعل الغاية التي أراد المشرع تحقيقها بهذا الشرط هو ضمان البساطة في الإدارة والتسيير وتوخي الجودة والفعالية، وكذا ضمان نوع من الاستقرار في العلاقات بين المسير الأجير الرئيسي وأعضاء مجلس الإدارة، وكذا الغير من جهة وإلى التعقيدات التي يمكن أن يطرحها الشخص المعنوي، إذ ألزمه المشرع الجزائري بتعيين من يمثله من الأشخاص الطبيعيين بشكل دائم، و مستمر .

حتى يتمكن من متابعة تسيير شؤون إدارة الشركة و يجعله على دراية بأحوالها طيلة عضويته دون انقطاع، فهو يلتزم بالعمل لمصلحة الشركة مثلما يعمل لمصلحته الخاصة دون أن يخل بالتزاماته إتجاه الشخص المعنوي الذي عينه، لا سيما التزامه بالمسؤولية التضامنية<sup>4</sup>،

1- المادة (635)، من (ق.ت.ج) المرجع مشار إليه سابقاً.

2- المادة (639)، من (ق.ت.ج) المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المادة (644)، من (ق.ت.ج.) المرجع مشار إليه سابقاً.

4- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 236.

وهو الأمر الذي تؤكدُه الفقرة الثانية من المادة (612)<sup>1</sup>.

### البند الثاني

أن يكون المسير الأجير مالكاً لنسبة من أسهم الشركة

يشترط القانون التجاري الجزائري أن يكون المسير الأجير الرئيسي (الرئيس المدير العام) في شركة المساهمة ذات النمط القديم باعتباره أحد أعضاء مجلس الإدارة حائزاً لعدد من الأسهم<sup>2</sup>، كمساهم في الشركة حتى تكون له مصلحة جدية في إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال على الوجه الأكمل<sup>3</sup>.

و يعود للقانون الأساسي للشركة ذات رؤوس الأموال، تحديد الحد الأدنى للأسهم و الذي يمتلكه كل عضو في الإدارة<sup>4</sup>. و هذا التخصيص الذي أولاه المشرع بأعضاء الإدارة مفاده ضمان جدية التسيير و السهر على مصالح الشركة و المحافظة على أموالها التي هي في الأصل ملكا لجميع المساهمين فيها بما فيها أعضاء الإدارة الذين يستفيدون من نجاح مشروعها و يتضررون من حالة فشله<sup>5</sup>.

و يشترط في أسهم الضمان أن تكون مملوكة لرئيس مجلس الإدارة (الرئيس المدير العام)، فلا تكون محجوزة أو مرهونة أو مقيدة بأي قيد آخر يمنع التصرف المطلق بها و لا يكفي حتى أن تكون معارة إليه من الغير و إلا ترتب عن ذلك البطلان الذي هو في مصلحة الشركة صاحبة الضمان حماية لها<sup>6</sup>. إن أنظمة شركات المساهمة تختلف من دولة إلى أخرى في تحديد عدد الأسهم التي يتوجب أن يمتلكها عضو مجلس الإدارة ومتى

---

1-المادة (02/612)، من (ق.ت.ج.)، تنص على أنه: «.. و يجب عند إختيار ممثل دائم يخضع لنفس الشروط و الواجبات و يتحمل نفس المسؤوليات المدنية والجزائية كما لو كان قائما بالإدارة باسمه الخاص، دون المساس بالمسؤولية التضامنية للشخص المعنوي الذي يمثله. وعندما يقوم الشخص المعنوي بعزل ممثله، يجب عليه العمل في نفس الوقت على استبداله».

2- المادة (619) من (ق.ت.ج.)

3- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 237.

4- زايدي خالد، المرجع السابق، ص 69.

5- نادية فضيل، المرجع السابق، ص 238.

6- مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، الأحكام العامة في شركات الأشخاص-شركات الأموال- أنواع خاصة من الشركات، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى سنة 2009، ص 297.

نقصت عدد الأسهم لعضو مجلس الإدارة سقطت عنه عضوية مجلس الإدارة<sup>1</sup>.  
ومن جهة أخرى ألقى المشرع الجزائري مجلس المديرين العامين في شركة المساهمة ذات التسيير الحديث من شرط حيازة عدد من أسهم الشركة، و ألزم هذا الشرط أعضاء مجلس المراقبة<sup>2</sup>، و يحدد القانون الأساسي للشركة الحد الأدنى من الأسهم التي يجب على كل عضو في مجلس المراقبة أن يحوزه.

ويرى بعض الفقهاء أن هذا الشرط أو الضمان المفروض على أعضاء مجلس المراقبة، إنما تعود الحكمة فيه إلى ضمان جدية العمل من طرف مجلس المراقبة الذي سيراعي مصالح الشركة ، لأن مصلحته تكمن في مصلحة الشركة بما أن لديه أموالا في رأسمالها، و قد تتعرض هذه الأخيرة إلى الضياع في حالة ما إذا لم يصنها و يستغلها و يأخذ الحيطة اللازمة لها في اتخاذ القرارات بشأنها<sup>3</sup>.

أما عن وقت امتلاك المسير الأجير الرئيسي (رئيس مجلس إدارة الشركة) للأسهم الضمان في فإننا ذلك يكون يوما تعيينه<sup>4</sup> و حتى تؤدي هذه الأسهم الغاية المرجوة تبقى غير قابلة للإحالة طوال فترة عضوية المسير الأجير الرئيسي في الشركة، و يتم إيداعها في صندوق الشركة و يؤشر عليها بأنها مخصصة للضمان<sup>5</sup>.

أما إذا كانت الدولة المساهم الرئيسي الوحيد في شركة المساهمة كمؤسسة "سوناطراك"<sup>6</sup>.

فإن تعيين (الرئيس المدير العام للشركة) يكون بناء على اقتراح الوزير المعني بالقطاع وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة (11) من المرسوم الرئاسي رقم (18 -

1- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص428.

2- المادة (659) ، من (ق.ت.ج).

3-عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص282.

4- المادة (03/619) ، من (ق.ت.ج.) تنص على أنه: « إذا لم يكن القائم بالإدارة في اليوم الذي يقع فيه تعيينه مالكا للعدد المطلوب من الأسهم أو إذا توقفت أثناء توكيله ملكيته لها فإنه يعتبر مستقिला تلقائيا إذا لم يصحح وضعيته في أجل ثلاثة أشهر ».

5-المادة (02/619) ، من (ق.ت.ج).

6- المادة (2) من المرسوم الرئاسي رقم (98 -48).

(152)<sup>1</sup>، ويتولى تعيين المدراء العاميين رئيس مجلس إدارة الشركة.  
و الحكمة في هذا التعيين إنما يعود ذلك للأهمية المحورية للشركة في الاقتصاد  
الجزائري فهي تمثل القلب النابض في الاقتصاد الجزائري. إذ تعود بأموال على الخزينة  
العمومية بما قيمته ثلث الناتج المحلي الإجمالي<sup>2</sup>.

### البند الثالث

#### أن يكون المسير معيناً من قبل الهيئة المالكة للأسهم

ذكرت سابقاً أن مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية ذات رؤوس الأموال أصبحوا  
يعينون من قبل الهيئة المالكة للأسهم الشركة. هاته الأخيرة يعهد إليها تعيين مجلس إدارة  
الشركة مع حرية اختيار عددهم من ثلاثة (03) أعضاء كحد أدنى إلى اثني عشر (12)  
عضوا كحد أقصى<sup>3</sup>، بينما يفضل بعض المشرعين الحد الأقصى بثلاثة عشر (13) عضوا  
وهو عدد فرديا لتفادي تساوي الأصوات عندما يراد إتخاذ التصويت على قرار يتخذه  
المجلس<sup>4</sup>.

نلاحظ أن المشرع الجزائري عندما نص على عدد معين كحد أدنى لأعضاء هيئة  
الشركة هو أن لا يستأثر شخصاً واحداً بإدارة الشركة، سيما أن مثل هذه الشركة لها أهمية  
خاصة في النشاط الاقتصادي و في استثمار مدخرات العديد من المساهمين.

يتم انتخاب أعضاء مجلس الشركة بالأغلبية المطلقة لأصحاب الأسهم الممثلة في  
الاجتماع<sup>5</sup>، ويترك لهم أيضا تحديد مدة الوظائف دون أن تتجاوز ست (06) سنوات، و  
يذكر ذلك في العقد التأسيسي للشركة. و يجوز تجديد عضويتهم في حالة انتهاء عضوية  
أي منهم لفترة ثانية إلا إذا نص القانون الأساسي على خلاف ذلك. و يعد كل تعيين غير  
مدون في جدول أعمال الجمعية باطلاً. لكن قد يقبل استخلاف عضو تم عزله من قبل

1- المرسوم الرئاسي (18- 152) المؤرخ في 04 جوان 2015 يعدل المرسوم الرئاسي، المتضمن القانون الأساسي

للشركة الوطنية "سوناطراك" رقم (98 - 48)، (ج. ر. ج. ج) عدد (33) لسنة 2018.

2-مجلة العربي الجديد الموقع الالكتروني: <https://www.alaraby.co.uk>

3- عمورة عمار، المرجع السابق، ص 247.

4- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 415.

5- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 280.

الجمعية نفسها حتى يتم إتمام العدد في أجل (03) ثلاثة أشهر بتداء من اليوم الذي وقع فيه العزل أو الشغور<sup>1</sup>.

بعد أن ينتخب مجلس إدارة الشركة الذي يصبح الهيئة العامة في الشركة و يحوز السلطة الفعلية لإدارتها بكافة مرافقها عن طريق الاقتراع السري من بين أعضائه رئيساً له، و الذي يتولى منصب المسير الأجير الرئيسي للشركة و يتفرغ لإدارة الشركة و يخصص وقته الكامل لإدارتها و يحدد جهاز المؤسسة في هذه الحالة الصلاحيات و المسؤوليات التي يحق له القيام بها بشرط ألا يكون رئيساً متفرغاً لمجلس إدارة شركة مساهمة أخرى<sup>2</sup>.

يعين المسير الأجير الرئيسي المديرين العامين من ذوي الكفاءة و الخبرة بموجب تعليمات يصدرها مجلس إدارة الشركة ، و قد يكونوا من بين الأعضاء القائمين بالإدارة أو من خارجها و يفوض لهم جزء من صلاحياته .ويجب أن يكون التفويض واضحاً و دقيقاً و مانحاً للسلطة اللازمة لتسيير الشركة أو لإدارة قطاع معين منها ، و التفويض لا يعفي الرئيس من المسؤولية، في حال ما إذا كانت أعمال المديرين العامين غير قانونية تجاه الغير حسن النية، و يتمتع المديرون العامون أيضاً بنفس السلطات التي يتمتع بها رئيس مجلس إدارة الشركة<sup>3</sup>.

أما مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات التسيير الحديث فإن تعيين هؤلاء يتم دفعة واحدة من طرف مجلس المراقبة و يسند الرئاسة لأحدهم<sup>4</sup> و يتم تجديد أعضاء المجلس بأكمله عند انتهاء عهدة المجلس السابق.

ما يلاحظ على نظام تسيير هذا النوع من الشركة أن مسيرها لم ينص المشرع الجزائري على تجديد عضويتهم عكس النظام القديم بعد أنتهاء عهدهم الأولو المحددة بأربع (04) إلى ست (06) سنوات<sup>5</sup>. إلا أنه نص فقط على إمكانية تعيين الخلف للفترة المتبقية فقط

1- المادة (618) من (ق.ت.ج).

2- عزيز العكلي، المرجع السابق، ص 280.

3- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 245.

4- نسرين شريقي، سلسلة مباحث في القانون، الشركات التجارية، دار بلقيس للنشر، 2019 ص 67.

5- المادة (646)، من (ق.ت.ج) المرجع مشار إليه سابقا.



للمدة المحددة في عضوية مجلس المديرين.<sup>1</sup>

و من منطلق ذلك أرى أنه و من باب أولى أنه يمكن تجديد عضوية المجلس كاملة أو على الأقل لأحدهم إلى عهدة ثانية، لاسيما إذا كانت النتائج و الأهداف المتفق عليها مع هيئة المؤسسة تعرف تنفيذاً محققاً. إلا إذا قضى القانون الأساسي لشركة بخلاف ذلك. أما عن تعيين إطارات المساعدة للمسير الأجير الرئيسي فهؤلاء يعنون بحسب الحاجة لهم في تسيير بعض الأقسام في الشركة من قبل رئيس مجلس إدارة الشركة أو بموجب التفويض الممنوح للمدير العام للشركة، أو كما ينص على ذلك القانون الأساسي للشركة و يحدد لهم سلطاتهم و صلاحياتهم، و يتحملون معه المسؤولية الكاملة في إدارة و تسيير الشركة ذات رؤوس الأموال.

### البند الرابع

**أن يكون للمسير الأجير عقد عمل سابق عن عضوية مجلس إدارة الشركة**

حتى يجمع الأجير المساهم بين قائم بالإدارة ، و إطار مسير في شركة ذات رؤوس الأموال. يجب أن يكون عقد عمله سابقاً لتعيينه في منصب إطار مسير، و ذلك بمدة معينة<sup>2</sup> و من جهة ثانية اشترط المشرع على القائم بالإدارة بأن لا يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها.<sup>3</sup>

الملاحظ أن الهدف من الاشتراط الأول الذي جاء به المشرع التجاري لسنة واحدة هو السماح للمترشح الاستفادة من فترة تريض فمجلس الإدارة أهم جهاز في الشركة يتولى تسييرها و ضمان نجاحها.

لكن الاشتراط الثاني يبدو غير مفهوم فهل قصد المشرع به حرمان القائمين بالإدارة من

1- المادة (02/646) من (ق.ت.ج).

2- المادة (615) من (ق.ت.ج)، تنص على أنه: «لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائماً بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابق بسنة واحدة على الأقل لتعيينه و مطابق لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل و يعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلاً، و لا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداورات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة. و في حالة الدمج، يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى المدمجة».

3- المادة (616) من (ق.ت.ج)، تنص على أنه: «لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها».

تولي منصب مسير ، و بالتالي لا يستطيع القائم بالإدارة أن يجمع بين وظيفتي قائم بالإدارة و إطار مسير. فإن كان كذلك فيعد هذا تناقضاً من جانب المشرع مع ما جاء به في نص المواد (641)، التي تسمح في أن يتولى أحد الأعضاء القائمين بالإدارة منصب مدير عام في الشركة.

و كذلك ما نصت عليه المادة (645) من (ق.ت.ج)، إذ بموجبها يستطيع المسير الذي عزلته الجمعية العامة من عضوية مجلس المديرين ، بناء على اقتراح من جهاز إدارة الشركة العودة إلى منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل.

و من منطلق بحثنا هذا لم نسجل من المشرع الجزائري نصاً صريحاً يمنع به المساهم الأجير من تولي منصب إطار مسير، أو العكس بالنسبة للقائم بالإدارة من أن يتولى منصب إطار مسير في الشركة ذات رؤوس الأموال، لذلك لا مانع من أن يجمع المساهم الأجير أو من يتولى الإدارة من تولي منصب مسير؛ بل إن القائمين بالإدارة هم أحرص من غيرهم على المحافظة على أموال الشركة و التي يحوزون جزءاً من رأسمالها.

### المطلب الثاني

#### المركز القانوني لعلاقة عمل الإطار المسير

تدخل المشرع الجزائري بقواعد قانونية آمرة في حصر المركز القانوني لكل تعاقد ناجم عن انعقاد العلاقات المهنية ، فجعل من أطراف علاقة العمل، و التفاوض يدور في فلك أمرية القاعدة القانونية، و لئن اكتفى المشرع بالنص على أهم الحقوق و الالتزامات لأطراف العلاقة التعاقدية؛ إلا أن الفقه و فقه القضاء ضبط هذا الجانب.

و عليه تعتبر كل مخالفة لأي التزام أو هدر أي حق مهني يؤثر في العلاقة التعاقدية و يتسبب في حدوث منازعة مهنية<sup>1</sup>. و نظراً لازدواجية علاقة عمل المسير، كمسيرا ، ومشرف ، يتمتع بسلطة على العمال و هو في نفس الوقت تابع لجهاز إدارة المؤسسة ينفذ تعليماته و توجيهاته وبالتالي له حقوق العامل و التزامات المسير. و بالتالي فإن المركز القانوني للإطار المسير يحدد من خلال السلطة التي يتبع لها و يكون المسير الأجير ملزماً أمامها بتنفيذ التزاماته، و من جانب آخر تكون السلطة التي يتبع لها هي ملزمة أيضاً بمجموعة

1- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص79.

الحقوق التي تضمنها عقد التنسيير .

و على ضوء هذه الرؤى أخصص هذا المطلب لتفصيل كل المضامين المطروحة في ازدواجية علاقة عمل الإطار المسير عنصر التبعية في عقد عمل الإطار المسير (فرع أول) ثم حقوق و واجبات الإطار المسير (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### عنصر التبعية في عقد عمل الإطار المسير

يعد عنصر التبعية المميز الأساسي لعقد العمل من غيره من عقود المعاوضة كقاعدة عامة.<sup>1</sup> و يقصد بالتبعية سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يخضع لها العامل المسير باعتبارها أحد الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد التنسيير لجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال و يلزم العامل المسير بالإمتثال لها في الحدود المسموع بها قانوناً<sup>2</sup>. وبالتالي فإن المسير لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته الوظيفية بأداء أعماله وفق ما يقرره هو؛ إنما وفق ما يقرره جهاز إدارة المؤسسة الذي جعل له الحق في وضع البرامج و الموصفات و كل ما يتخذه من أوامر و تعليمات و ما يحدده من إجراءات و مراحل و توجيهات.

و على ذلك ومن معالجة هذا الفرع سأكتفي بعرض أهم الأوجه العملية لعنصر الإشراف و الإدارة المعروفة لدى الفقه بمصطلح التبعية حيث تأخذ هذه الأخيرة ثلاثة صور أو أوجه في علاقة عمل المسير. التبعية الفنية و المهنية (بند أول)، التبعية التنظيمية و الإدارية (بند ثان)، و أختتم هذا الفرع بالتبعية الاقتصادية (بند ثالث).

### البند الأول

#### التبعية الفنية والمهنية

##### 1- التبعية الفنية

تعد التبعية الفنية خضوع العامل بصفة مباشرة لأوامر رب العمل أي خضوع العامل خضوعاً كاملاً لإشراف رب العمل الذي تعاقد معه في جميع ما يتعلق بالعمل، من أشياء

1- سيد محمود رمضان، شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص128.

2- أحمية سليمان، النظام القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص33.

دقيقة أو جزئية أو جوهريّة.<sup>1</sup>

يتضح من هذا التعريف أن التبعية الفنية هي خضوع العامل المسير لتوجيه و إشراف كامل من قبل جهاز إدارة الشركة في كل تفاصيل العمل و جزئياته. و يقتضي ذلك أن يكون جهاز إدارة الشركة ملماً بالأصول الفنية للعمل، أي يكون محترفاً الحرفة التي استخدم فيها المسير. فـجهاز إدارة الشركة هو وكيلٌ عن الجمعية العامة التأسيسية للشركة في تنفيذ خطة العمل وبالتالي له سلطة توجيه المسير في تنفيذ العمل و لا يتدخل إلا إذا كان هناك إهمالٌ أو تقصيرٌ.

و التبعية الفنية أمرٌ فرضته التطورات التكنولوجية الأخيرة. في مجال تنظيم العمل نظراً للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة و ما أصبحت تتطلبه من تكوين و تخصص المسيرين في أعمال معينة و تفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل و التقنية المطلوبة و الدقة في العمل. كل هذا أدى إلى حتمية إقامة انظمة و أساليب للمراقبة و المتابعة الميدانية للمسيرين أثناء أداءهم لمهامهم و انجازهم لأعمالهم و برامجهم المحددة في القانون الأساسي للشركة من قبل الجمعية العامة للشركة، و التي فوضت عنها جهاز إدارة الشركة لبيسهر على حماية أموال المساهمين في تجسيد رقابته على أعمال المسير و مساعدوه.<sup>2</sup>

و لذلك يجب أن يتمتع أعضاء جهاز إدارة الشركة بمؤهلات و مستويات مهنية تؤهلهم للإشراف على أعمال المسير، التي يسهر على تنفيذها بحسب البرنامج المقرر في عقد التسيير وبالتالي يمارس مجلس إدارة الشركة سلطة العمل التقنية و التنفيذية.<sup>3</sup>

ومن أهم الأعمال غير التقنية التي يتدخل فيه جهاز إدارة الشركة هي منحه لرئيس المدير العام أو المدير العام لشركة الكفالات أو الضمانات الاحتياطية أو الضمانات باسم الشركة في حدود كامل المبلغ الذي يحدده. وإذا تجاوز الالتزام الحد الأقصى لمبلغ الضمان فيجب الحصول على إذن جهاز إدارة الشركة في كل حالة.<sup>4</sup>

1- محمد حسين منصور ، قانون العمل، منشورات الحلبي، الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010، ص89.

2- المواد (654) و (655) من (ق.ت.ج)

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص34.

4- المادة (624) من (ق.ت.ج.).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

و من أجل ذلك يتمتع جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال بكل الصلاحيات للقيام بجميع الأعمال والتصرفات التي تحقق الغرض أو الغايات التيانشأت من أجلها المؤسسة والتي نص عليها العقد التأسيسي للمؤسسة كقاعدة عامة.<sup>1</sup>

و من جهة ثانية نجد أن المشرع وضع لجهاز إدارة الشركة قيوداً و حدوداً لسلطاته لا يتجاوزها، إذ لا يجوز لها القيام بأعمال أو تصرفات تخرج عن موضوع الشركة. كأن تكون الشركة تأسست لصناعة الأسمت ويتعاقد جهاز إدارتها مع المسير على أساس ذلك ثم يقرر بعد ذلك تصنيع أشياء أخرى، و إن حدث ذلك تبقى الشركة ملتزمة تجاه الغير حسن النية، الذي لا يعلم بأن هذا العمل يخرج عن نطاق الشركة و الهدف من ذلك هو أن يحمي المشرع الغير حسن النية الذي تعامل مع الشركة.<sup>2</sup>

و في حال تجاوز جهاز إدارة الشركة لسلطاته، فإن الشركة تلتزم في علاقاتها مع الغير بأعمال جهاز إدارة الشركة.<sup>3</sup> و بالتالي فإن القانون الأساسي للشركة، يكون قرينة قاطعة على علم الغير باختصاصات جهاز إدارة الشركة الإدارة.<sup>4</sup>

إن قيام التبعية الفنية اليوم أمر نسبي في تحقيقه نظراً لتوفر أمرين أساسيين تعتمد عليهم جميع أو أغلب المهن و الصناعات الحديثة: التخصص في العمل ، و استخدام وسائل التكنولوجيا في إنجاز العمل المطلوب، و هذا الأمر قد لا يتحقق مجتمعاً في أعضاء جهاز إدارة الشركة، لاسيما إذا كانوا غير متخصصين في المشروع. لذلك إن تطلب قيام التبعية الفنية في عقد عمل التسيير أمر يرفضه الواقع العملي و يرجع ذلك في رأي إلى الآتي:

\*- المسير المتخصص في عمله يكون أكثر تحراً و إستقلالاً نوعاً ما عن أعضاء جهاز إدارة الشركة.

---

1-المادة (622) ، من (ق.ت.ج.) تنص على أنه: « يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة ويمارس هذه السلطات في نطاق موضوع الشركة ومع مراعاة السلطات المسندة صراحة في القانون لجمعيات المساهمين ».

2-المادة (01/629) من (ق.ت.ج.).

3-المادة (02/629) من (ق.ت.ج.).

4- المادة (04/638) من (ق.ت.ج.).

\*- إن كافة أعمال و نشاطات المسير محددة مسبقاً ضمن منصب العمل أو برنامج النشاط أو مخطط الإنتاج، الموضوع من قبل الهيآت التقنية التابعة للشركة. الأمر الذي يقلل من التدخل الدائم و المستمر لجهاز إدارة الشركة في تحركات المسير.

\*- المسير لا يكون مقيداً إلا بالتقنيات و البرامج المحددة مسبقاً في كافة أعماله، مما يجعله خاضعاً للتنظيم أكثر من خضوعه للرغبة الشخصية لجهاز إدارة الشركة.

### 2- التبعية المهنية

تعد التبعية الفنية أقوى صور التبعية القانونية وأشدّها، في حين تعد التبعية التنظيمية أو الإدارية أبسط تلك الصور وأخفها شدة<sup>1</sup>، و أمام هاتين الصورتين من صور التبعية القانونية، ذهب البعض إلى القول بوجود صورة ثالثة من صور التبعية القانونية هي:"التبعية المهنية".

و يتمثل مضمون التبعية المهنية في أن يتمتع صاحب العمل بحق الإشراف والتوجيه على العامل المسير بما يشير إليه هذا الإشراف والتوجيه من تعليمات، تتمثل في أوامره ونواهيه<sup>2</sup>. ودون لزوم أن تكون سلطة صاحب العمل مستمرة بصفة فعلية طيلة، قيام العامل بالعمل المستحق وحده. يتولد عنصر التبعية المهنية المتجسدة في قيود ترد على إرادة العامل أو حريته في ممارسة مهنته، وكثيراً ما تتوافر تلك التبعية عندما يقوم العامل بأداء عمله بعيداً عن صاحب العمل ومن تطبيقات ذلك مدير فرع بالنسبة لصاحب الفروع المتعددة، أو الممثل التجاري بالنسبة للتاجر ومندوب التأمين بالنسبة للمؤمن، وسائق الشاحنة بالنسبة للشركة الناقلة<sup>3</sup>.

ويرى البعض، أن الفقه مستقر، على أن التبعية المهنية، ليست صورة مستقلة عن التبعية الفنية من جهة، والتبعية التنظيمية أو الإدارية من جهة أخرى، و إنما تلحق بإحدهما تبعاً للنطاق الفني أو الإداري الذي تنشط فيه سلطة صاحب العمل، في الرقابة والإشراف

1- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، أركان عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص 212.

2 - محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دون ذكر دار النشر، سنة 1999، ص50.

3 عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، سنة 1989، ص 50.

على العامل<sup>1</sup>.

في حين يرى البعض الآخر، أن التبعية المهنية ما هي إلا صورة مخففة من التبعية الفنية، حيث يقل فيها إشراف صاحب العمل عنه في التبعية الفنية المستمر<sup>2</sup>.  
ومن جانبنا نرى أن التبعية المهنية لا تمثل صورة جديدة ومستقلة، بل إنها تتوسط بين التبعية الفنية والتبعية الإدارية أو التنظيمية، فهي تعد تبعية فنية، كلما كان تدخل صاحب العمل في جزئيات العمل، وظروفه الداخلية، واضحاً ومستمرًا. وتعد تبعية إدارية أو تنظيمية كلما كان صاحب العمل مقتصرًا على الظروف الخارجية للعمل من حيث تحديد وقت العمل ومكانه وأوقات الراحة والإجازات وفرض الجزاءات التأديبية وغيره من مظاهر التبعية الإدارية أو التنظيمية.

### البند الثاني

#### التبعية التنظيمية و الإدارية

تعرف التبعية التنظيمية و الإدارية بأنها: «خضوع العامل لتوجيه و إشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية من حيث مكانه و زمانه و قواعد الإجازات دون التدخل في العمل من الناحية الفنية إما لأن صاحب العمل لا خبرة له في المجال الفني أو لأي سبب»<sup>3</sup>.

نلاحظ على هذا التعريف لتبعية التنظيمية و الإدارية بأنها تتمثل في حالة خضوع العامل المسير أو من يساعده لجهاز إدارة الشركة، فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل دون نواحي الظروف الداخلية للعمل أي من النواحي الفنية المحيطة بتنفيذ العمل.  
و بالتالي تكون التبعية الخارجية لجهاز إدارة الشركة المفروضة على العامل المسير و مساعدوه من خلال الأحكام القانونية و التنظيمية بأن يمتثل لبعض الإجراءات و التعليمات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها مثل: تأدية العامل المسير بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، و أن يعمل بعناية و مواظبة ، في إطار تنظيم

1- حسن كيرة ، أصول قانون العمل -عقد العمل- منشأة المعارف الإسكندرية، طبعة الثالثة، 1989، ص101.

2- عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص 110.

3- محمد حسين منصور ، المرجع السابق، ص88.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

ممارسته العادية الذي يضعه جهاز إدارة الشركة.<sup>1</sup> و أن ينفذ المسير التعليمات التي يصدرها جهاز إدارة المؤسسة و يلتزم كذلك بنواهيته<sup>2</sup>؛ أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

و من بين أهم مظاهر السلطة الخارجية التي يمارسها جهاز إدارة الشركة هو حقه في تعيين الرئيس المدير العام أو مُساعديه ( المديرين العامين ) ، و كذلك يمارس سلطته في عزلهم متى رأى ذلك مبرراً دون أن يحد أحد من سلطاته ، طالما أنه يعمل لتحقيق غرض الشركة على المسير و مُساعديه.<sup>3</sup> كما يبقى لجهاز إدارة الشركة سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة العامة على أعمال مسيري الشركة دون التدخل في عملية التسيير.<sup>4</sup>

نلاحظ أن التبعية التنظيمية و الإدارية للإطار المسير، و من خلال ما سبق عرضه أنها تمنح لجهاز إدارة الشركة الحق في الإدارة دون الخوض في التدخل في العمل الداخلي للإطار المسير. فهي عكس التبعية الفنية.

و بالتالي فإن خضوع المسير الأجير الرئيسي للتبعية الفنية ،ماهو إلا دليلٌ على خضوعه للتبعية القانونية ، و لإن لم تظهر فلا يعني عدم تحققها طالما أن المسير يخضع في علاقة عمله لجهاز إدارة الشركة خضوعاً تنظيمياً و إدارياً.

أما عن سلطة العزل التي يتمتع بها جهاز إدارة الشركة لمسيري الشركة لا يكون دائماً يدخل في مصلحة الشركة؛ بل إنما هو نوع من الخطورة على علاقة عمل مسيري المؤسسة. فكان الأولى على المشرع عندما خول هذه السلطة لجهاز إدارة الشركة، بتعيين المسير الأجير الرئيسي و مُساعديه أن يجعل عزلهم ؛ إلا بعد الرجوع إلى الجمعية العامة للمؤسسة و الموافقة عليه ، بما أنها هي التي صادقت على تعيينه. فسلطة العزل التي يتمتع بها جهاز إدارة المؤسسة تعد إجحافاً في حق مسيري المؤسسة، متى كان أول تعارض للآراء حول موضوع الشركة.

1- المادة (03/01/7) من القانون (90-11).

2 - محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص50.

3- المواد (635) و (636) و (639) و (640) و (645) ، من (ق.ت.ج) المراجع مشار إليها سابقاً.

4- المواد (654) و (655)، من (ق.ت.ج) المراجع مشار إليها سابقاً.



### البند الثالث

#### التبعية الاقتصادية

أسلفت سابقاً أن عقد عمل المسير يعد من عقود المعاوضة فالعمل الذي يقدمه المسير الأجير الرئيسي أو مساعدوه لجهاز الشركة ذات رؤوس الأموال يتقاضى مقابله أجراً ، و من ثم يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد التسيير<sup>1</sup>، و عنصراً من عناصر التبعية الاقتصادية. فـجهاز إدارة الشركة ماكان ليدفع مقابلاً لرئيس مجلس إدارة ، إلا نتيجة للالتزامات التي تعاقدها معها عليها<sup>2</sup> و في المقابل ما كان المسير الأجير الرئيسي أو أحد مُساعديه أن يقبلوا ، بأن يكونوا تابعين لهيئة المؤسسة و يأترون بأوامرهم و ينفذون تعليماتهم و توجيهاتهم إلا إذا تقاضوا أجراً مقابل ذلك<sup>3</sup>.

و عليه تقوم التبعية الاقتصادية على حاجة العامل المسير إلى الأجر باعتباره المصدر الوحيد الذي يعيش منه، فهو المصدر الأساسي لحياته من جهة، و من جهة أخرى فإنّ جهاز إدارة الشركة يستنفذ كل نشاط العامل المسير لصالحه، و من هنا يبدو أن عنصر التبعية الاقتصادية يقضي بأن يحصل العامل المسير على مصدر رزقه كله أو مجمله من عمله، كما يقضي بأن يكرس العامل كل جهده و نشاطه لصالح العمل<sup>4</sup>.

إن التبعية الاقتصادية للمسير تتمثل على اعتماد العامل المسير في حياته العامة الاجتماعية و الاقتصادية، على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لجهاز إدارة الشركة<sup>5</sup>، مما يجعله مرتبطاً بجهاز إدارة الشركة معيشياً. إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلاً خارج علاقته بالمؤسسة، أو ما يعرف بمنع ازدواج الوظيفة ؛ مما يجعل جهاز إدارة الشركة و كأنه في مركز المحتكر لوقت و جهد المسير و مساعديه ، و هذا

1- المادة (8) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقاً.

2- المادة (3) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المواد (02/635) تنص على أنه: « كما يحدد مجلس الإدارة أجره ». و تنص المادة (647) من (ق.ت.ج) على أنه: « يحدد عقد التعيين كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين و مبلغ ذلك ».

4- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية و الأثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص53-54.

5- Leila borsali hamdan.BERTI editions. Alge .2014.p84.

طوال مدة علاقة العمل بغض النظر عن الشكل الذي تتخذه هذه العلاقة<sup>1</sup>. إن التصور الاقتصادي للتبعية الاقتصادية يرتكن إلى الحالة الاقتصادية للعامل المسير الأجير، فإذا كان يعتمد اعتماداً اقتصادياً على هيئة المؤسسة وهو الأمر الحاصل فإنه يتبعه و يقوم لحسابه بعمل تبعي و هذا هو جوهر عقد إطار المسير. و في هذا المقام أحب أن أوضح بخصوص تبعية الإطار المسير لجهاز إدارة الشركة فالتبعية الفنية، لا تمثل أعلى صور التبعية في علاقة عمل المسير لأن للإطار المسير من الخبرة الفنية ما يغنيه عن هذه التبعية.

ومن جهة ثانية تعتبر التبعية الإدارية أو التنظيمية، سلطة ممنوحة لجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال الموكل عن الجمعية العامة التأسيسية للمساهمين للشركة توكيلاً يمنحه حق خضوع المسير لأوامره و إشرافه في حدود السلطات الممنوحة له في القانون الأساسي للشركة. و التي تدخل في غرض الشركة. بمعنى لا يجوز له القيام بأي عمل مهما كانت طبيعته أو قيمته يعرقل عمل الإطار المسير ومساعديه ، فهذا قد يؤثر على حقوق المساهمين الصغار من خلال تعطل مشروع الشركة.

كما أن المسير الأجير الرئيسي لا يتصرف إلا في حدود السلطات التي يحددها له جهاز إدارة الشركة، بموجب القانون الأساسي للشركة و عقد التسيير، و التي تكون محل نشر قانوني<sup>2</sup> و هذا هو أهم مظاهر التبعية الإدارية أو التنظيمية.

ومن منطلق ذلك كله أرى أن التبعية في علاقة العمل للإطار المسير، إنما تتجسد في التبعية الاقتصادية لجهاز إدارة الشركة ذلك أن الأساس أو الدافع الرئيسي للمسير من أجل ترشحه لأهم منصب في الشركة إنما هو الدخل أو المقابل و مجموعة الحوافز و المكافآت المالية و الأجور الاستثنائية عن المهام أو الوكالات و مصاريف السفر والتنقلات التي يؤديها المسير وكل مساعديه.<sup>3</sup>

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص59.

2- المادة (4) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المواد (632) و (633)، من (ق.ت.ج).

### الفرع الثاني

#### حقوق و التزامات الإطار المسير

تتَشَأُ علاقة عمل الإطار المسير بمجرد انعقاد عقد العمل بين هيئة المؤسسة و المسير الأجير الرئيسي، فيتولد عنها حقوق و التزامات من الجانبين وفقا ، ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup> أو عقد العمل نفسه<sup>2</sup>. و من منطلق هذا الأمر سأفصل في أهم حقوق و التزامات الإطار المسير تبعاً للإزدوجية التشريع التي يتميز بها عقد تسيير المسير، من خلال البنود التالية.

#### البند الاول

#### الحقوق الأساسية للإطار المسير

أشير بداية أن الحقوق الأساسية المكرسة للمسير لم تتغير، في القوانين و النظم الجزائرية بصفة خاصة سواء بالنسبة للمرحلة الحالية، أي مرحلة التسيير الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة التي أصبحت تعتمد الأسلوب التعاقدية في إقامة علاقات العمل الفردية و الجماعية، أو في مرحلة التسيير الإداري أين كان يعتمد الأسلوب الإداري لهذه العلاقات.

فالمحتوى الجوهرية لهذه الحقوق لم يتغير كثيرا، نظرا لأن التغيير قد مَسَ الجانب التنظيمي و الإجرائي و أساليب الحماية التي لم تبقى محصورة في الأدوات القانونية فقط بل توسعت لتشمل الأدوات التعاقدية كذلك<sup>3</sup>. إلا أن حقوق الإطار المسير أصبحت تتوزع بين ماجاء في تشريع العمل و ما تضمنه عقد التسيير.

#### أولاً- حقوق الإطار المسير المستمدة من عقد التسيير

هي الحقوق المستمدة من عقد التسيير أو حتى مصدرها لائحة تنظيم العمل أو العرف<sup>4</sup>. و التي يتفاوض من أجلها الإطار المسير وتتضمن مختلف الجوانب و المسائل

1- Christophe RADE, « L'impact de La réforme du droit des contrats en droit du travail » ;

Lexbase hebdo édition sociale, n 645 du 25 février 2016 ; Lexbook- revues, page03.

2- المادة (6) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص142.

4- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 2003، ص454.

المتعلقة بالمرتب و الصلاحيات و السلطات<sup>1</sup>.

### 1- الحق في الأجر

يعتبر الأجر من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال، وهو الدافع الأساسي لتعاقد المسير مع جهاز إدارة الشركة و جوهر هذه العلاقة<sup>2</sup>. لم يعرف المشرع الجزائري الأجر بصفة عامة لكنه اكتفى بتحديد أهم عناصره<sup>3</sup>. فأجر المسير يختلف عن أجر العامل الأجير، فالأول له الحق في كيفية تحديده في عقد التسيير، و ذلك للضغوط الممارسة عليه، و أما الثاني لا يملك هذا الحق.

و هذا الأمر أكده المشرع في نص المادة (3) من المرسوم التنفيذي(90 - 290) على أن عقد عمل الإطار المسير هو محل تفاوض و ينصب مضمونه بصفة خاصة على تحديد أسس المرتب و مختلف العناصر التي يتشكل منه، و المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة في المؤسسات ذات رؤوس الأموال<sup>4</sup>.

انطلاقاً من ما ورد في نص المادة (8) من المرسوم (90 - 290) يكون تحديد أجر الإطار المسير، بالتراضي التام بينه و بين جهاز إدارة الشركة. إلا أنه و في حقيقة الأمر فإن أجر الإطار المسير لا يحدد عن طريق التفاوض، بل بموجب مناشير وزارية<sup>5</sup>، و يتكون من:

\*- أجر ثابت: يسدد شهريا يمكن أن يصل ثمانية (8) أضعاف الأجر المرجعي ، و يتوزع الجزء الثابت بين 50 % بالنسبة لتحقيق النتائج و الأهداف المسطرة من قبل جهاز إدارة الشركة، و الباقي الآخر يحسب إستنادا إلى الأرباح المحصل عليها خلال السنة المالية و يتم تسديده بعد اعتماد حسابات السنة المالية من طرف مجلس إدارة الشركة.

\*- أجر متغير: يمكن أن يصل نسبة 100 % من الجزء الثابت. و يتم تحديده على

1- رشيد واضح، تنظيم علاقة العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق،ص127.

2- معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص52.

3- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص62.

4- رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق،ص124.

5- المنشور الوزاري، رقم (01 - 21) صادر عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الجزائري، مرجع سابق.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

أساس نتائج المؤسسة و مدى تحقيق الأهداف المسطرة.

أما أجور الإطارات الذين يشكلون الفريق المسير (المديرين العامين) فيحدد استناداً إلى الأجر الذي يتقاضاه المسير الأجير الرئيسي. مع الأخذ بالإعتبار النتائج المسجلة من طرف المؤسسة<sup>1</sup>. و من جهة ثانية تمنح الجمعية العامة للفريق المسير في الشركة ضمن فريق القائمين بالإدارة مكافأة لهم عن نشاطهم مبلغاً ثابتاً سنوياً عن بدل الحضور.

ويقيد هذا المبلغ على تكاليف الاستغلال، وتمنح مكافآت نسبية لأعضاء مجلس الإدارة طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين (727) و(728)<sup>2</sup>.

كما للإطار المسير الحق في حصوله على تعويضات عن المهام أو الوكالات و تسديد مصاريف السفر و التنقلات التي تدخل في خدمة المؤسسة و يخضع كل ذلك على تكاليف الاستغلال<sup>3</sup>.

و بخصوص أجور إطارات المديرية المساعدة فهي تحدد بناء على ما جاء في نص المرسوم التنفيذي على إثر الإتفاق بين المسير الأجير الرئيسي و جهاز إدارة الشركة الذي عينهم و حدد لهم مهامهم و سلطاتهم في حدود المسؤولية الشخصية للمسير الأجير الرئيسي<sup>4</sup>.

و خلاصة لذلك و نظراً لأهمية الأجر فقد تكفل المشرع الجزائري بتحديدته عن طريق مرسوم وزاري، و ربطه بتحقيق النتائج و الأهداف المسطرة مما يجعل بقاء المسير في

---

1- المنشور الوزاري رقم (21 - 01)، مرجع سابق.

2- تنص المادة (727) من المرسوم التشريعي (93 - 08) على أنه: « إن دفع المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة متوقف حسب كل حالة على دفع الأرباح للمساهمين».

و تنص المادة (728) على أنه: « لا يسوغ أن يجاوز مبلغ المكافآت عشر الأرباح القابلة بعد طرح:

1- الاحتياطات المكونة لتنفيذ لمدولة الجمعية العامة،

2- المبالغ المقدره من جديد، و لتقدير المكافآت يمكن أيضا مراعاة المبالغ المشروع في توزيعها التي حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (722)، ولا يسوغ اعتبار المبالغ المدرجة في رأس المال أو المقتطعة من علاوات الإصدار لأجل حسابات المكافآت».

3- المواد (633) و (634) من (ق.ت.ج).

4-الماد (5)، من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

منصبه مرهون بمدى تحقيق الأهداف و النتائج، التي يتضمنها عقد التسيير<sup>1</sup>. كما لاحظنا أن المشرع التجاري الجزائري نظم المكافآت التي يحصل عليها المُسِيرُون و جميع القائمين بالإدارة بقواعد واضحة تزيل اللبس عن كيفية منحها للمسيرين درءاً للتبذير و الإسراف في أموال الشركة و حفاظاً على حقوق المساهمين من الضياع.

### 2- حق الإطار المسير في ممارسة سلطاته

تقدم أن أشرت إلّان إدارة و تسيير الشركة ذات رؤوس الأموال تعود في الأصل في شخص الرئيس المدير العام الذي يعتبر العنصر الأساسي في نجاحها . و بالتالي فإن مصير المؤسسة يتوقف على كفاءة المسير الأجير الرئيسي و قدراته ، و إستقامته الخلقية و إخلاصه في أداء عمله أثناء تنفيذه عقد التسيير من خلال المحافظة على المشروع المشترك.

كما أن المسير الأجير الرئيسي أمين على مصالح المؤسسة<sup>2</sup> و رعاية شؤونها فلا يكون له أن يخون رسالتها، و أن اكتمال صفة الأمانة عند المدير يؤلف ضماناً معنوياً هاماً يكفل للمؤسسة ثقة المتعاملين و تحقيق الأرباح.

يتولى المسير الأجير الرئيسي الإدارة العامة الشركة تحت مسؤوليته. فلقد خوله القانون سلطات واسعة للتصرف باسمها في جميع الظروف حتى يحقق أهداف الشركة<sup>3</sup>، دون المساس بصلاحيات جمعيات المساهمين أو الصلاحيات الخاصة لمجلس الإدارة و دون الخروج عن موضوع الشركة<sup>4</sup>.

إذن فالمسير الأجير الرئيسي هو عضو في الشركة و نائب قانوني عنها لأنه يتولى إدارتها و قيادتها، وإن كان يخضع لرقابة جهاز إدارة الشركة الذي عينه و محاسبة جمعية المساهمين<sup>5</sup>.

1- المحكمة العليا، قرار رقم (1246527) بتاريخ 20/06/2018 ، المجلة القضائية الجزائرية، عدد(01) ، سنة 2018

أشار إلى المبدأ: « يستحق مسير الشركة منحة التسيير متى أدى تسييره إلى تحقيق أرباح للشركة».

2- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري، الخاص ، دار هومة، 2019، ص245.

3-Paul Iecannu. Bruno Dondero. Droit des Sociétés. 3<sup>e</sup> édition. Montchrestien. édition.

Alpha. 2010. p.557.

4- نسرين شريقي، المرجع السابق، ص 68.

5- نادية فضيل ، المرجع السابق، ص 250.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

أما في العلاقات مع الغير فهو الممثل القانوني لها و عليه ، تلتزم الشركة حتى بأعمال المسير الأجير الرئيسي عن حدود موضوع الشركة إلا ؛ إذا ثبت أن الغير كان على دارية بالتعدي عن حدود موضوع الشركة أو لا يمكن أن يعلم به نظرا للظروف، و يحظر القانون الاستناد إلى حجة النشر و اعتباره كدليل على علم الغير<sup>1</sup>.

و يدخل ضمن السلطات الأساسية للمسير الرئيسي استدعاء أعضاء مجلس إدارة الشركة و تحديد جدول أعماله مالم ينص القانون الداخلي لمجلس إدارة الشركة على خلاف ذلك كما يتأسس اجتماع المجلس و يضمن حسن سيره و يشرف على المناقشات و يضبط نظامها<sup>2</sup>.

أما فيما يخص علاقة المسير الأجير الرئيسي بشؤون عمال المؤسسة فله السلطة العامة على رئاسة العمال من خلال تعيينهم بموجب الصلاحيات الممنوحة له كسلطته في تعيين المديرين العامين للشركة لمساعدته في إدارة و تسيير شؤون الشركة<sup>3</sup> و حتى عزلهم<sup>4</sup>؛ فهو الذي يحدد المناصب و الشروط الواجبة في المترشحين، و له أن يختار من بينهم من يراه مناسباً للمنصب سواء بالرجوع إلى شهادته أو خبرته ، و معياره في ذلك مصلحة الشركة<sup>5</sup>، كما له أيضا تطبيق قواعد العمل و الاتفاقيات الجماعية إن وجدت و يحدد الأجر المناسب لكل منصب بالاضافة إلى مكافآته و حوافزه<sup>6</sup> ، و له أن يضع نظاما للترقية عمال مؤسسته<sup>7</sup>.

و للمسير الأجير الرئيسي سلطة مراقبة العمال و وضع النظام الداخلي للمؤسسة في حالة تجاوز عدد عمالها عشرين (20) عاملا<sup>8</sup>، ويتجسد ذلك في تحديد الأخطاء و درجتها

1 - المادة (638)، المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابقا.

2- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 293.

3- المادة (639) من المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابقا.

4- المادة (641) من المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابقا.

5- المادة (03/8) ، من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

6- المادة (80)، إلى الماد (82)، من القانون (90 - 11).

7- المادة (61) من القانون (90 - 11).

8- المادة (75) من القانون (90 - 11).

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

و العقوبات الملائمة لها<sup>1</sup>. كما يملك سلطة الاختصاص بإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة سواء كان هذا التسريح فردياً أو جماعياً، وكل ذلك في إطار القانون والتنظيم و مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل<sup>2</sup>.

### ثانياً- حقوق الإطار المسير المستمد من القانون

هي حقوق مخولة للإطار المسير بموجب ما نص به المشرع الجزائري في المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، و تتصف بالعمومية و الشمولية لكونها حقوق مبدئية يتمتع بها جميع العمال الأجراء مهما كانت مستوياتهم المهنية<sup>3</sup>. وبغض النظر عن طبيعة العلاقة المهنية التي تربطهم فيما إذا كانت دائمة أو مؤقتة<sup>4</sup>.

### 1- الحق في التكوين و الترقية المهنية

ألزم المشرع العمالي في نص المادة (57) من القانون (90 - 11) الهيئة المستخدمة للمؤسسة بإجراء دورات تكوينية و تنظيم ملتقيات و ندوات دراسية لمصلحة العمال و تحسين مستواهم و مؤهلاتهم المهنية و تمكينهم من الإطلاع على أفق جديدة بغية تزويد معارفهم و رفع مرد ودياتهم أثناء عملهم، و ألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي تنظمها جهاز إدارة المؤسسة<sup>5</sup>.

و يتجسد كذلك هذا الحق في نص المادة (61) من نفس القانون (90 - 11)، و تكون الترقية إما بالتدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني بشرط أن تتناسب مع المنصب الذي يشغله العامل المسير و تبعا للأهلية المسير و استحقاقه تجنباً لأي شكل من أشكال التمييز و حفاظاً على حقه في التشغيل الفعلي في منصب مسير تحقيقاً و وصولاً

1- طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، طبعة 2013. المرجع السابق،ص65.

2-المادة (69) من القانون (90 - 11).

3-Amoura Amar .droit du Travail et drois social gud pratique.elmaarif editions .2002.p43.

4-M'hamed Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail,Tome 1 , les transformations transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat , OPU -année 2009 ,p 146.

5- مغزير عبد السلام، المرجع السابق،ص55.



للفاعلية الاقتصادية<sup>1</sup>.

### 2- الحق في الراحة والعطلة القانونية:

لم تعد قوانين العمل الحديثة تهتم بما يقدمه العامل من جهد و عمل، و ما يحققه من إنتاج فقط، بل توسع اهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل، و منحه جزءاً من الوقت المأجور لتجديد طاقته و قوته و جهده و التمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء و جهد، أسبوعياً و سنوياً. و بذلك فقد كرست كافة القوانين العمالية العالمية هذا الحق. بل و حددت ساعات العمل اليومية و الأسبوعية و العطل السنوية و العطل الخاصة. فالمشعر المصري مثلاً جعل توزيع العمل يكون على ستة (06) أيام، و نفس الشيء بالنسبة للمشعر الفرنسي<sup>2</sup> وبهذا نلاحظ أن الراحة الأسبوعية يستفيد منها كل عامل يعمل بين خمسة (05) و ستة (06) أيام.

و بالتالي فإن مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية و الأعياد الدينية و الوطنية و الدولية و حقه في العطلة السنوية، و ذلك في مختلف النصوص القانونية و التنظيمية، والاتفاقيات الجماعية، بل أصبح الحق في الراحة أكثر من ذلك ضمن الحقوق الدستورية. و هو ما تضمنه الدستور الجزائري لسنة (1989) في مادته (3/52)<sup>3</sup>، إلى جانب الأحكام الخاصة بحق العمال الواردة في القانون (90 - 11) المتعلق بعلاقات العمل و التي جاءت تطبيقاً للأحكام الدستورية السابقة، حيث تضمن هذا القانون عدة مواد من المادة (33) إلى المادة (52)<sup>4</sup>.

### 3- الحق في التقاعد

من بين الحقوق الأساسية للعامل المسير يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة

1- خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص89.

2-Loinel Béléme, Saliariés, Défendez vos droit, éd Maxima, Paris France 2010 - 2011. P88.

3- المادة (04/66) من دستور (1989) على أنه: « الحق في الراحة مضمون، و يحدد القانون كيفية ممارسته ».

4- تنص المادة (35) من القانون (90 - 11) على أنه: « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي، و أيام الأعياد، و العطل ، أيام راحة قانونية ».

و تنص المادة (39) على أنه: « لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم، وأن كل تنازل من العامل عن كل عطلته أو لعضها يعد باطلاً و عديم الأثر ».

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

المهنية للعامل المسير، وقد وضع المشرع الجزائري شرطين رئيسيين حتى يستفيد العامل من الحق في التقاعد<sup>1</sup>:

\* - بلوغ العامل سن الستين (60) سنة على الأقل. غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة،  
\* - قضاء مدة خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل.

و حتى يستفيد العامل أو العاملة من المعاش يتعين عليه أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات و نصف (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

و إلى جانب ذلك أعطى المشرع الجزائري للعامل الحق في أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكور في حدود خمسة (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد<sup>2</sup>.

### 4- الحق في الحماية الصحية

يعتبر واحداً من أهم الحقوق العمالية لاسيما في عصرنا الحالي و ما تعرفه البيئة الصحية للعمل. و حتى تتوفر بيئة عمل ملائمة وآمنة للإطار المسير حتى يساهم بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني، ورفع الانتاج<sup>3</sup>. أصدر المشرع الجزائري القانون (88 - 07)<sup>4</sup>، حيث ألزم فيه المؤسسات المستخدمة مراعاة أمن و سلامة العمال، و كرس هذا الحق في الإصلاحات الجديدة ، و إعتبرته من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال في المادة (05/5) و المادة (02/6) من القانون المتعلق بعلاقات العمل (90 - 11)<sup>5</sup>.

1- القانون رقم (16- 15)، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المتعلق بالتقاعد،(ج.ر.ج.ج) عدد (78) مؤرخة في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون ( 83 - 12).

2- المادة (04) من القانون (16 - 15).

3- Sophie Robin-OLIVIER, « Manuel de droit européen du travail », Collection droit de l'union européenne, Edition Bienylant, paris,2016, page 189

4-المادة(5) و المادة(07) منالقانون (07-88) يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ،المؤرخ في 26 يناير 1988،(ج.ر.ج.ج) عدد(4) مؤرخة في 27 يناير 1988.

5- المادة (05/5) ،و المادة (02/06) من القانون (90 - 11).

و في الأخير نشير إلى بعض الحقوق التي لا يستفيد منها المسير كغيره من العمال الأجراء ماجاء به المرسوم (90 - 290)<sup>1</sup>، إذ لا يجيز للإطار المسير أن يكون ناخباً أو منتخباً في أجهزة مشاركة العمال المقررة في قانون العمل (90 - 11)<sup>2</sup>. و هذا المنع نراه منطقياً ذلك أن المسير الأجير الرئيسي يرتبط بعقد عمل مع جهاز إدارة الشركة يجعله يتمتع بكافة الصلاحيات و السلطات في الإدارة و التسيير و الرقابة و سلطة التأديب، إذ يجوز للمسير أن يصدر قراراً تأديبياً ضد عامل ارتكب خطأ مهنياً في إطار قانون علاقات العمل و هو هنا ، يدافع عن مصلحة الشركة الأمر الذي يجعله لا يمكن أن يدافع عن مصلحتين متناقضتين<sup>3</sup>.

### البند الثاني

#### الالتزامات الأساسية للإطار المسير

إذا كانت علاقة عمل الإطار المسير و القوانين المنظمة لهاترتب حقوقاً للمسير على النحو الذي عرضته، فإنها كذلك تفرض عليه التزامات أهمها ما يتضمنه عقد التسيير من تحقيق الأهداف والنتائج.<sup>4</sup> و لذلك سأفصل في أهم هذه الالتزامات باعتبار المركز القانوني للمسير يختلف عن العامل وهذا بحكم المنصب الذي يتولاه، و الذي يجعله في مركز قيادة و إشراف.

#### أولاً - التزامات الإطار المسير المستمد من عقد التسيير

هي تلك الالتزامات التي تعهد بها الإطار المسير في عقد العمل بإرادته الحرة و دون ضغط أو إكراه كما سبق بيانه، و من جهة ثانية هي أساس بقائه على رأس المؤسسة.

#### 1- الالتزام بتحقيق النتائج و الأهداف

يُعتبر هذا الالتزام معياراً و شرط استمرار عقد عمل المسير و تمديده من جهة، و مبرراً أو شرطاً استمرار الاستفادة من الأجر و الامتيازات التي يحصل عليها الإطار المسير و

1- المادة (17) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

2- المواد من (91) إلى (93) من القانون (90 - 11).

3- طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل مرجع سابق، ص65.

4- المادة (6) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

مساعديه كما أسلفت سابقا.

إن عدم تحقيق هذا الالتزام أو الفشل فيه هو مبرر لعدم تجديد عقد العمل أو تمديده<sup>1</sup>، أو لفسخه أو إنهائه<sup>2</sup>، وهو ما يميز عقد عمل المسير عن عقود العمل الأخرى. و نظراً لأن التعهدات الواردة في عقد عمل المسير يشكل تحقيقها شرطاً جوهرياً لإستمرار عقد تسيير الإطار المسير و عدم تحقيقه، يكون شرطاً فاسخاً لهذا العقد من طرف جهاز إدارة الشركة<sup>3</sup>. الأمر الذي يجعل عقد عمل المسير هنا عبارة عن عقد نجاعة أكثر منه عقد عمل تحقيقه مرهون ببقاء الإطار المسير في منصبه<sup>4</sup>.

### 2- تأدية المسير للعمل بنفسه

إن صفات الشخصية للإطار المسير ؛ من حيث الكفاءة و النزاهة توضع في الاعتبار بالنسبة لجهاز إدارة المؤسسة عند إبرام عقد العمل<sup>5</sup>. بمعنى أن الرئيس المدير العام أصبح قيامه بأعمال الإدارة العامة للمؤسسة أمراً إلزامياً، و بمقتضى القانون<sup>6</sup>.

و بالتالي لا يجوز للمسير أن يعهد إلى أحد مساعديه بتنفيذ العمل إلا بموجب تفويض منه واضح و بموافقة جهاز المؤسسة<sup>7</sup>. و يتحمل مسؤولية عدم تنفيذ العمل المتفق عليه في العقد، وكل إخلال بذلك بدون عذر مقبول يمكن اعتباره خطأ مهنياً جسيماً<sup>8</sup>. قد يؤدي إلى عزله في أي وقت من طرف مجلس إدارة المؤسسة<sup>9</sup>.

و نشير في الأخير أن هذا الالتزام يجد مصدره في مختلف العقود الملزمة للجانبين، في قاعدة حسن التنفيذ، و الثقة المتبادلة بين المتعاقدين إلى جانب التقيد بمختلف المبادئ و المتطلبات التي يفرضها تنفيذ عقد عمل المسير سواء في الظروف العادية، أو غير العادية

1- المادة (7) من المرسوم التنفيذي (90-290).

2- المادة (10) من المرسوم التنفيذي (90-290).

3- المادة (10) من المرسوم التنفيذي (90-290).

4- كسال العربي، المرجع السابق، ص 1257.

5- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 80.

6- إلياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، المرجع السابق، ص 245.

7- المادة (6/624) من (ق.ت.ج)، المرجع مشار إليه سابقا.

8- مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 56.

9- المادة (636) من (ق.ت.ج)

وهو ما عبرت عنه المادة (107) من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup>.

### 3- التزام المسير بالأمانة في تنفيذ العقد

ترجع أهمية هذا الالتزام إلى تمتع المسير بالاستقلالية في التسيير و الحرية في اتخاذ القرارات، فهذه السلطات الواسعة التي يخولها له القانون الأساسي للمؤسسة و الجمعية العامة للمساهمين من أجل إنجاز مهمته<sup>2</sup>، لا بد أن يقابلها التزام على عاتقه وهو الالتزام بالأمانة، خاصة الامتناع عن استخدام السلطات المخولة له لغير مصلحة الشركة.

إذا يتوجب على الإطار المسير أن يتصرف و فق مصالح المؤسسة و ليس بحسب مصالحه الشخصية ، و نجد هذا الموضوع مثلا في عقد الوكالة و وفق ذلك لا يجوز أصلا أن يقيم الوكيل نفسه طرفا ثانيا في الصفقة المكلف بها، كأن يشتري لنفسه ما يكلف ببيعه ، أو يبيع بضاعة لمن كلفه بالشراء و ذلك للتعارض بين مصلحة الوكيل و مصلحة الموكِّل الذي أولاه ثقته<sup>3</sup>. و ينبغي عليه أيضا أن يمتنع عن كل ما من شأنه أن ينشأ ضرراً للمؤسسة ، فكل من يؤدي عملا للغير عليه أن يتقاضي وقوع أي احتيال أو تجاوز، و عليه أن يستخدم السلطات استخداماً مشروعاً و الالتزام بالأمانة يستوجب أيضا محافظة العامل المسير على أسرار المؤسسة أي الالتزام بالسرية<sup>4</sup>.

### 4- التزام المسير بالمحافظة على أملاك المؤسسة

إن حسن النية في تنفيذ عقد العمل يقتضي من المسير المحافظة على أملاك المؤسسة، هذه الأملاك التابعة للمؤسسة إما أن تكون عقارات أو منقولات<sup>5</sup>، كما أن هلاكها أو إتلافها يحمله المسؤولية التقصيرية<sup>6</sup>.

1- المادة (01/107) من (ق.م.ج) .

2-الطيب بلوله، المرجع السابق،ص 243.

3- المادة (578) من (ق.م.ج)على أنه: « لا يجوز للوكيل أن يستعمل مال الموكل لصالح نفسه».

4-كمال آبت منصور، المرجع السابق،ص 151.

5- المادة (683) من (ق.م.ج) .

6-جلال مصطفى القرشي- شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر،سنة، 1984،ص160.

وبالتالي هذا الالتزام مرجعه الأمر أداء الأمانة<sup>1</sup>. و يدخل في المحافظة على أملاك المؤسسة التي في عهدة الإطار المسير صيانتها من أجل استخدامها في الاستغلال المخصص لها و زيادة قدراتها في الإنتاج<sup>2</sup>.

الملاحظ أن هذا الالتزام يعد من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق العامل المسير إذ عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف و ذلك ببذل عناية الرجل الحريص<sup>3</sup>.

### ثانيا- التزامات الإطار المسير المستمدة من القانون

ألزم المشرع الجزائري الإطار المسير بأن تقع عليه نفس الالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به<sup>4</sup>.

#### 1- التزام المسير بإطاعة أوامر جهاز إدارة الشركة

يُلزم الفقه القانوني المسير العامل الأجير بطاعة صاحب العمل انطلاقا من مبدأ التبعية القانونية، الذي يعطي صاحب العمل حق الاشراف و الإدارة، كما يوجب على العامل اطاعته في هذا الصدد. و هذه الطاعة مقيدة و ليست مطلقة و هو ما يعني، أن تكون هذه الأوامر و التعليمات الصادرة من جهاز إدارة الشركة تتعلق بالعمل، فلا تمتد سلطة صاحب العمل إلى خارج هذا النطاق<sup>5</sup>، لاسيما أن المسير لا يخضع للنظام الداخلي للمؤسسة<sup>6</sup>.

وحتى يلتزم المسير الأجير الرئيسي أو نوابه بطاعة صاحب العمل يجب أن تكون الأوامر و التعليمات الصادرة منه تتعلق بالعمل المتفق عليه ، و لا تخالف ما جاء في العقد أو الآداب ، وعلى هذا لا يجوز لصاحب العمل أن يأمر المسير بتنفيذ تعليمات أصدرها إليه بالمخالفة لم يتم الاتفاق عليها في عقد التسيير إلا إذا كان هذا الأمر يفرضه قانون

1- خالد حسن أحمد، مرجع سابق، ص83.

2- كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص108.

3- مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص58.

4- المادة (6) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

5- خالد حسن أحمد، مرجع سابق، ص70.

6- المادة (16) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

العمل من خلال الو اجبات المفروضة على العمال الأجراء.<sup>1</sup>  
ومن تم لا يملك صاحب العمل أن يعرض مثلا المسير للخطر بإلزامه تنفيذ أوامره أو تعليماته حتى لو كانت هذه الأوامر و التعليمات تتعلق بالعمل المتفق عليه و لم تكن مخالفة لما تم الاتفاق عليه في عقد التسيير ، و ذلك تأسيساً على مبدأ حسن النية الذي يرتديه تنفيذ عقد العمل.<sup>2</sup>

و عليه نرى أن العامل المسير لا يلتزم إلا بحدود ما جاء في القانون ، وإلا كان مخالفا لأوامر صاحب العمل واعتبر عدم طاعته لصاحب العمل مرتكبا لخطأ جسيم قد يصل إلى الإخلال بالعقد يستوجب إنزال الجزاء التأديبي فيترتب عليه إنهاء عقد العمل الذي يربطه به.

### 2- التزام المسير بالمحافظة على السر المهني

يعرف السر المهني على أنه: « كل ما توصل إليه العامل من خلال عمله أو بمناسبة و يتكتم عليه حفاظا على مصلحة المؤسسة، و حسن سيرها كما هو الحال بالنسبة لظروف الإنتاج و طريقة العمل و المواد المستخدمة و مقاديرها و مصادر مواد الخام و معاملات المحل و العملاء و اتصالاته سواء كانت سرية بطبيعتها أو وفقا لتعليمات صاحب العمل».<sup>3</sup>

إن علاقة عمل الإطار المسير ككل علاقة عمل أخرى ، يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين العامل المسير و جهاز إدارة المؤسسة ، لكون هذا الأخير يضع كل ممتلكاته و أسرار المهنية أو البعض منها في يد العامل المسير الأجير ، أو على الأقل إطلاعها عليها.<sup>4</sup>

و من أجل ذلك يلتزم المسير بالمحافظة على السر المهني لكل المعلومات التي يطلع عليها بحكم منصبه.<sup>5</sup> بل و هناك من المؤسسات التي تمنع المسير حتى من استعمال

1- المادة (01/7) من القانون (90 - 11).

2- خالد حسن أحمد، مرجع سابق، ص72.

3- بن عزوز صابر المرجع السابق، ص133.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص180.

5- المادة (627) من (ق.ت. ج)

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

بعض المعلومات التي تحصل عليها أثناء العمل أو كسبها بحكم الممارسة بعد إنتهاء علاقة العمل الخاصة به مع جهاز إدارة الشركة عند محاولة إنشاء المسير مؤسسة خاصة به. و يعتبر كل خرق لهذا الالتزام مبرراً لتسريح الإطار المسير دون الحق في أي تعويض<sup>1</sup>.

إلا أن الالتزام بالسر المهني أو المنع الذي وضعه المشرع أو صاحب العمل عن عدم إفشاء أسرار العمل، ترد عليه بعض الاستثناءات الخاصة بحالات الرقابة و التفتيش التي تمارسه السلطة المختصة أثناء ممارسة مهامها ، و هو ما أكده المشرع الجزائري في الأمر (08 - 01)<sup>2</sup>، وكما يتحمل العامل المسير الالتزام بالمحافظة على السر المهني ، أيضا حمل المشرع كل جهة إطلعت عليه.

وخلالها للإلتزامات المفروضة على العمال المسير و بحسب ما جاء في نصوص المرسوم التنفيذي الخاص بالمسير (90 - 290) لاحظنا أن المسير يقع عليه إلتزاماً واحداً و رئيسي مرهوناً به بقاؤه في منصب عمله، و هو تحقيق النتائج النهائية و المسطرة في عقد التسيير، و التي هي أساس تعاقد و ذلك لا يمنعه من الخضوع لباقي الإلتزامات التي يخضع لها كافة العمال الأجراء المنصوص عليها في قانون علاقات العمل . و بالتالي نرى أنه يجب أن يتضمن عقد التسيير جميع البنود الرئيسية التي تجعل بقاءه في منصب إطار مسير محددة بالاتفاق بوضوح و كل إخلال بهذا الأمر يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل سواء من طرف جهاز إدارة الشركة ، أو حتى من الإطار المسير كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>3</sup>.

### 3- التزام المسير بعدم منافسة الشركة

إنَّ إعمال مبدأ المتاجرة الحرة و استقلالية المؤسسات فرض وضع قيوداً جديدة و

1- مغزيز عبد السلام، مرجع سابق، ص 57.

2- جاء في نص المادة (07 مكرر 04) من الأمر ( 01-08) المؤرخ في 28 غشت 2008، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خصصتها، المتمم للأمر رقم(01-04) ، (ج.ر.ج.ج) عدد(11) ،مؤرخة في 02 مارس 2008، على أنه: « يتعين على مسؤولي المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تجري بشأنها الرقابة و التدقيق، أن يعرضوا على المفتشين عند أول طلب، الأموال و القيم و التبريرات الضرورية لإنجاز المهمة ». .

3- المادة (12) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).



التزامات تحمي المستخدم من كل نشاط أو ممارسة ضد مصالح الهيئة المستخدمة و قد تعرضت القوانين السابقة لاسيما القانون (78- 12) و لكن بصفة عامة لهذا الجانب وخوفا من تسرب المعلومات في مواجهة المستخدم، ومنافته نجد أن كل المؤسسات تضع التزاماً يقع على عاتق العامل الأجير بعدم جواز ممارسة لأية منافسة تعارض مصالح المؤسسة<sup>1</sup>.

وعليه؛ فقد منع قانون العمل على الإطار المسير أن يكون له أثناء تنفيذ عقد العمل مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة ينافس صاحب العمل<sup>2</sup> طوال تنفيذه لعقد التسيير. و هو ما يفسر من أن هذا الالتزام ينتهي بإنهاء عقد العمل مع هيئة المؤسسة دون امتداد أثره إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل، إذا لا يوجد ما يبرر إدراجه كشرط أساسي في عقد العمل<sup>3</sup>.

وقد تدخل القضاء الفرنسي و اعتبره شرطاً غير مشروع لأنه فيه اعتداء على حرية المسير العامل الأجير ، فهو يحرم العامل المسير من ممارسة نشاطه الذي يتفق مع مؤهلاته وخبراته وقدراته، بل و اهتمت به أيضا الاتفاقيات الجماعية هي الأخرى حيث أصبحت تنظمه بما يتلائم و حماية مصالح العمال بالدرجة الأولى، و ذلك من حيث تحديد المدة الزمنية للعمل على أن يكون ذلك مقابل تعويض من صاحب العمل<sup>4</sup>.

و أما نحن من جانبنا نرى أن هذا الشرط من خلال إلى ماجاء في قانون العمل الجزائري أن مشرعنا لم ينص على إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل و بالتالي فإن كل عقد عمل يتضمن هذا الشرط هو باطلٌ و عديم الأثر. بل ويخضع في أحكامه إلى نص المادة (137) من القانون (90-11)<sup>5</sup>.

1- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل ، المرجع السابق،ص106.

2- المادة (07/7) من القانون (90 - 11).

3- بشير هدي، المرجع السابق،ص90.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص185.

5- تنص المادة (137) من القانون (90 - 11) على أنه: « يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية»

### المبحث الثاني

#### إنهاء علاقة عمل الإطار المسير

بعد أن تعرضت إلى انعقاد علاقة عمل الإطار المسير و تحديد مركزه القانوني يثور التساؤل حول طرق انتهاء علاقة عمل المسير، أو انقضائها و التي تنقضي من خلالها الحقوق و الواجبات التي ترتبها تلك العلاقة على طرفي التعاقد، و بالتالي تنقضي الرابطة العقدية بينهما و استعادة كل منهما حريته في التعامل مع الغير<sup>1</sup>. وبما أنه يحق لكل من صاحب العمل و العامل الأجير، في إنهاء عقد العمل المحدد المدة أو غير محدد المدة متى شاء، شرط إنذار الفريق الآخر بذلك خلال فترة زمنية محددة قانوناً أو باتفاق الفريقين. نجد أن المشرع الجزائري نص على القاعدة نفسها في انقطاع عقد عمل المسير في كل من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، و كذلك من خلال أحكام و قواعد كل من قانون العمل و القانون التجاري الجزائري<sup>2</sup>. و لتمكن من تحديد حالات انقطاعاً وإنهاء علاقة العمل بين المسير و جهاز إدارة المؤسسة بين ما جاء في مختلف نصوص القانون. رأيت أن أتناول بيان الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل المسير (مطلب أول) ، ثم بيان الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل المسير (مطلب ثان).

#### المطلب الأول

##### الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل الإطار المسير

تتأثر علاقة عمل الإطار المسير كغيرها من علاقات العمل في شركة المساهمة ذات رؤوس الأموال بمجلس إدارة أو ذات مجلس المديرين بالأحداث وتغيرات منها ما يتعلق بحياة الشركة، ومنها ما يتعلق بالإطار المسير نفسه . وهكذا تصل علاقة عمل الإطار المسير إلى نهايتها المحتومة. شأنها شأن ذلك باقي علاقة العمال الأجراء في الشركة ذات رؤوس الأموال، إما لأسباب خاصة تتعلق بالإطار المسير الأجير الرئيسي الإسنقالة ( فرع أول)، أو

---

1-الياس ناصف، أثار عقد العمل الفردي و انتهاؤه و مجلس العمل التحكيمي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، 2018، ص 239.

2- المواد من (10) إلى (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، و المواد (64) إلى المادة (74) من القانون (90-11) ( و المواد (636) و المادة (640) و المادة (645) ، من القانون التجاري .

إنهاء علاقة عمل المسير لأسباب تتعلق بجهاز إدارة الشركة العزل(فرع ثان).

### الفرع الأول

#### الاستقالة

أعطى المشرع الجزائري للإطار المسير الحق في أن يضع حداً لعقد العمل الذي يجمعه مع جهاز إدارة الشركة، سواء كان عقد العمل المحدد المدة و الذي هو استثناء عن عقود العمل بصفة عامة، أو تجديده<sup>1</sup>. شرط احترام فترة إشعار مسبق تحدد في العقد. إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة ببند العقد<sup>2</sup>. دون أن يوضح إجراءات ذلك.

#### البند الأول

##### تعريف الاستقالة

تعددت التعريفات الخاصة بالاستقالة كحق يبدي العامل الأجير رغبته في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بهيئة المؤسسة. و اختلفت بين الفقه العمالي و التجاري و بين التشريع و القضاء.

##### 1- تعريف الاستقالة في الفقه

يعرف الفقه الفرنسي الاستقالة بأنها: « تصرف انفرادي صادر من جانب واحد و هو العامل قصد إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة، دون أن يسبب العامل قراره مع مراعاة مهلة الإشعار المسبق، و ليس لصاحب العمل رفض الاستقالة المقدمة من العامل »<sup>3</sup>. كما عرفها الأستاذ أحمية سليمان بأنها: «الاستقالة حق معترف به للعامل و التي بموجبها يعلن العامل صراحة عن نيته في إنهاء علاقة العمل هذامن جهة، و من جهة أخرى اعتبرها تصرف إنفرادي صادر من جانب واحد و هو العامل »<sup>4</sup>.

1- طريبت سعيد، عقود العمل محددة المدة، رسالة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 01، كلية الحقوق ، سنة 2011، ص151.

2- المادة (11) من المرسوم التنفيذي (90-290).

3- أورمضيبي ليندة، الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، السياسية و الاقتصادية، المجلد (57)، العدد (02)، سنة (2020)، تاريخ النشر، 22/03/2020، ص550.

4- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع اجزائري، المرجع السابق، ص182.

وعرفها من جانب آخر الأستاذ هدي بشير بأنها: « حق معترف به للعامل، انطلاقاً من المبدأ العام الذي يكرس حرية العمل في مجالات علاقات العمل، و التي تقر للعامل حق إنهاء العلاقة التعاقدية و التحرر من الالتزامات المهنية، وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة التبعية القائمة بين العامل و هيئة المؤسسة ».<sup>1</sup>

و تناولتها في تعريف أخرى الأستاذة أمال بن رجال بأنها: « حق العامل فله أن يبدي رغبته في مغادرة منصب عمله استناداً لنصوص قانون علاقات العمل، وهذا الحق من النظام العام لا يمكن المساس به ، لا بموجب عقد العمل و لا بالاتفاقيات الجماعية ».<sup>2</sup>

وعرفها آخرون في الفقه التجاري بأنها: « حق لكل عضو في مجلس إدارة الشركة أن يقدم استقالته من منصبه، فتعطى هذه الاستقالة مفعولها بإنهاء عضوية مقدمها.

وذلك منذ تاريخ تقديمها إلى الشركة. و دونما حاجة إلى موافقة الشركة أو بيان أسباب الاستقالة ».<sup>3</sup> انطلاقاً من هذه التعريفات الفقهية نلاحظ أن الاستقالة حق مشروع للعامل المسير. إلا لأنها تتميز بمجموعة من المميزات تجعل منها حالة إرادية لإنهاء علاقة العمل يمكن إبرازها من خلال ما يأتي:

\* - الاستقالة حق من حقوق العامل المسير الأجير في وضع نهاية لرابطة العمل التي تربطه بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، إذا أخل جهاز إدارة الشركة بأحد التزاماته التعاقدية كالحقوق الأساسية للمسير المكرسة بموجب المادة (10) و المادة (11) المرسوم التنفيذي (90 - 290).<sup>4</sup>

1- هدي بشير، المرجع السابق، ص109.

2- أمال بن رجال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، ببرتي للطباعة و النشر، دون ذكر سنة النشر، ص56.

3- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة، مجلس الإدارة، الجزء العاشر، منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، الطبعة الأولى، 2008، ص180.

4- المواد من (10)، و (11)، من المرسوم التنفيذي ، (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقاً.

\* - الاستقالة مكرسة لكافة العمل الأجراء من خلال مبدأ أساسي مستمد من حرية العمل تناوله المشرع العمالي الجزائري من خلال المواد (8) و (9) من القانون (90 - 11).<sup>1</sup>

\* - الإستقالة تصرف قانوني و شرعي بالإرادة الإنفرادية للعامل المسير متى رغب في إنهاء علاقة العمل. فالإرادة بذلك تلعب دورا هاما في التعبير عن حق الإستقالة، لذلك لا بد أن تكون إرادة المسير الأجير صريحة و واضحة، فلا يجوز أن تكون ضمنيا أو تدعو مجالا للشك على دلالة مقصودها.<sup>2</sup>

\* - الاستقالة لا تتخذ من خلال مواقف العامل المسير كتكرار غيابهات عن العمل أو عدم حضوره إجتماعات الجمعية العامة التي يعقدها مجلس إدارة الشركة<sup>3</sup>، فلا يجوز لجهاز إدارة الشركة أن يعتبر هذه التصرفات، من العامل المسير تعبيراً ضمناً عن الاستقالة<sup>4</sup>. إلا إذا أكدها العامل المسير بقبوله بمنصب عمل جديد بمؤسسة أخرى<sup>5</sup>.

\* - الاستقالة يتخذها المسير الأجير بكل حرية ودون أي ضغط أو إكراه يمارس عليه لتخلي على منصب العمل، وذلك حتى تكون منتجة لكافة أثارها . والعكس يجعلها منعدمة باطلة عديمة الأثر<sup>6</sup>.

### 2- تعريف الاستقالة في التشريع

أما التشريع العمالي الجزائري فقد أجاز حق الاستقالة في مختلف قوانين العمل المتعاقبة، و لاسيما قانون علاقات العمل الأخير، الذي لم يكتف فيه بجعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل<sup>7</sup>، بل أقر في المادة (68) من نفس القانون (90

1- تنص المادة (03/8)، من القانون (90 - 11) على أنه: «وتنشأ عنها حقوق المعنيين و واجباتهم وفق ما يحدده

التشريع و التنظيم و الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية و عقد العمل». و تنص المادة (9) من القانون (90 - 11) على أنه: « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة ».

2- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص28.

3- المادة(676) و المادة (677) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

4-أورمضيبي لينة، المرجع السابق،ص550.

5- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة، المرجع السابق،ص181.

6- أحمية سليمان،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص183.

7- تنص المادة (03/66) على أنه: « تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية ... الإستقالة... » .

11 - على أن الإستقالة حق معترف به للعامل.  
و من جهة أخرى نجد أن المشرع التجاري الجزائري اعتمد نفس الحق للعامل المسير الأجير في الإستقالة. مقابل الحق المعطى لجهاز إدارة الشركة بإقالته أو عزله في أي وقت و بدون تبرير الأسباب. ذلك هو ما يستشف من نصوص القانون التجاري الجزائري<sup>1</sup>. إذ يحق للمسير الأجير الرئيسي أن يقدم استقالته من منصبه، فتعطى هذه الاستقالة مفعولها بإنهاء عضويته مقدمها من إدارة الشركة بنظاميها المختلفين. وذلك منذ تاريخ تقديمها إلى الشركة، و دونما حاجة إلى موافقة جهاز إدارة الشركة عليه ، أو حتى بيان أسبابها<sup>2</sup>.

### 3- تعريف الاستقالة في القضاء

عرفتها محكمة النقض الفرنسية بأنها: « تصرف بإرادة منفردة من العامل يعبر بها بطريقة واضحة لا لبس فيها على رغبته في إنهاء علاقة العمل »<sup>3</sup>. فهي بذلك حق معترف معترف للعامل المسير شريطة أن يعبر عنها بطريقة صحيحة، و إرادة حرة و حقيقة وفق إجراءات صحيحة.

و من جهة ثانية اعتبرت المحكمة العليا الجزائرية الاستقالة رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل و توجيهها إلى رب العمل أو إلى المؤهل لاستقبالها و لا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف هيئة المؤسسة و أن تصريح العامل عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة و غير مختصة للنظر فيها لا ترتب أي آثار و بالتالي فالاستناد إليها أمام لجنة التأديب يكون غير مُجْد<sup>4</sup>.

### البند الثاني

#### شروط الاستقالة

مع أن المشرع الجزائري قد كرس الاستقالة كحق و اعتبرها حالة من الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل المسير، فإنه لم يترك له هذا الحق مطلقاً، بل وضع له مجموعة من

1- المواد (636)، و المادة (637)، و المادة (640)، المرجع مشار إليه سابقاً.

2- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة، المرجع السابق، ص 178.

3- أورمضيبي ليندة، مرجع السابق، ص 550.

4- حمدي باشا عمر، مرجع السابق، ص 81.

الشروط كقيد لمرونة إنهاء علاقة العمل والتي تجعل للاستقالة شروطاً لممارستها كحق. فقد تكون هذه الشروط إما موضوعية ، أو شكلية لتكون الاستقالة صحيحة ، و مرتبة لكافة آثارها القانونية.

### 1- الشروط الموضوعية

إذ كان المشرع العمالي أو التجاري لم يقدم الشروط الموضوعية لتقديم إستقالة العامل المسير الأجير. إلا أنه يمكن استخلاص هذه الشروط من القواعد العامة. المنظمة لعقد العمل و القائمة على الإرادة الحرة في التعاقد. وعليه فإن القواعد العامة تقتضي أن تكون إرادة المسير حرة و سليمة من عيوب الإرادة<sup>1</sup>.

و هذا حتى يكون العامل المسير الأجير مدركاً لما هو مقدم عليه. و يلزم أن تكون نية العامل المسير في توجيه إرادته إلى جهاز إدارة الشركة كطرف آخر ، إذ لا يكفي فقط وصول التعبير إليه ، بل يلزم أن يكون هذا نتيجة للتوجيه الإرادي من العامل المسير الأجير ، ويجب أن يصل التعبير إلى علم جهاز إدارة الشركة ، و بذلك ينتج التعبير عن الإرادة الحرة بالاستقالة آثاره بهذا العلم.<sup>2</sup>

### 2- الشروط الشكلية

عكس الشروط الموضوعية فقد قدم المشرع الجزائري صيغة لشروط الشكلية و جعلها أساسية و جوهرية في قبول استقالة العامل المسير بإرادته المنفردة. و حتى لا يتعسف في حقه وحافظا على التوازن في العلاقة العقدية بينه و بين هيئة المؤسسة ألزمه في تقديم استقالته بما يلي:

---

1- قرار المحكمة العليا رقم ( 235420 ) مؤرخ في 2002/03/29، المجلة القضائية الجزائرية 2003، عدد (01)، ص 238، والتي قضت فيه بأنه: «لا يمكن لقااضي الموضوع استبعاد الاستقالة، بدعوى تقديمها تحت الضغط، دون التثبت من واقعة الضغط المدعى بها و مدى مسؤولية المستخدم». و المواد من (81)، إلى المادة (89) من (ق.م.ج).

2- محمد صبري السعيد، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص77.

### أ- ممارسة حق الاستقالة كتابة

ألزم المشرع العمالي العامل المسير الأجير، بأن يقدم استقالته كتابة و موقعة من طرفه وموجهة إلى الهيئة المؤهلة قانونا لاستقبالها في شكل طلب كتابي. إلا أنه لم يضع لها شكلاً معيناً بل اكتفى بالنص عليها في قانون علاقات العمل<sup>1</sup>، و لا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف جهاز إدارة الشركة، فلا يترتب تصريح العامل المسير عن استقالته أمام هيئة غير مؤهلة و لا مختصة للنظر في أثارها<sup>2</sup>.

وهو نفس الأمر الذي ذهبت إليه بعض التشريعات المقارنة إلى ضرورة أن يقدم المسير الأجير استقالته خطياً إلى جهاز إدارة الشركة، و تعتبر واقعة من تبليغها. أو أن يعتزل الشركة في وقت لائق و إلا كان مسؤولاً من قبل الشركة<sup>3</sup>.

و يبقى العامل المسير الأجير في إنتظار الموافقة على استقالته، و أن يمارس عمله في الشركة، أو إلى غاية انتهاء مهلة الإشعار أو الإخطار المسبق<sup>4</sup>.

وفقاً للشروط التي يحددها عقد التسيير، و إذا لم تتم الموافقة و انتهت فترة مهلة

1- المادة (68) من القانون (90 - 11).

2- قرار المحكمة العليا رقم (104342) المؤرخ في 1993/12/28، المجلة القضائية الجزائرية 1994، عدد، (02) ص 121. حيث جاء فيه أنه: «تعتبر الاستقالة رسمية بمجرد التصريح بها من قبل العامل و توجيهها إلى رب العمل أو إلى المؤهل لاستقبالها و لا يسري مفعولها إلا بعد قبولها من طرف المستخدم وان تصريح العامل عن استقالته امام هيئة غير مؤهلة و غير مختصة للنظر فيها لا ترتب أي آثار و بالتالي فالاستناد إليها امام لجنة التأديب يكون غير مجدي».

3- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة، المرجع السابق، ص 182.

4- تختلف مهلة الإخطار أو الإشعار حسب إختلاف مناصب العمل و قطاعاته، و هي على العموم طويلة نسبيا في بعض مناصب العمل ذات التأهيل العالي، و قصيرة بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل المتوسط و البسيط أو المنخفضة في السلم المهني، و تتراوح بين شهر (01) و ستة (06) أشهر وفقا لما هو معمول به في بعض المؤسسات، و لدلالة على هذا الاختلاف، يمكن أن نذكر مثالين لمؤسستي سونلغاز، و شركة سوناطراك كأهم شركات في الاقتصاد الجزائري، حيث تتراوح هذه المدة في المؤسسة الأولى ما بين شهر واحد (01)، و ثلاثة أشهر (03)، بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين، و شهرين (02) للعمال المؤهلين، و ثلاثة أشهر (03) للإطارات. في حين تتراوح هذه المدة ما بين شهر (01) و ستة (06) أشهر للإطارات المتوسطة، و ستة (06) أشهر إلى (12) شهر للإطارات السامية.



الإشعار حينها يستطيع العامل المسير الأجير أن يغادر منصب عمله<sup>1</sup>. ويتعين إشهار قرار الاستقالة عن طريق القيد في سجل مراقب الشركات حتى يمكن الاحتجاج به في مواجهة الغير<sup>2</sup>.

### ب- إحترام مهلة الإشعار المسبق

يعتبر شرط إحترام مهلة الإشعار المسبق أو الإخطار المسبق ، من أهم القيود الواردة على ممارسة الحق في الاستقالة إذ يجب على العامل المسير منح هيئة المؤسسة مهلة فاصلة، بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة وتاريخ بداية سريانها. وغرض المشرع من ذلك تمكين جهاز إدارة الشركة من اتخاذ التدابير اللازمة التي تسمح له بتعويض العامل المسير المستقيل بمن يستخلفه في منصب عمله<sup>3</sup> تجنباً لأي ضرر قد يلحق بالشركة ومصالحها.

أما إذا لم يحترم العامل المسير الأجير هذه الإجراءات، و ترك منصب عمله قبل إنتهاء مهلة الإخطار مثلاً، فإنه يكون تعسف في ممارسة حقه الذي كفله له القانون<sup>4</sup>، و بالتالي يمكن لجهاز إدارة الشركة، أن يطالبه بالتعويض عما سبب لها من أضرار مادية و معنوية بمغادرته لمنصب عمله بهذا الشكل، وفق قواعد الالتزامات المتبادلة التي تفرضها علاقة العمل، و ما تفرضه العقود الملزمة للجانبين<sup>5</sup>.

الملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار أو الإشعار المسبق متى كان إنهاء علاقة العمل من طرف المسير بالإرادة المنفردة حسب نص المادة

---

1- قرار المحكمة العليا رقم(450460) المؤرخ في 09/07/2008، المجلة القضائية الجزائرية لسنة2008، عدد(01) ص439. حيث جاء في القرار أن: « الاستقالة تعبير كتابي يجسد إنهاء علاقة العمل مع المستخدم لا يحدد القانون فترة زمنية لرد المستخدم على الاستقالة، يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بعد فترة الإشعار المسبق، لا يجوز للقاضي الحل محل طرفي علاقة العمل بتحديد فترة الرد و تفسير سكوت المستخدم ». »

2- عزيز العكلي، المرجع السابق، ص 298.

3- مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 78.

4- قرار المحكمة العليا رقم(411143) المؤرخ في 05/12/2008، المجلة القضائية الجزائرية، سنة (2007)، عدد(02) ص273. « إنهاء العامل علاقة العمل بالإستقالة ، دون مراعاة فترة الإشعار المسبق، فسخ تعسفي لعقد العمل ، إن سبب أضرارا للمستخدم، يستوجب التعويض ». »

5- هدي بشير، المرجع السابق، ص 113.

(11) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>1</sup>. لكنه أعفاه منه متى صدرت مخالفة خطيرة من جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال حينها لا يلتزم العامل المسير بهذ الإشعار أو الإخطار.

ويرجع هذا الإعفاء من مهلة الإخطار إلى الحق الذي أعطاه المشرع التجاري لجهاز إدارة الشركة بعزل المسير في أي وقت متى أخل عن تنفيذ أحد أهم التزاماته التعاقدية. و نشير في هذا المقام أن بعض الفقه لا يعترف بصحة قبول استقالة بعض المسيرين قبل إنتهاء مدة عقود عملهم و لاسيما إذا كان استمراره في منصبه يحقق للشركة فائدة جدية. كأن يكون ذا كفاءة عالية أو خبرة فنية شهيرة، بحيث يؤدي وجوده على رأس إدارة الشركة إلى نجاح في زيادة رأسمال الشركة<sup>2</sup>.

و من جهة أخرى يرى جانب من الفقه أن الأسباب التي يبني عليها العامل المسير استقالته ليست قابلة للتقييم و الفحص أو المراقبة من قبل هيئة المؤسسة، أو القضاء، و البحث في مدى جديتها أو موضوعيتها أو تأسيسها على مبررات، و حجج صحيحة ما دام العامل المسير يتمتع بكامل قواه العقلية و الأهلية الكاملة التي تمكنه من تقدير مصلحته و المحافظة عليها.

وبالتالي فإن جهاز إدارة الشركة والقاضي ليس لهما حق موازنة الأسباب التي دفعت العامل المسير للاستقالة ما دامت هذه الأخيرة واضحة و صريحة، إلا فيما يتعلق بمراقبة الإجراءات التي تمت بمقتضاها، و مدى مطابقتها لما هو منصوص عليه من إجراءات في هذا الشأن، وأن يحترم توقيت وظروف المؤسسة<sup>3</sup>.

1- تنص المادة (11)، من المرسوم التنفيذي (90 - 290) على أنه: «إذا وضع حد لعقد العمل بإرادة من مسير المؤسسة فإنه يتعين على هذا المسير احترام فترة اشعار مسبق تحدد في العقد، إلا إذا صدرت من الطرف الآخر مخالفة خطيرة لبنود العقد».

2- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة، المرجع السابق، ص181.

3- ومن ذلك الاتفاقية الجماعية الخاصة بعمال مؤسسة سونا طراك وسونلغاز حيث تتراوح هذه المدة في المؤسسة الأولى ما بين شهر واحد، و ثلاثة أشهر، بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين وشهرين للعمال المؤهلين و ثلاثة أشهر للإطارات المسيرة في حين تتراوح هذه المدة ما بين شهر و ستة أشهر في المؤسسة، الثانية بمعدل شهر لعمال التنفيذ غير المؤهلين، و شهرين للعمال المؤهلين، و ستة أشهر للإطارات المتوسطة، و ستة أشهر إلى 12 شهرا للإطارات السامية، منقول عن أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص337.

## الفرع الثاني

### العزل

تعتبر شركة المساهمة ذات رؤوس الأموال من الشركات الضخمة سواء من حيث المساهمون أو من حيث رؤوس الأموال. وبالتالي حرص المشرع الجزائري على حقوق المساهمين و حماية مصلحة الشركة، و بموجب ذلك أعطى حق عزل المسيرين بالإرادة المنفردة للشركة ذات رؤوس الأموال، للجمعية العامة للمساهمين في الشركة. و لتوضيح ذلك نحاول بداية أن نعطي تعريف العزل ( بند أول). ثم توضيح الهيئة المختصة بعزل الإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال بنوعيتها (بند ثان).

### البند الأول

#### تعريف العزل

يصعب إعطاء تعريف موحد للعزل و يرجع ذلك لعدة إعتبارات حيث نجد بعض الفقه من يطلق عليه تسمية التسريح التأديبي<sup>1</sup> بدل العزل من جهة. ومن جهة ثانية يختلف التشريع في تحديد الأخطاء التي تؤدي للعزل أو التسريح. كما أن هناك إعتبارات أخرى تصعب من تحدد أسباب العزل تعود إلى اختلاف قطاع النشاط . والاختلاف في مستويات العمال، مما يجعل القضاء يختلف أيضا في تكييف أسباب العزل بين أخطاء بسيطة و أخطاء جسيمة<sup>2</sup>.

ومن منطلق هذه الإعتبارات نحاول الوقوف على بعض التعريفات المتعددة و المختلفة بين ما جاء في الفقه و التشريع و القضاء.

#### 1- تعريف العزل في الفقه

يعرف العزل على أنه: « التوقيف المسبق و غير الإرادي، لمهام المسيرين في الشركة التجارية و يعتبر قراراً أحادياً يصدر عن هيئة تضم مجموع المساهمين. بغرض و ضع نهاية للسلطات المسندة لبعض الأشخاص لإدارة الشركة. و هو يعد ترجمة لممارسة الشركاء

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص188.

2- مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثاني جوان 2016، ص83.

حقهم في مراقبة تسيير الشركة و صلاحياتهم في استبدال المسيرين الذين لم تعد لهم الثقة فيهم. تطبيقا لهذا المبدأ فإن جمعية المساهمين العادية هي صاحبة الاختصاص في عزل كل من أعضاء مجلس الإدارة و مجلس المديرين»<sup>1</sup>.

و يعرف أيضا بأنه: «أحد أهم الأسباب العرصة التي تنتهي بها علاقة العمل كونه لا يعني سوى العامل الذي تعرض لعقوبة التسريح التأديبي»<sup>2</sup>.

و عرفه الدكتور أحمية سليمان بأنه: «هو حق صاحب العمل في إيقاف و فصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، و هذا قصد حماية مصالحها، و ضمان استقرار و فعالية النظام المؤسسة المستخدمة»<sup>3</sup>.

الملاحظ أن هذه التعريفات اجتمعت على مصطلح واحد هو حق المستخدم في عزل العامل المسير بالارادة المنفردة ، كما أن حق الاستقالة من طرف المسير ، و كون العزل أيضا دون إشعار، متى صدر عن العامل المسير خطأ جسيم سبب ضرراً للمؤسسة المستخدمة<sup>4</sup>. فهو كما يشببه الدكتور أحمية سليمان بحالة الشخص الذي يخالف قواعد نظام المجتمع فيستحق العقاب بالتوقيف أو الحبس. ذلك أن تنظيم العمل من الأحكام و القواعد التي يجب احترامها و إلا تعرض مخالفها للتأديب<sup>5</sup>.

و من جانبنا نرى أن عزل الإطار المسير هو إجراء يتخذه جهاز إدارة الشركة بإرادته المنفردة ضد العامل المسير الذي يخالف التزام مهني شرعي. فتتقضي بها علاقة عمل المسير الأجير، يستعمله صاحب العمل لخلق نوع من التوازن بين المصالح العامة للإطار المسير الأجير. و من جهة أخرى الحماية العامة للشركة ذات رؤوس الأموال، وذلك عبر الحفاظ على حقوق المساهمين من جهة و المتعاملين معها من جهة أخرى.

### 1- تعريف العزل في التشريع

لا يوجد تعريف محدد للعزل في التشريع الجزائري. إلا أن المشرع التجاري أسنده إلى

1- دحو مختار، المرجع السابق، ص258.

2- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص116.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص188.

4- المادة (10)، من المرسوم (90 - 290).

5- أحمية سليمان، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص351

الخطأ الذي يرتكبه المسير بناء على أحكام المادة (578) من الأمر (75-59)، والتي نجدها تنص على تحميل المسيرين الذين يرتكبون أخطاء في قيامهم بأعمال إدارتهم. فالخطأ هنا الذي يرتكبه المسير متعلق بأعمال الإدارة و التسيير اليومي للشركة. ليربط المشرع قرار عزلهم بناءً على هذا النوع من الأخطاء.

و نص كذلك المشرع التجاري الجزائري في تعديل لنفس الأمر (75-59) على تحمل المسيرين حالة إفلاس الشركة أو التسوية القضائية لمسيرى الشركة لتكون مسؤوليتهم شخصية أو تضامنية حسب الأحوال<sup>1</sup>.

أما المشرع العمالي الجزائري فقد اكتفى بسرد بعض الحالات و بعض التصرفات الصادرة عن العامل و أضفى عليها صبغة الأخطاء الجسيمة، مع الإشارة بأنه كان يطلق عليها في القانون القديم (82-06) تسمية الأخطاء الخطيرة و هي أخطاء تستوجب عزل العامل المسير<sup>2</sup>. وتضمن القانون (90 - 11) في مادته (73) الأصلية سلطات واسعة للمستخدم تكاد تكون مطلقة في تحديد الأخطاء التأديبية لاسيما الأخطاء الجسيمة حيث يتم عزل العامل بناء على طبيعة الخطأ المحدد في النظام الداخلي الذي كان يعده المستخدم في المؤسسة التي يتجاوز عدد عمالها (20) عاملاً<sup>3</sup>.

و قد أحت ذلك تبايناً كبيراً في تحديد الأخطاء الجسيمة من مؤسسة إلى أخرى ، فما كان يعتبر خطأً جسيماً في مؤسسة يستوجب عزل العامل قد لا يأخذ نفس الوصف في مؤسسة أخرى و قد تعرض هذا النص للانتقادات العديدة مما سرع في تدخل المشرع العمالي في إصدار تعديل بموجب القانون (91 - 29). تضمن المادة (73) تحدد الأخطاء الجسيمة<sup>4</sup>.

و الذي جاء فيه حصراً قانونياً للأخطاء الجسيمة التي يتم بموجبها تسريع العامل

1-المادة (715 مكرر 28) ، من المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابق.

2- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، 2005، ص14.

3- المادة (73) الأصلية من القانون (90 - 11) نصت على أنه: «يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي».

4- المادة (73) من القانون (91 - 21) المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون (90 - 11)، الصادر (ج.ر.ج.ج) ، عدد (68)، مؤرخة، في 25 ديسمبر 1991.

استناداً لأحكام المادة (73 مكرر/3)<sup>1</sup>. إذ اعتبر فيه المشرع العمالي كل تسريح يتم خرق لأحكام المادة (73) يعتبر تعسفياً. وبالتالي يكون المشرع قد حصر المستخدم ضمن الحالات التي حددها للأخطاء الجسيمة فقط.

وعليه يمكن القول بأن المشرع العمالي الجزائري لم يُعطي تعريفاً دقيقاً. إلا أنه يعتبر كل مخالفاً للحالات الواردة في المادة 73 المعدل بالقانون (91 - 29) تعتبر ميثاق كل مؤسسة في حقها بعزل العامل المسير في أي وقت.

و بخصوص ما جاء به المرسوم التنفيذي (90 - 290) من الحالات التي تستوجب عزل الأطار المسير فتميزها بين حالتين:

### الحالة الأولى

إخلال المسير ببند العقد و الذي ذكره المشرع في المادة (10) مع أن مصطلح الإخلال هو مصطلح مستعمل في القانون العام ، حيث أعطى المشرع في هذا النص حق إنهاء علاقة عمل المسير لكلا الطرفين في حالة إخلال أحدهما ببند العقد ، و دون مهلة إشعار عكس ما جاء في القانون العام بضرورة منح مهلة للإعذار<sup>2</sup>. وبالتالي فإنه يكفي قيام صورة من صور الإخلال لجعله و سيلة ، يمكن لجهاز إدارة الشركة أن يعزل الإطار المسير في أي وقت دون اللجوء إلى القضاء ليخالف المشرع العمالي ما هو معمول به في فسخ العقود المدنية، و التي تستوجب إقرارها من القاضي مع التعويض إذا استوجب الأمر ذلك حسب الفقرة الأخيرة من المادة (119) من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>.

و نرى أن المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي (90 - 290) يكون قد أضاف لنا صورة من صور الإنهاء بالإرادة المنفردة لعلاقة عمل الإطار المسير، وأساس ذلك أن عقود هذه الفئة أصبحت مرهونة بتحقيق الأهداف و النتائج<sup>4</sup>.

1- المادة (73 مكرر /03) من القانون (91 - 21) .

2- المادة (01/119) من (ق.م.ج).

3- المادة (02/19) من (ق.م.ج).

4- المادة (4/8) من المرسوم التنفيذي (90-290) المرجع مشار إليه سابقاً.

### الحالة الثانية

نص على هذه الحالة المشرع في المرسوم التنفيذي دائماً (90 - 290) في المادة (12) منه<sup>1</sup>. حيث خول المشرع بموجبها لجهاز إدارة الشركة بأن يعزل المسير الذي يرتكب خطأ جسيماً شرط أن يقوم بتبليغه بأمر الإنفصام كتابياً. و هنا يحتفظ الإطار المسير في مهلة العطلة المحددة في العقد.

الملاحظ أن المشرع ذكر الخطأ الجسيم و لكنه لم يحدد حالته أو حتى يحصرها، كما فعل في القانون (90 - 11) المعدل بالقانون (91 - 29). الأمر الذي يتطلب بنا الرجوع إلى الحالات المحددة في المادة (73) من القانون (90 - 11).

و خلاصة للحالات المؤدية إلى عزل المسير فإن المشرع حدد في الأولى بصريح العبارة (إخلال ببنود العقد) و الواردة في المادة (10) من المرسوم السالف الذكر و جعل إنهاء علاقة عمل المسير بالإرادة المنفردة لطرفي العقد متى صدر الخطأ من أي طرف. فإنه في الحالة الثانية جاءت لتسند حق العزل لجهاز إدارة الشركة بإرادته المنفردة متى ارتكب المسير خطأ جسيماً ، ويكون العزل دون إخطار مسبق و دون تعويض، أما في حالة عزل المسير دون إرتكاب خطأ جسيم ، فإن له الحق في احتفاظه بالعطلة المحددة في العقد و كافة التعويضات الأخرى سواء في قانون العمل أو القانون المدني<sup>2</sup>.

### 3- تعريف العزل في القضاء

اختلف القضاء كما اختلف الفقه، و التشريع في وضع تعريف موحد لعزل العامل و هذا لاعتبارات مختلفة.

عرفت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقضالفرنسية في قرار صادر لها في 26 فبراير 1995 العزل بأنه: « الخطأ الناتج عن فعل أو مجموعة من الأفعال اللصيقة بالعامل و تشكل مخالفة للواجبات الناجمة عن عقد العمل أو علاقات العمل لها أهميتها بحيث

---

1-المادة (12) من المرسوم التنفيذي (90-290) تنص على أنه: «إذا كان انفصام علاقة العمل بإرادة من الجهة

المؤهلة في الشركة ذات رؤوس الأموال ، فإن هذا الجهاز يخب مسير المؤسسة المعني بذلك كتابياً».

2-المادة (14)، من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

تجعل الاحتفاظ بالعامل في المؤسسة مستحيلا خلال فترة الإخطار»<sup>1</sup>.

الملاحظ على هذا التعريف أن القضاء الفرنسي بالغ في التشدد و استلزم أن يكون العزل فور علم صاحب العمل بالخطأ الجسيم الصادر عن العامل بحيث أن الاحتفاظ به يجعل له حق في الأجر عن مهلة الإخطار، و أن رضاه بالاحتفاظ بالعامل معناه عدم الإضرار بالمؤسسة. إلا أننا نرى أن بقاء صاحب العمل على العامل هو تقدير لجسامة الخطأ على المؤسسة أو مراعاة الظروف الملائمة لهذا الخطأ.

أما تعريف العزل في القضاء الجزائري فإن جُل الأحكام الصادرة عن القضاء الاجتماعي أسست أحكامها على حصر الخطأ الجسيم المبرر للفصل على الحالات الواردة في المادة (73) من القانون (91 - 29)، إذ لا يمكن الخروج عنها إلا بمادة قانونية مماثلة لها.<sup>2</sup> و بذلك يكون القضاء الاجتماعي أيد مسألة المشرع العمالي في الحصر القانوني لحالات الخطأ الجسيم الواردة في قانون العمل (90 - 11) المعدل و المتمم.

بل ويذهب القضاء الاجتماعي الجزائري إلى ضرورة احترام القواعد الاجرائية المتبعة في فصل العامل دون النظر إلى طبيعة الخطأ الجسيم الذي تم بموجبه عزله من طرف المستخدم. ففي قضية صدرت عن المحكمة العليا بتاريخ 04 جوان 1997، جاء فيها الحكم بإلغاء عزل العامل وإعادة إدماجه في منصب عمله إذا طلب ذلك أو حصوله على تعويض عن الفصل إذا ما قرر المستخدم عدم إعادة إدماجه في منصب عمله<sup>3</sup>.

لكن حسب رأيي الخاص إن هذا الرأي تترتب عليه آثار غير منطقية فكيف يمكن أن يستفيد العامل الذي ارتكب خطأ جسيما من إعادة إدماجه فقط لأن رب العمل لم يحترم الإجراءات القانونية في فصله بينما يُحرّم عامل آخرى قد لا يرتكب خطأ جسيما من العودة إلى منصب عمله متى احترم صاحب العمل تلك الإجراءات المتخذة ضده.

إن إجتهد المحكمة العليا مخالف لروح القانون و يتناقض معه، فمن المفروض أن

1- زوية عز الدين، رسالة ماجستير، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقة

العمل، جامعة بومرداس، القانون، عقود و مسؤولية، 2011، ص 37.

2- بن صاري ياسين، التسريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 19.

3- بن صاري ياسين، مرجع سابق، ص 17.



إلغاء العزل لا يؤدي إلى إعادة الإدماج ، طالما أن المستخدم رفض ذلك لأن أساس علاقة العمل هو عنصر الثقة.

و رأينا هذا ليس معناه هو أننا نؤيد عدم ضرورة احترام الإجراءات القانونية المتعلقة بالفصل ولكن نؤيد جدية السبب المشروع للفصل مع ضرورة إحترام الإجراءات القانونية التي أصبحت ملزمة للهيئات المستخدمة<sup>1</sup>.

### البند الثاني

#### الهيئة المختصة بعزل الإطار المسير

تعتبر الجمعية العامة للمساهمين الهيئة العليا في الشركة و لها الحق الكامل في سلطة إصدار القرارات الملزمة لإدارة الشركة. بما في ذلك تعيين و عزل الإطار المسير من الشركة ذات رؤوس الأموال في أي وقت، وهو أمر أقره كل من المشرع التجاري<sup>2</sup>. والمشرع العمالي في المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>3</sup>.

#### 1- عزل رئيس مجلس إدارة الشركة

تمارس الجمعية العامة للمساهمين حق العزل بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق عزل كافة أعضاء مجلس الإدارة<sup>4</sup>، و الذي نجد سنده في المادة (613) من المرسوم التشريعي (93 - 08)<sup>5</sup>، كما يتم عزل الإطار المسير بطريق مباشرة من قبل جهاز إدارة الشركة و هذا طبقاً لنص المادة (636) من (ق.ت.ج)<sup>6</sup>.

و بالتالي أرى أن المشرع التجاري جعل لكل من سلطة الجمعية العامة أو جهاز إدارة الشركة في عزلهم للإطار المسير أمراً مطلقاً، و بدون تقييد. بل ويصنف ضمن خانة القواعد الآمرة والتي تتعلق بالنظام العام، ولا يمكن المساس بها أو الحد منها، إذ لا يجوز أن

1- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص118.

2- المواد (636) و (645) ، من المرسوم التشريعي(93 - 08) المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

4- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص296.

5- تنص المادة (613) من المرسوم التريعي (93 - 08) على أنه: «يجوز إعادة إنتخاب القائمين بالإدارة كما يجوز للجمعية العامة العادية عزلهم في أي وقت».

6- المادة (636) من المرسوم التشريعي (93 - 08) ، مرجع سابق.

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

يرد في القانون الأساسي للشركة ما يقيد هذا الحق من شروط أو إتفاق يقضي بغير ذلك يكون باطلاً<sup>1</sup>.

و حق الجمعية العامة للمساهمين أو جهاز إدارة الشركة في عزل المسير في أي وقت يجد أساساً له في النظرية التعاقدية التي تعتبر المسير وكيلاً و عاملاً أجبر يربطه عقد عمل مع جهاز إدارة الشركة<sup>2</sup>. وهو بذلك قابل للعزل في أي وقت و بكل حرية من قبل الموكل<sup>3</sup>. و هو ما سبق بيانه.

أما المرسوم التنفيذي (90 - 290) فنجده قد أحال مسألة عزل أو فسخ عقد الإطار المسير إلى أحكام الأمر (75 - 59)<sup>4</sup>، و بالتالي للجمعية العامة للمساهمين عزل مسيري الشركة ذات رؤوس الأموال في أي وقت ودون إبلاغه ، فالعزل في أي وقت عزل تقديري يرجع إلى الجمعية العامة للمساهمين طالما أن عقد عمل المسير مرهون بتحقيق النتائج المتفق عليه مع جهاز إدارة الشركة.

و بما أن الجمعية العامة تتمتع بالسلطة العليا و السيادة المخولة لها بمراقبة أجهزة الشركة فإن لها الحق في إستبدال الرئيس المدير العام كمسير للشركة ، أو المديرين العامين سواء كانوا من القائمين بالإدارة او المعينين بعقد عمل من خارج القائمين بالإدارة، و نزع الثقة منهم أو عدم الموافقة على طريقة إدارتهم في تسيير الشركة ، أو لإنعدام الكفاءة فيهم<sup>5</sup>.

### 2- عزل مجلس المديرين

لم يذكر المشرع التجاري الجزائري عزل مجلس المديرين عكس ما فعل في الشركة ذات التسيير القديم. لكنه إكتفي بتحديد الهيئة المخولة بعزلهم بناء على إقتراح مجلس المراقبة<sup>6</sup>، المخول بمراقبة أعمالهم.

- 1- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات المغفلة ، المرجع السابق، ص 183.
- 2- المادة (3) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.
- 3- المادة (587)، من (ق.م.ج.) المرجع مشار إليه سابقا.
- 4- المادة (15) ، من المرسوم (90 - 290).
- 5- بن دحو مختار، المرجع السابق، ص 266.
- 6- المادة (645) من المرسوم التشريعي(93 - 08)، المرجع مشار إليه سابقا.

ونرى أن مسألة عدم ذكر المشرع الجزائري عزل المديرين يرجع إلى حالتين رئيسيتين:

### الحالة الأولى

نرى فيها أن أمر عزل الإطار المسير قد يكون تركه المشرع للشركاء في طريقة تحديد عزلهم طالما أنهم ليسوا كرئيس مجلس الإدارة أو المديرين العامين ، إذا كانوا من القائمين بالإدارة ، في شركة ذات التسيير القديم الذي يشترط في عضويتهم أن يكونوا من مالكي لعدد محدد من الأسهم.

### الحالة الثانية

و تخص وضعية أعضاء مجلس المديرين كونهم من خارج المساهمين، فهم مجرد عمال أجراء كغيرهم من العمال مع شيء من التمييز و الاختلاف النوعي في الأحكام وفق طبيعة و نوعية العمل. فهم يخضعون لنفس أحكام قانون العمل و أحكام تختلف عن تلك التي تحكم المؤسسة و هذا ما يجعل مصير تعيينهم وعزلهم في يد الجمعية العامة للمساهمين.<sup>1</sup> وبالتالي فإن مسألة عزلهم يجب أن تخضع إلى جدية السبب الحقيقي لعزلهم، و إلا كان لهم الحق في الحصول على التعويض<sup>2</sup>، من الشركة عكس رئيس مجلس إدارة الشركة أو المديرين العامين والمعينين من القائمين بالإدارة.

وهذا بغرض حماية استقرار وظائفهم و ربط عزلهم بمدى حسن تسييرهم لأموال الشركة أو إرتكابهم لخطأ جسيم كإساءة استعمال أموال الشركة أو المنافسة غير المشروعة و إلى ما ذلك من الأخطاء التي تكون سبباً كافياً لعزلهم في أي وقت.

### المطلب الثاني

#### الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل الإطار المسير

إذ كان انتهاء علاقة عمل الإطار المسير تخضع لإرادة الأطراف المتعاقدة. إلا أن هذه العلاقة قد تنتهي في بعض الحالات لأسباب خارجة عن إرادة أطرافها بل و قد تكون لا رغبة لهم فيها<sup>3</sup>.

1- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائري، المرجع السابق، ص 129.

2- المادة (14) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

3- معزز عبد السلام، المرجع السابق، ص 85.

فالحالات الإرادية تلحق كلا المتعاقدين و دون رغبتهما. أما جهاز إدارة المؤسسة أو الإطار المسير نفسه. و بالتالي هي حالات تلحق طرفي العلاقة التعاقدية. و تختلف من جهة أخرى بالنسبة لكل طرف عن الآخر. و تكون إما بقوة القانون وهي الحالات التي تلحق فقط بشخص الإطار المسير (فرع أول) أو إستحالة التنفيذ وتلحق الشركة (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### إنهاء علاقة عمل الإطار المسير لأسباب عارضة

نص كل من قانون العمل و القانون التجاري على هاته الأسباب و هي أسباب تتعلق بالحالة الشخصية للعامل المسير الأجير وحده<sup>1</sup> و تتمثل في الوفاة (بند أول) أو العجز الكلي كما ورد تحديده في التشريع (بند ثان).

### البند الأول

#### وفاة الإطار المسير

تعتبر الوفاة سبباً طبيعياً و نهاية محتمة لكل إنسان و هي من الأسباب القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة عمل الإطار المسير ويقصد بها هنا المسير فقط. ذلك أن شخصية المسير الأجير تعتبر في عقد التسيير من العناصر الجوهرية في العقد بل و أساسية في قيامه؛ فهي محل اعتبار تعاقد جهاز إدارة المؤسسة<sup>2</sup>. لذلك فإن عقد التسيير ينتهي بوفاة العامل المسير الأجير، و هو المقصود في الفقرة (9) من المادة (66) من القانون (90 - 11). و وفاة العامل المسير تكون حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد العامة<sup>3</sup>. أما المؤسسة فلا تنتهي علاقة العمل بالنسبة لها إلا إذ تعرضت للحل أو لاستحالة إستمرار وجودها كدخلها

1- المادة (66) من القانون (90 - 11) ، و المادة (637) ، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2- غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص175.

3- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص368.

- و تجدر الإشارة أن المشرع العمالي الجزائري عكس بعض التشريعات العربية لم يحدد نوع الوفاة التي ينقضي بها عقد العمل بما إذا كانت حقيقية أم حكمية. بينما جاء في القانون المصري بان: "تنقضي علاقة العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً شريطة أن يكون تقرير الوفاة حكماً ثابتاً بموجب حكم قضائي نهائي منقول عن سيد محمد رمضان، المرجع السابق، في الصفحة 399.

في عملية إدماج مع مؤسسة كبرى أخرى وهذا تبعا لظروفها الاقتصادية<sup>1</sup>.  
و بوفاة العامل المسير الأجير سواء كان مساهما أو من القائمين بأعمال الإدارة  
فينتهي عقد التسيير بقوة القانون، وتنتهي تلك الرابطة العقدية التي تجمعها بجهاز إدارة  
الشركة تلقائياً<sup>2</sup>.

و قد تكون وفاة العامل المسير واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل و بالتالي فلا  
يترتب عنها أي التزام في ذمة المؤسسة، إلا ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، فيما  
يخص منحة الوفاة المقررة بمقتضى ما جاء في المواد (48) إلى (50) من قانون التأمينات  
الاجتماعية<sup>3</sup>.

وبالتالي لا يترتب لذوي الحقوق قبل الشركة أي حق آخر<sup>4</sup>. أما إذا كنت الوفاة ناتجة  
عن حادث عمل أو مرض مهني كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل و  
الأمراض المهنية<sup>5</sup>، ففي هذه الحالة يختلف الأمر عن الحالة السابق ، حيث تبقى آثار  
علاقة العمل المادية المتمثلة في معاش أو ريع الوفاة سارية و مستمرة لصالح ذوي حقوق

1- المادة (7/66) ، من القانون (90 - 11).

2- محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص368.

3- القانون رقم (83 - 11) يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مؤرخ في 02 جوان 1983 (ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في  
05 جوان 1983.

4-المادة (67) تنص على أنه: يقصد بذوي الحقوق «- زوج المؤمن له، غير انه لا تخول الاستفادة من الأداءات العينية  
للزوج إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا إذ كان الزوج أجيروا يمكن أن يستفيد من الأداءات بصفته صاحب الحق إن كان  
لا يستوفي شروط تحويل الحقوق بحكم نشاطه. لأولاد المكفولين كما هم محددون في التنظيم المتعلق بالضمان  
الاجتماعي و الذين يقل عمرهم عن الثامنة عشرة سنة.و يعتبر أيضا أولاد مكفولين:- الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد  
و العشرين سنة و أبرم بشأنهم عقد تمهين يقضي بمحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- الأولاد الذين يقل عمرهم عن الواحد و العشرين سنة و يواصلون الدراسة، و في حالة إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن  
الواحد و العشرين لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.- البنات دون دخل أيا كان عمرهن.- الأولاد أيا كان عمرهم  
والذين تتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.ويعد ياقين على صفة ذوي الحقوق الأولاد الذين  
يستوفون الشروط السن المطلوبة و وجب عليهم الانقطاع عن التمهين أو الدراسة بحكم حالته الصحية.- أصول المؤمن  
له أو زوجه المكفولين لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد».

5- القانون (83 - 13) يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل و المتمم بالأمر (96 - 19) المؤرخ في 06  
يوليو 1996، (ج.ر.ج.ج) عدد(42) مؤرخة في 07 يوليو 1996.

العامل المسير، و دون مراعاة مدة عقد العمل وفق الأحكام المقررة في القانون (83 - 13).

ومن جهة أخرى إذا كان الإطار المسير رئيس مجلس إدارة أو أحد المديرين العامين و القائمين بأعمال الإدارة، و يملكون عدداً محدداً من الأسهم في الشركة فإن لذويهم حق التصرف في أسهم الضمان التي كان يمتلكها المسير والتي على أساسها تم قبول عضويته في مجلس إدارة الشركة ، و عتبرت ضمن الشروط الأساسية لتعيينه كما أسلفت سابقاً.<sup>1</sup>

### البند الثاني

#### العجز الكلي للإطار المسير

يعد العجز الكلي للعامل المسير الأجير بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية، من الأسباب الجدية و الحقيقية التي تمنح لجهاز إدارة الشركة حق المبادرة بإنهاء عقد عمل المسير، مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين و الأعراف و النظم المهنية المعمول بها.<sup>2</sup>

قد يتعرض العامل المسير كغيره من العمال الأجراء إلى عجز كامل عن العمل حث يصبح المسير غير قادر على مواصلة أداء التزاماته المهنية. كإصابته بمرض مهني<sup>3</sup> مزمن يؤدي به إلى عدم القدرة على ممارسة عمله على أكمل الوجه. أي عجزاً كلياً<sup>4</sup>، و هذا المرض يمكن إثباته بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص يؤكد فيها حالته المرضية و نسبة العجز الكامل عن عدم قدرة المسير الأجير على ممارسة عمله و إلتزاماته المهنية تجاه المؤسسة.

و قد اشترط المشرع الجزائري حتى يستفيد العامل من الحق في الحصول على التأمين

---

1- المادة (620) من المرسوم التشريعي (93 - 08)، و التي تنص على أنه: «يجوز للقائم بالإدارة او لذوي حقوقه استرجاع حرية التصرف في أسهم الضمان، بمجرد مصادقة الجمعية العامة العادية على حسابات السنة المالية الأخيرة و المتعلقة بإدارته.

2- هدفي بشير، المرجع السابق، ص115.

3- تنص المادة (63) من القانون (83 - 13)، تنص على أنه: «تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص».

4- محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص389.

الاجتماعي أن يكون العامل الأجير قد أصيب بعجز كامل ، و هو مرتبط بعقد عمل بجهاز إدارة المؤسسة. بمعنى أن يكون المسير الأجير يعمل تحت سلطة وإشراف و توجيهات جهاز إدارة الشركة. أي وجود علاقة السببية بين الحادث و العمل<sup>1</sup> و هو ما يجعله تحت حمايته.

ففي هذه الحالة جاز لجهاز إدارة الشركة إنهاء عقد العمل إذا يحق لجهاز إدارة المؤسسة أن يتقدم بالتصريح عن الحالة الصحية التي تعرض لها المسير الأجير، إلى هيئة الضمان الاجتماعي بإعتبار أن العامل المسير من المؤمننين له ليستفيد من حقوقه من هيئة الضمان الاجتماعي. عندها يمكن لجهاز إدارة الشركة أن يقوم بتحويل الملف الطبي للعامل المسير الذي يصبح من حقه الإستفادة من طلب الحصول على العجز الدائم للإطار المسير من هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.<sup>2</sup>

يتقاضى بموجبه العامل المسير ريعاً كاملاً أو ما يسمى معاش العجز يقدره الطبيب المستشار المختص لدي هيئة الضمان الاجتماعي. و يحسب مبلغه وفق الشروط المحددة في قانون التأمينات الاجتماعية، عن طريق الطبيب المختص لذي هيئة صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.<sup>3</sup>

1- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى، طبعة 2013، ص45.

2- المادة (38) من القانون (83 - 13).

- ونص القانون (83 - 11 ) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم بالأمر (96 - 17) المؤرخ في 06 يوليو 1996، (ج.ر.ج.ج) عدد (42) مؤرخة في 07 يوليو 1996.

و الذي جاء في مادته (03) و (06) على أنه: « يستفيد من قانون التأمينات الاجتماعية كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه .كما ينطوي وجوبيا تحت مظلة التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون داخل القطر الجزائري مهما كانت جنسيتهم ومهما كان نوع العمل الذي يقومون بممارسته سواء كان ذلك لصالح صاحب عمل واحد أو لجماعة أصحاب عمل. ومهما كانت طبيعة عقد عملهم وكذا الأجر الذي يتقاضونه».

3- المواد (39) إلى المادة (48) من القانون (83 - 13).

- يحسب الريع حسب المادة (39) بأنه: « يحسب الريع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الإثني عشرة (12) شهرا التي سبقت إنقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث».

و بذلك تنتقطع علاقة عمل المسير نهائياً بجهاز إدارة الشركة<sup>1</sup>، بعد العجز الكلي الذي أصاب العامل المسير، فيحصل العامل المسير على ريع يسدد له شهرياً يتقاضاه عند حلول أجله من صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء.<sup>2</sup>

وبإنقطاع علاقة عمل المسير النهائية بجهاز إدارة الشركة بسبب المانع الذي أصاب المسير الأجير أجاز عندها المشرع التجاري أن ينتدب مسيراً آخرأً ليقوم بأعماله حتى يتم انتخاب مسيراً أجيراً جديداً لتولي تسيير أمور الشركة.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني

#### إنهاء علاقة عمل الإطار المسير لإستحالة التنفيذ

يعد إنهاء عقد عمل الإطار المسير لاستحالة التنفيذ من الحالات اللإرادية. التي قد تفرض على جهاز إدارة الشركة نتيجة لظروف القوة القاهرة أوالحادث الفجائي ، لا يعزى إليه و ليس في وسعه دفعه<sup>4</sup>. مما يستوجب عليه إنهاء عقد عمل المسير من جانب هيئة المؤسسة.

و وفقاً على الاشكاليات التي يطرحها إنهاء عقد عمل المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال نتيجة لهذه الظروف الخارجية ، و التي قد تلحق المؤسسة. سأحاول تفصيل هذه الاشكالات من خلال القوة القاهرة ( بند أول)، ثم الوقوف على أثارها على علاقة عمل الإطار المسير ( بند ثان).

### البند الأول

#### القوة القاهرة

#### 1- تعريف الفقه للقوة القاهرة

يعرف الفقه القوة القاهرة على أنها: « الحادث الذي لم يكن توقعه و الذي جعل الوفاء بالتعهد مستحيلاً و أنها كل قوة لا يتسنى مقاومتها، و على كل لا يمكن الحديث عن القوة

1- المحكمة العليا القرار رقم (619805) بتاريخ 07 /10/ 2010، المجلة القضائية الجزائرية، عدد (01) سنة (2011)

ص186، جاء فيه: « لا يسرح العامل بسبب عجز من الصنف الأول، مادام عجزه ليس بعجز كلي و نهائي».

2- المادة (50) من القانون (83 - 13).

3- المادة (02/637) ، من المرسوم التشريعي (93 - 08) ، المرجع مشار إليه سابقاً.

4- غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 176.



القاهرة إلا إذا كان أمرا لا يمكن توقعه، ولا دفعه بحيث يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا إضافة إلى كون هذا الأمر لا يكون منسوباً للمدين و يد له فيه»<sup>1</sup>.

ويعرفها أيضا أغلبية الفقه بأنها: «حدث غير متوقع يستحيل دفعه و يجعل تنفيذ العقد مستحيلا و يرادفها البعض بعبارة "القضاء والقدر" حيث تخور قوة الإنسان تماما أمام الاحداث التي ليس للإرادة الأكثر و عيا وتبصيرا حيلة في دفعها»<sup>2</sup>.

إذا يستخلص من هذه التعاريف أن القوة القاهرة إذا كانت سبباً في حدوث واقعة فإن المدين يتحمل من التزامه بقوة القانون ، نظرا لحدوث طارئ خارج عن إرادته و لا يد له فيه، مما يجعل عقد عمل المسير قد يتراخى فيه التنفيذ من جانب العامل المسير. و هو ما يعطي الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل من جانبه نظرا لتغير الظروف الاقتصادية ، التي أصبحت مرهقة بالنسبة للشركة ذات رؤوس الأموال إلى الحد الذي يجعلها مهددا بالخسارة الفادحة بسبب هذا الحادث الغير متوقع.

### 2- تعريف التشريع للقوة القاهرة

لم يتطرق المشرع الجزائري صراحة إلى وضع تعريف للقوة القاهرة ، بل أشار إليها في صلب القانون المدني كسبب لإنقضاء الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي عن إرادته<sup>3</sup>.

و أشار كذلك المشرع الجزائري في المادة (121) من القانون المدني الجزائري أنه إذا ستحال تنفيذ العقد للقوة القاهرة فإن الاستحالة تؤدي إلى إنفساخ العقد بقوة القانون أي من تلقاء نفسه<sup>4</sup>.

في حين المشرع التونسي فقد عرفها في مجلة الالتزامات و العقود على أنها الحالة التي لا يتيسر معها الوفاء بالعقود أي كل ما لا يستطيع الإنسان دفعه كالحوادث

1- فروقي على، عبدالنور لعلام، التكييف القانوني لوباء "كورونا- كوفيد 19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية مجلد (16) العدد(02) جوان 2021، ص628.

2- عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص95.

3- تنص المادة (307) ، من (ق.م.ج)

4- تنص المادة (121) ، من (ق.م.ج) على أنه: «في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له و يفسخ العقد بحكم القانون».

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

الطبيعية من فيضان و زوابع و حريق و جراد أو غزو أجنبي أو فعل الأمير (فعل السلطة العامة). ولا يعتبر السبب الممكن اجتنابه قوة القاهرة إلا إذا أثبت المدين أنه استعمل كل الحزم في درئه<sup>1</sup>.

و من جانب آخر عرفها المشرع المغربي في قانون الالتزامات و العقود على أنها كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه كالظواهر الطبيعية ( الفيضانات و الجفاف و العواصف و الحرائق و الجراد) و غارات العدو و فعل السلطة و يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا. و لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه ما لم يقدم المدين الدليل على أنه بذل كل العناية لدرئه عن نفسه<sup>2</sup>.

و عرفها المشرع الفرنسي على أن القوة القاهرة في المجال التعاقدية تكون عندما يحدث سبب خارج عن إرادة المدين لم يتم توقعه عند إبرام العقد و لا يمكن درئه بوسائل ملائمة و يمنع من تنفيذ الالتزام من طرف المدين<sup>3</sup>.

الملاحظ من هذه التعريفات أنها قد أجمعت كلها على أن القوة القاهرة هي ذلك الحادث أو الواقعة التي لا يمكن أن يتوقعها الإنسان عادة و يستحيل مقاومتها أو دفعها ولا يكون للمدين يد في تحقيقها فيه و لا يمكن درئه، بحيث يجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلا. و إذا كان هذا هو الأصل في القواعد العامة فإنه يعد كذلك أصلاً في عقد العمل<sup>4</sup>.

### 3- تعريف القضاء للقوة القاهرة

أمام الغموض الذي يلف مفهوم القوة القاهرة في التشريع الجزائري و المقارن فقد تدخل قضاء هذه التشريعات لكي يحاول إزالة اللبس والغموض اللذان يشوبان تلك النصوص القانونية.

1- الفصل (283) من القانون رقم (87-08) مؤرخ في 15 أوت 2005، يتعلق بالمصادقة على إعادة تنظيم مجلة الالتزامات و العقود التونسية، (ج.ر.ج.ت) عدد(68) مؤرخة في 15 أوت 2005.

2- الفصل (269) من الأمر القانوني رقم (89-126) مؤرخ في 14/09/1989، متضمن قانون الالتزامات و العقود المعدل بالقانون رقم (2001-31) مؤرخ في 07/02/2001. و العقود المغربي.

3- عبد الرشيد طيبي، الرئيس الأول للمحكمة العليا، الجزائر، القوة القاهرة و أثرها على التشريع و القضاء: فيروس كوفيد

19- نموذج- الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا: <http://www.coursuperme.dz>

4- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص402.

تدخل القضاء الجزائري في إحدى قراراته بخصوص السبب في الإنتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، هو إثبات توقف المؤسسة نهائياً عن النشاط بسبب قوة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم، أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئاً و غير متوقع لا يمكن التحكم فيه. و لا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة<sup>1</sup>.

الملاحظ أن القضاء الجزائري لم يوضح مفهوم القوة القاهرة لكن حسب رأي أنها كل حادث لا يستطيع الإنسان رده أو توقعه، كان يكون سبباً اقتصادياً الذي ستبعده لأن ذلك يكون وراءه إرادة صاحب العمل كإفلاس الشركة مثلاً.

و من جهة ثانية يتبين لنا أن القانون خول للقاضي الجزائري التدخل على الأرجح من خلال نص الفقرة الثالثة من المادة (107) الواردة في القانون المدني الجزائري في إعفاء صاحب العمل من التزاماته في حالة استحالة تنفيذ إلتزاماته بسبب حالة القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ التزاماته مستحيلة بسبب الخسارة الفادحة التي تحل به<sup>2</sup>. و لم يوضح مفهوم القوة القاهرة لتبقى دائماً الحادث الذي لا يمكن توقعه و لا رده. إلا أنه يمكن أن نستخلص له بعض الشروط منها:

\*- أن يكون انعقاد عقد عمل المسير قبل حدوث حالة القوة القاهرة التي جعلت من تنفيذ عقد العمل مستحيل التنفيذ من جانب صاحب العمل.

\*- أن تكون حالة القوة القاهرة ظرفاً استثنائياً ، بمعنى حصول هذا الظرف نادر بحسب السير العادي للأمر، و مثاله حرب أو زلزال أو انتشار وباء يعم البلاد يصعب التحكم فيه كوباء (كورونا- كوفيد19).

\*- أن تؤدي هذه الحالة إلى استحالة تنفيذ الإلتزام من جانب هيئة المؤسسة بسبب ما قد يلحقها من خسارة فادحة قد تؤدي بإغلاقها.

أما القضاء المغربي فقد عرف القوة القاهرة في إحدى قراراته بأنها: « كل حادث الذي يستحيل لا يستطيع الإنسان توقعه و لا رده طبقاً للفصل (269) من (ق.ل.ع) و الكساد

1- المحكمة العليا القرار رقم (603823) مؤرخ في 2010/05/06، المجلة القضائية الجزائرية 2010 ، عدد(01) ص356.

2- المادة (03/107) من (ق.م.ج).

في الحركة التجارية أو الافلاس لا يعتبر قوة قاهرة و لا إلغاء الالتزامات الموضوعية على عاتق المقرض لفائدة البنك المقرض، بل تنقلب تلك الالتزامات إلى الالتزام بالتعويض عن الضرر في مواجهة كل متضرر»<sup>1</sup>.

الملاحظ أن القضاء المغربي لم يختلف عن القضاء الجزائري حين استبعد السبب الاقتصادي من القوة القاهرة و إعتبره من فعل الإنسان بإرادته الحرة بل و ألزم المدين بالتعويض عن الضرر الذي قد يلحقه بالطرف الآخر.

و عرفت الغرفة الجنائية لمحكمة النقذ الفرنسية القوة القاهرة بأنها: « الحادث الغير مرتبط بالإرادة و الذي لم تستطع هذه الأخيرة أن تتوقعه أو تتوخاه. كالمريض المرض الطويل وتركت الحرية في تقديده للقضاء بحسب الظروف و الأحوال»<sup>2</sup>.

### البند الثاني

#### أثار القوة القاهرة على علاقة عمل الإطار المسير

إذا كانت القوة القاهرة أحد الحالات التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة عمل المسير الأجير لكونها تتعلق بصاحب العمل وحده دون العامل المسير الأجير و يكون في هذه الحالة كل من المسير و المستخدم على السواء أمام استحالة تنفيذ التزاماتها بسبب القوة القاهرة أدت إلى استحالة التنفيذ<sup>3</sup>.

ومثال هذه الحالات فهي الحالة التي يكون فيها الحادث من المسائل و الأمور غير المتوقعة، والتي لا يمكن لصاحب العمل تداركها أو التنبؤ بها كالحالة التي وجدت المؤسسة العمومية الاقتصادية نفسها أمام حالة إستثنائية فرضت عليها بسبب قوة خارجية تمثلت في جائحة كورونا و التي اجتاحت العالم كله مما أثر على علاقة العمل لاسيما في القطاع الاقتصادي الذي عرف شللاً كبيراً، نتيجة لنقص الكبير في تنظيم وضبط مثل هذه الحالات في إطار تشريع العمل الجزائري والتي ترك تنظيمها إلى الاتفاقيات الجماعية

1- قرار المحكمة المغربية رقم (251) المؤرخ في 2009/02/12، ملف عدد (06/462) منشور بموقع وزارة العدل المغربية.

2 - عطاء الله بوحديد، المرجع السابق، ص97.

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص347.

للعمال مع العلم أن هذه الاتفاقيات ليس معمولاً بها في معظم المؤسسات المستخدمة عمومية أو خاصة كانت. مما جعل حقوق العمال معرضة للضياع أمام أصحاب العمل. وأمام هذا الوضع سارع المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية الأخرى إلى التدخل لتنظيم علاقة العمل وفقاً لهذه الحالة الجديدة والمستحدثة والغير متوقعة. فأصدر جملة من المراسيم التنفيذية جاءت كلها من أجل الحد من إنتشار وباء كورونا (كوفيد-19)<sup>1</sup>.

إن التدابير التي اتخذتها السلطات العامة للدولة نتيجة للظروف الطارئة التي طرأت على الأوضاع الصحية للبلاد، أثرت على أصحاب العمل بأن أوقفت العديد من المؤسسات عن العمل بسبب الإجراءات التي إتخذتها ، و هذا للحد من إنتشار الوباء لاسيما منها مشكلة تعليق نشاط النقل على المستوى الوطني<sup>2</sup>، وهو الأمر الذي أحدث إنقطاعاً نهائياً بين العامل و مكان ممارسة عمله، فأثر على قدرة الانتاج للمؤسسة ،و سبب خسائر كبيرة لأصحاب العمل . أضف إلى ذلك تدابير تمثلت أساساً في وضع الحجر المنزلي و التباعد الاجتماعي تقييداً للحركة.

و هو ما زاد من إرهاق أصحاب العمل نظراً لأن هذه الإجراءات أثرت و بطريقة مباشرة على أصحاب العمل، فخلق لهم صعوبات مالية كبير في كيفية دفع أجور العمال كاملة، دون أداء العمل المطلوب منهم . فالأصل و طبقاً للمبادئ العامة أن مناط إستحقاق المسير للأجر هو قيامه بالعمل، فإن مؤدى ذلك أنه إذا لم يقم العامل المسير بأداء العمل

1- المرسوم التنفيذي رقم: (20 - 69 ) المؤرخ في 21 مارس 2020، و المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار و باء فيروس كورونا (كوفيد- 19) و مكافحته،(ج.ر.ج.ج.) عدد (15) مؤرخة في 21 مارس 2020.

- المرسوم التنفيذي رقم: (20 - 70) المؤرخ في 24 مارس 2020، يتضمن تحديد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد- 19)،(ج.ر.ج.ج.) عدد (16) مؤرخة في 24 مارس 2020

2- المادة (03 ) من (20 - 69) تنص على أنه:«تعلق نشاطات نقل الأشخاص الآتي ذكرها خلال الفترة المذكورة في المادة 2 أعلاه: الخدمات الجوية للنقل العمومي للمسافرين على الشبكة الداخلية ، النقل البري في كل الاتجاهات: الحضري وشبه الحضري و بين البلديات و بين الولايات، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه: المترو، و الترامواي، و النقل بالمصاعد الهوائية، المقل الجماعي بسيارات الأجرة . يستثنى من هذا الإجراء نقل المستخدمين».

- ونصت على أنه: (05 ) من المرسوم التنفيذي (20 - 70) تنص على أنه:« تمنع حركة الأشخاص خلال فترات الحجر، من نحو الولاية أم البلدية المعنية خلال الفترة و /أو الفترات الزمنية المقررة من طرف السلطة العامة».

كما إذا أوقف عن العمل أو انتهى عقد العمل فإنه لا يستحق أجراً<sup>1</sup>. و لأن الحادث هو خارج عن إرادة الطرفين فقد ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل على إبقاء أجور العمل دون توقيفها والإبقاء حتى على حقهم في الاستفادة من عطلم السنوية<sup>2</sup>.

لذلك نرى أن المشرع الجزائري في طريقة معالجته لانتشار كورونا (كوفيد- 19) ، وإتخاذة لجملة الإجراءات القانونية قصد بها حماية علاقة العمل و ضمان استمرارها ، مما يوحي بأن الحالة التي عرفتها البلاد كغيرها من دول العالم تدخل ضمن حالة القوة القاهرة و الحادث الفجائي الذي يعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء علاقة العمل بإرادته<sup>3</sup>.

و بالتالي نرى أن هذه الإجراءات القانونية المتخذة من قبل السلطات العامة دفعت بالعديد من المؤسسات عمومية أو خاصة بإنهاء عقود عملهم ، بل حتى و تسريح العديد من عمالها بسبب الخسائر الفادحة التي لحقت مؤسساتهم للاستحالة التنفيذ من جانبها.

وعليه نتسأل عما إذا كانت الخسائر التي منيت بها الشركات العمومية و حتى الخاصة بسبب انتشار فيروس (كورونا كوفيد- 19) ، وما قد يترتب عليها من توافر ضرورة اقتصادية، من شأنها أن تمنح الحق لأصحاب العمال لإنهاء عقود عمل بعض العاملين لتقليل تكاليف المشاريع للحد من الخسائر والمحافظة على بقاء المشروع في ظل هذه الظروف.

والإجابة على هذا التساؤل نجدها في الفقرة السادسة من خلال ما جاء في المادة (66) من القانون المتعلق بعلاقات العمل (90 - 11)<sup>4</sup>، و التي خول بموجبها المشرع العمالي الجزائري الحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق التسريح للتقليص من عدد العمال<sup>5</sup>، و بالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون<sup>6</sup>.

1- محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقاً لقانون العمل العماني و قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية و معايير العمل الدولية، دار الكتب القانونية، مصر المحلة الكبر 2007، ص15.

2- المادة (06) ، من المرسوم التنفيذي (20 - 69) .

3- المادة (03/107) ، من (ق.م.ج).

4- المادة (06/66) من القانون (90 - 11) على أنه: «تنتهي علاقة العمل:- التسريح للتقليص من عدد العمال» .

5- المادة (69) من القانون (90 - 11) .

6- المادة (70) و المادة (71) من القانون (90 - 11) .

## الباب الأول ————— تكوين علاقة عمل الإطار المسير

لكن بالرجوع إلى الإجراءات المتخذة من طرف المشرع الجزائري حول مكافحة وباء كورونا قد تناقضى مع نفسه وفقاً لما جاء في نصوص المواد (66)،(69)،(70)،(71)، من القانون(90 - 11). لذلك فإن كل الإجراءات المتخذة من قبل السلطة العامة كانت تصب في غير صالح صاحب العمل، و يؤكد كلامنا هذا، ما جاء في تصريح المسؤول الأول عن قطاع المالية بالحكومة الجزائري، حول الخسائر التي لحقت القطاع الاقتصادي للدولة لاسيما قطاع النقل بجميع أنواعه و الذي تصدر قائمة الخسائر ثم قطاع الفنادق، و المطاعم.<sup>1</sup> و إن ذل ذلك فإنما يذل على أن وباء ( كورونا كوفيد- 19) هو حالة لم يكن يتوقعه مجتمعنا، ولم يكن حتى بالمستطاع دفعها. مما جعلها من الأسباب التي أدت إلى استحالة تنفيذ عقد عمل المسير.

---

1-تصرح السيد وزير المالية، أيمن بن عبد الرحمان، أمام ممثلي الشركاء الاجتماعيين والمتعاملين الاقتصاديين حول الخسائر التي لحقت بعض المؤسسات العمومية الاقتصادية بتاريخ 29 غشت 2020، المصدر، جريدة الخبر الجزائرية الجزائرية، الموقع الالكتروني: <https://elkhabar.com>



## الباب الثاني



الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير





## لباب الثاني

### الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

لكل طرف من أطراف علاقة العمل منفعة يسعى إلى الحصول عليها من خلال تعاقدته مع الآخر. والمتعاقدون هم الذين يقدرّون المنافع التي تعود عليهم من وراء إبرامهم العقود التي يلزمون أنفسهم بها بناء على إرادتهم. ولكن منفعة الأطراف و ما يتوقعون الحصول عليه من العقد قد لا تتحقق بسبب إخلال أحدهم بالتزاماته التعاقدية. ومن أجل ذلك فرض القانون وجوب احترام ما تجهت إليه إرادة المتعاقدين؛ وقرر الجزاءات المناسبة التي توقع على الطرف الذي لا يحترم التزاماته التي ألزم نفسه بها.

و علاقة عمل الإطار المسير، هي كغيرها من علاقات العمل؛ إلا أن لها من الخصوصيات ما يجعلها تتميز عن علاقة العمل الأخرى ؛ و ذلك يرجع للمنصب الذي يشغله الإطار المسير، والذي قد يترتب عنه مسؤوليته نتيجة إخلاله بأحد التزاماته التعاقدية أو نتيجة الأخطاء التي يرتكبها أثناء أدائه لأعمال الإدارة و التسيير. أو المساس بحقوقه المشروعة.

لذلك قد يترتب عن علاقة عمل الإطار المسير دعاوى تقام ضدهم من جهة. و من جهة ثانية يكون الإطار المسير هو صاحب الدعوى المرفوعة من جانبه ؛ في حالة تم الإعتداء على حق من حقوقه التي تتعرض للإعتداء من طرف جهاز إدارة الشركة ؛ مما يدفع الإطار المسير إلى اللجوء إلى القضاء الإجتماعي لدفاع عن حقوقه والتي تستوجب تسويتها في إطار نزاعات علاقة العمل .

و توضيحا مني لكل هذه الإشكاليات التي قد تطرح من جانب المسؤولية التي تثار ضد الإطار المسير أو من جانبه . رأيت أن أتناول ضمن هذا الباب المسؤولية المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير ( فصل أول)، ثم المنازعات المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير؛ سواء تلك المتعلقة بالدعاوى التي ترفع ضده ، أو تلك الدعاوى التي يرفعها هو بنفسه عند المساس بحقوقه (فصل ثان).

### الفصل الأول

#### المسؤولية المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

تخضع العقود بصفة عامة إلى نظرية العقد من حيث تكوينها و أركانها و أحكام تنفيذها و انقضائها وما يترتب عنها من مسؤولية عقدية حالة الاخلال بالتزامات في العقد؛ كذلك يمثل عقد عمل الإطار المسير باعتباره جزء من المنظومة تلك العلاقة التي تجبر الطرفين على تنفيذ ما يولده عقد العمل من التزامات. لذلك نص قانون علاقات العمل (11-90)<sup>1</sup> على جملة من الالتزامات القانونية يخضع بموجبها الإطار المسير في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية المنصوص عليها.

ونص كذلك المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي (290-90) على أن للإطار المسير للشركة ذات رؤوس الأموال التزامات و سلطات<sup>2</sup>.

ومن جهة ثانية نجد أن المشرع التجاري الجزائري حمل الإطار المسير، ومساعديه كذلك المسؤولية بمقتضى قواعد القانون العام منفردين أو بالتضامن حسب الأحوال تجاه الشركة أو الغير، سواء عن مخالفات أحكام هذا القانون أو عن مخالفة القانون الأساسي للشركة، أو عن الأخطاء التي يرتكبونها في قيامهم بأعمال إدارتهم<sup>3</sup>. وأساس ذلك ما نص عليه المشرع الجزائري أيضا في نصوص قواعد القانون المدني، على أن كل شخص يتسبب في ضرر للغير يلتزم بالتعويض<sup>4</sup>.

وبالتالي فإن خروج العامل المسير عن هذه الالتزامات عن قصد أو غير قصد، سواء ما تعلق منها بامتناع المسير عن أداء العمل، أو إخلاله بالتزام مستلزمات تنفيذ عقد التسيير، أو مخالفته لقواعد و أحكام قانوني العمل، أو أحكام القانون التجاري، يتعرض الإطار المسير للمسؤولية العقدية و الناتجة عقد العمل، أو المسؤولية التقصيرية الناتجة عن مخالفة القانون. كما أنه لا يُسئل عن جريمة إرتكبها غيره. إلا إذا أُحيط بعلمها أو

1- المادة (7)، من القانون (11-90).

2- المادة (3) والمادة (03/8) من المرسوم التنفيذي (290-90).

3- المادة (578)، من (ق.ت.ج)، المرجع مشار إليه سابقا.

4- المادة (124)، من (ق.م.ج).

ساهم فيها.<sup>1</sup>

و نظراً لتنوع المسؤوليات المترتبة عن التزامات الإطار المسير إرتأيت أن أقسم هذا الفصل إلى مسؤولية الإطار المسير الناتجة عن التزامات عقد العمل، باعتبارها أحد ركائز علاقة العمل (مبحث أول) ، ثم مسؤولية الإطار المسير الناتجة عن الإلتزامات القانونية، والتي تجد أساسها في تبعية الإطار المسير لجهاز إدارة الشركة ( مبحث ثان) .

### المبحث الأول

#### مسؤولية الإطار المسير عن التزامات عقد العمل

يشكل أداء العمل عنصراً من عناصر عقد تسيير العمل الذي لا تستقيم علاقة العمل إلا به فضلاً عن عنصر الأجر و عنصر التبعية بما يمثله تنفيذ العمل من التزام أصلي و أساسي، لأن جهاز إدارة المؤسسة لا ينتظر من المسير ، سوى إنجاز العمل المتفق عليه في عقد التسيير. وغير ذلك يعتبر عنصر العمل باطلاً و عديم الأثر، فعقود العمل لا تقوم إلا على قيام العناصر السابقة<sup>2</sup>.

و بالتالي إذا أخل الإطار المسير بما يمليه عقد التسيير و ما تنص عليه تشريعات العمل و لم ينجز عمله أو أنجزه في وقت متأخر، اعتبر مخالفاً بالتزام عقدي. يمكن أن يؤدي إلى انهيار العلاقة القائمة بين الطرفين ؛ كما يمكن لجهاز المؤسسة أن ينهي عقد التسيير فضلاً عن معاقبة المسير لارتكابه خطأً تأديبياً كما أسلفنا سابقاً.

ولذلك إختلفت التشريعات و الأحكام القضائية في الأخذ بالقواعد العامة للمسؤولية التي تجعل الإطار المسير في هذه الصورة من الامتناع عن التنفيذ يتحمل المسؤولية العقدية ، و يلتزم بدفع التعويض نتيجة الأضرار التي خلفها امتناعه عن أداء العمل الذي تضمنه عقد التسيير؛ مثل إمتناع المسير عن توزيع الأرباح المستحقة لأحد أو لبعض المساهمين لفترة طويلة من الزمن، أو إهماله في دفع التأمين على موجودات المؤسسة، وحدث لتلك

1- كمال السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، الدار العلمية الدولية، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، سنة 2002، ص 528.

2- محمد حسين منصور ، المرجع السابق، ص 83.

الموجودات أضراراً كان يمكن تغطيتها من التأمين<sup>1</sup>.

و من جهة أخرى قد يتعرض عقد التسيير، إلى الإخلال بالمستلزمات القانونية التي ترافق تنفيذ عقد التسيير؛ فهي تختلف عن الحالة السابقة، إذ بمقتضى العقد يتعين على الإطار المسير أن ينفذ عمله وفق ما يقتضيه العقد من العناية، وضمان تحقيق غرض الشركة<sup>2</sup>، و عدم منافسة جهاز إدارة المؤسسة، و المحافظة على الأسرار التي يطلع عليها، و هذا خلال كل فترة العقد<sup>3</sup>. و كل إخلال من الإطار المسير يعرضه إلى المساءلة أساسها عقد التسيير<sup>4</sup>.

و إنطلاقاً من كل ما تقدم فإنني سوف أتناول إخلال الإطار المسير بالتزامات عقد تسيير العمل المتفق عليه (مطلب أول)، ثم إخلال الإطار المسير بالالتزامات القانونية المترتبة عن عقد التسيير (مطلب ثان)

### المطلب الأول

#### إخلال الإطار المسير بعقد تسيير العمل المتفق عليه

يتمثل عقد تسيير الإطار المسير في الإتفاق المبرم بين طرفيه؛ فيقوم المسير الأجير بأداء العمل تحت سلطة، و فائدة جهاز إدارة المؤسسة؛ مقابل أن يقدم هذا الأخير أجراً على ذلك. ما يجعل عقد عمل المسير يولد التزامات تقع على أطراف العلاقة التعاقدية؛ من أهمها أن يُنجز الإطار المسير العمل المكلف به، و ما هو من مستلزمات عقد التسيير.

وعليه فإن كل خروج للإطار المسير عن الالتزامات المتفق عليها في عقد التسيير؛ كطبيعته ومكان وزمان تنفيذه عن قصد أو غير قصد، هو إخلال بما ورد في عقد العمل

1- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 460.

2- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 290.

3- ناصر موسى، مقالة، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري ( شرط عدم المنافسة في عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (04) ، العدد (02) ( ديسمبر 2019) ص 03.

4- الطيب بلولة ، السابق، ص 172.

على النحو الذي يمنح جهاز إدارة المؤسسة الحق في مطالبته بالتعويض، متى أدى هذا الامتناع إلى الإضرار بمصالح المؤسسة<sup>1</sup>.

و بالتالي لا يلتزم المسير إلا بتنفيذ العمل المحدد و المتفق عليه في عقد التسيير ، و الذي يخضع فقط إلى أحكام و تنظيمات قوانين عقود العمل، و إلى الأحكام العامة للالتزامات المحددة في القانوني المدني، و أحكام و قواعد القانون التجاري<sup>2</sup>.

و توضيحا مني للإشكاليات التي يطرحها تنفيذ عقد عمل الإطار المسير سأنتقل إلى تحديد العمل عن طريق الاتفاق (فرع أول)، ثم أحكام الإمتناع عن تنفيذ عقد العمل في قواعد القانون المدني الجزائري (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### تحديد العمل عن طريق الاتفاق

تقتضي سائر العقود أن ينفذ المتعاقد ما عليه من التزامات بمجرد ترتبها و فق ما تنص عليه المادة (160) من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>؛ و سواءً كانت تلك العقود فورية التنفيذ أو متراخية، و سواءً أ أيضا كانت عاجلة التنفيذ أو مؤجلة؛ و من بينها عقد عمل الإطار المسير الذي هو مُلزم بأن يقوم لحساب جهاز إدارة الشركة بأداء العمل المطلوب منه، طوال مدة العقد، مقابل الأجر الذي يلتزم الأخير بأدائه للمسير كما أسلفت. و يكون مديناً به طوال أداء مدة عمل المسير<sup>4</sup>.

ولذلك تستدعي، علاقة عمل المسير منه الالتزام بأداء العمل المنوط به بدقة و أمانة. و ذلك وفقا لما هو محدد بالعقد؛ و أن ينجزه في الوقت المحدد. و أن يبذل كذلك في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد<sup>5</sup>. وبالتالي تتحدد مسؤولية الإطار المسير عن كل

1- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل- دراسة مقارنة- دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، سنة 2013، ص21.

2- المواد (634) و(635) و(636) من المرسوم التشريعي، (93 - 08)، المرجع مشار إليه سابقا.

3- المادة (160) من (ق.م.ج) تنص على أنه: «المدين ملزم بتنفيذ ما تعهد به.»

4- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الإلتزام، العقد و الإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص60.

5- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص287.

إخلال بالنسبة لتنفيذ العمل المحدد فقط في عقد التسيير .  
و لذلك فإني أرى أنه من المنطق القانوني تحديد كافة الأعمال و الأشغال و النشاطات في عقد التسيير، ضمن الزوايا الثلاثة لعقد عمل المسير. والتي أفصلها من خلال البنود التالية.

### البند الأول

#### التحديد الموضوعي لعقد عمل الإطار المسير

تعترف أغلبية التشريعات العمالية بأنه على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، و يبذل في ذلك عناية الرجل العادي. لذلك يعتبر تأدية العمل المحدد في عقد التسيير؛ هو إلتزام جوهري يقع على عاتق العامل المسير<sup>1</sup>.

فإذا كان من خصائص عقد التسيير أنه عقد ملزم للجانبين؛ فالعمل المطلوب من المسير أداءه و الذي يمثل محل عقد التسيير ، و في نفس الوقت حقّ لجهاز المؤسسة ليس التزم بشيء مادي معين بقدر ما هو التزم ببذل مجهود بدني أو فكري لا يعفي الإطار المسير من المحاسبة على النتائج و الأهداف ؛ و هو أيضا الجهد الذي لا يملك كل من المسير و صاحب العمل حقاً مباشراً عليه بل أن الحق يستقر عند المطالبة بالأجر حال أداء العمل، و بالتعويض حالة إخلال المسير بالتزاماته<sup>2</sup>.

و في هذا الشأن، يختلف أداء العمل بين ما يطلبه جهاز المؤسسة من الإطار المسير عما يطلب من العامل البسيط داخل المشروع ؛ حيث يتزايد بالنسبة للمسير الأجير الرئيسي، إذ تتضمن طبيعة عقد التسيير ليس فقط الإدارة بمفهومها التقليدي ؛ بل الإدارة بمفهومها الحديث والتي تمنح للمسير إتخاذ كافة الأعمال التي من شأنها تطوير رأس مال الشركة، و تحسين المردودية الاقتصادية للشركة و هو المشكلة الذي تعاني منه المؤسسة العمومية في الجزائر. و لذلك دائما يكون العمل المحدد في عقد التسيير هو تحقيق الفعالية الاقتصادية ، و تسيير الشركة وفق ما يؤهلها إلى إقتحام الأسواق الدولية و خوض غمار المنافسة العالمية<sup>3</sup>.

1- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 243.

2- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 23.

3- كمال آيت منصور، المرجع السابق، ص 127.

لذلك يتولى المسير الأجير الرئيسي تحت مسؤوليته ، الإدارة العامة للمؤسسة و يطبق السياسة العامة لجهاز إدارة الشركة ؛ والمحددة بالاتفاق معه إلى جانب ضمان التسيير العادي للشركة لإفترض تواجده الشبه دائم في الشركة. ويمثلها في علاقاتها مع الغير؛ من خلال السلطات الواسعة التي يتمتع بها ومساعدوه للتصرف باسم المؤسسة في كل الظروف<sup>1</sup>. مع مراعاة السلطة التي يخولها القانون صراحة لجمعيات المساهمين، و كذا السلطات المخصصة بكيفية خاصة لمجلس الإدارة و في حدود موضوع الشركة<sup>2</sup>.

و عليه فإن المسير الأجير هو مطالب بعمل يتميز عن العمل المطلوب من عماله المرؤوسين فإن كان يطلب منهم مجرد الكفاءة الفنية، فإن المسير مطالب بالكفاءة العالية في نظر العمال ، فهو صاحب سلطة رئاسية و ينتظر منه أن يعمل بما يتفق و الثقة التي أولاه إياه جهاز المؤسسة و السلطة التي منحها له و هو ما نص عليه المشرع التجاري في نص المادة (648)<sup>3</sup>.

وبالتالي أرى أن العامل المسير يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد في الاتفاق فالعبرة بتحديد هذا المضمون بالشروط و الأوصاف الواردة في عقد التسيير أو النظام الأساسي للشركة، أو القانون بغض النظر عن الوظيفة المذكورة للإطار المسير في عقد التسيير. فتحديد الوظيفة يدل غالباً على طبيعة العمل و مضمونه إلا أنه لا ينبغي التعويل فقط على التسميات، بل العبرة بمضمون الوظيفة أي مضمون العمل. لكن ماذا لو لم يحدد عقد التسيير أو أغفل عن تحديد طبيعة العمل أي لم يوجد إتفاق صريح بهذا الشأن؟

الإجابة على ذلك تكمن و حسب رأيي الشخصي أنه في مثل هذه الحالة فإنه يمكن

1- عمورة عمار ، المرجع السابق، ص249.

2- تنص المادة (638) ،من المرسوم التشريعي (93- 08 )، على أنه: «يتمتع الرئيس بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لجمعيات المساهمين و كذا السلطات المخصصة بكيفية خاصة لمجلس الإدارة و في حدود موضوع الشركة.»

3- تنص المادة (648)، من المرسوم التشريعي (93- 08 )، على أنه: «يتمتع مجلس المديرين بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة وفي كل الظروف.»

الرجوع إلى النظام الأساسي للمؤسسة الذي قد يتضمن توصيف الوظائف و تقييمها، و إلا اعتبر الاتفاق ضمناً يمكن من الاعتياد بما يقوم به مسير آخر مماثل لدى نفس مؤسسة أخرى، و إذا تعذر ذلك تم تحديد طبيعة العمل و وفقاً للعرف أو بمقتضى قواعد العدالة؛ غير أن فرض إغفال نوع العمل بالنسبة لعقد تسير مؤسسة يعد نادراً من الناحية العملية.

و أضيف هنا أن جانباً من الفقه يرى بأنه في حالة عدم تحديد مضمون العمل في العقد أو النظام الأساسي للمؤسسة فإن القاضي يتولى تحديد نوعه و مداه و طبقاً لعمل المثل، ثم بالرجوع إلى العرف و العادات المتبعة في المهنة و الجهة التي يعمل فيها المسير ثم طبقاً لمقتضيات العدالة<sup>1</sup>.

و كقاعدة عامة فإنه لا يجوز لهيئة المؤسسة أن تغير نوع العمل المتفق عليه إلا برضا العامل المسير، و لو كان يقصد من هذا التغيير مصلحة المؤسسة؛ غير أنه استثناء عن القاعدة العامة يجوز للهيئة المستخدمة أن تكلف المسير بعمل غير محدد في عقد التسيير؛ إذا دعت إلى ذلك الضرورة أو القوة القاهرة.

و إذا رفض الإطار المسير أداء العمل كان مخالفاً بالتزاماته العقدية. و الضرورة عارض لا يدوم، و تغيير نوع العمل إنما أجاز لمواجهة هذه الضرورة فقط، ولذلك فإن هذا التغيير لا بد أن يكون بصفة مؤقتة، بحيث يتعين إعادة العامل المسير إلى عمله الأصلي بعد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة<sup>2</sup>.

و نظراً لعدم وجود قواعد قانونية أو تنظيمية، أو اتفاقية مفصلة، فيما يخص تحديد العمل في عقد العمل بدقة، فإنه يمكن اللجوء إلى تطبيق القاعدة القانونية العامة الواردة في القانون المدني الجزائري المتعلقة بتحديد محل الالتزام و العقود، و أساس ذلك نص الفقرة الأولى من المادة (94)<sup>3</sup>.

1- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 275.

2 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 50 - ص 51.

3- تنص المادة (01/94)، من (ق.م.ج) على أنه: «إذا لم يكن محل الالتزام معيناً بذاته، و جب أن يكون معيناً بنوعه، و مقداره، و إلا كان باطلاً».



وعليه يكفي أن يكون المحل معيناً بنوعه فقط، إذا تضمن العقد ما يستطاع به تعيين مقداره و إذا لم يتفق المتعاقدان على درجة الشيء من حيث جودته، ولم يمكن تبين ذلك من العرف ، أو من أي ظرف آخر، التزم المدين بتسليم شئ من الصنف المتوسط، وهذا ما أكده المشرع في نص الفقرة الأول من المادة(94) دائماً من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup>.

كذلك يلاحظ أن النصوص القانونية التي جاء بها تشريع العمل الجزائري لا توجب على العامل سوى أداء الالتزامات الناجمة عن عقد التسيير؛ لأنه مطالب بتحقيق نتيجة. و أي خروج عن ذلك يعفي الإطار المسير من المسؤولية إذا امتنع عن التنفيذ كأن يطلب منه جهاز المؤسسة إعطاء معلومات كاذبة عن أصول الشركة، أو عن نجاح مشروعها لحمل الغير على التعامل معها، و بيعها كمية من المواد و السلع لم تتمكن من تسديد ثمنها بتاريخ الاستحقاق، أو تقديم ميزانية غير صحيحة للبنوك تخفي سوء الحالة المالية للشركة من أجل الحصول على اعتمادات مالية لن تتمكن المؤسسة من تسديدها في وقتها؛ و هو ما يحدث مع بعض الشركة الوطنية كشركة الصناعات الكهرومنزلية (أونيام)<sup>2</sup>.

و خلاصة لهذا البند أرى أن يظل تحديد مضمون العمل في بنود عقد التسيير أمراً هاماً يمثل فائدة مزدوجة لطرفيه فهو ، من جانب يمكن جهاز المؤسسة من الاحتجاج بمضمون عقد التسيير في مواجه الإطار المسير متى أخل بالتزاماته، و من جهة ثانية يسمح للإطار المسير بمعرفة مضمون التزاماته على وجه التحديد. فلا يلتزم العامل المسير إلا بما تم الاتفاق عليه و لا يمكن مؤاخذته على رفضه القيام بعمل مع ما جاء بنصوص عقد التسيير، أو معاقبته على خطأ ارتكبه بمناسبة عمل لا صلة له بالعقد أو الاستناد إلى هذا الخطأ كسبب حقيقي و جدي للتسريح، وأساس ذلك العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup>.

1- المادة (01/94) من (ق.م.ج) .

2- صرح السيد: " فرحات آيت علي براهم " وزير الصناعة، في جلسة علنية بالمجلس الشعبي الوطني مخصصة للأسئلة الشفاهية، بتاريخ 03 ديسمبر 2020، للإذاعة الجزائرية أن «الشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (أونيام) تعاني عجزاً مالياً كبيراً يتطلب قروضا بنكية لاحتوائه و بالتالي ضمان إنعاش آلتها الإنتاجية مجدداً».

3- المادة (107) من (ق.م.ج).

### البند الثاني

#### التحديد المكاني لعقد عمل المسير

من بين المسائل التي يجب أن يتضمنها عقد تسيير الإطار المسير، تحديد مكان العمل أو أماكن العمل و فق ما تقتضيه طبيعة كل عمل، أما إذ تعذر تحديد مكان العمل، فإنه يجب على الأقل تحديد المقر الرئيسي للمؤسسة.

ولذلك فإن لتحديد مكان العمل بالنسبة للإطار المسير أهمية عملية و تنظيمية لاسيما فيما يتعلق بتحديد الأجر و الامتيازات الأخرى وتحديد المسؤولية الناتجة عن العمل الذي يقوم به المسير سواء بالنسبة للطرفين أو الغير ، و هو التحديد الذي لا يمنع من أن تحدث استثناءات على المبدأ<sup>1</sup>.

و من منطلق المحافظة على مصالح الشركة؛ فإن تنفيذ المسير للعمل المتضمن عقد التسيير قد يكلف جهاز المؤسسة المسير بتنفيذ العمل في مكان لم يحدد في عقد التسيير نتيجة و جود فروع رئيسية للمؤسسة كبيرة، و في أمكنة متعددة. فإن لجهاز المؤسسة بمقتضى السلطة الإدارية و التنظيمية، يمكنها إلزام المسير بالعمل في أي فرع من فروع المؤسسة. و إذا رفض ذلك اعتبر رفضه إخلال بأداء العمل المتفق عليه.

وعليه فإنه لا يمكن للمسير أن يتحجج بأن العقد شريعة المتعاقدين، و لا يمكن تغيير ما كان أساسياً في العقد بالإرادة المنفردة<sup>2</sup>. إذ أن مصلحة الشركة تعطي الحق لجهاز المؤسسة أن يعتبر المسير الأجير الرئيسي قد أخلا بأحد التزاماته الجوهرية، و يطالبه بالحق في التعويض عن الأضرار التي تتكبدها المؤسسة من هذا الرفض من قبل المسير. طالما أن جهاز إدارة الشركة يتحمل عنه أعباء العمل والتقلات خارج المؤسسة الفرع<sup>3</sup>.

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص176.

2- حمدي باش عمر ، المرجع السابق، ص73.

3- المادة (633)، من المرسوم التشريعي (93- 08 )، تنص على أنه: «يجوز لمجلس إدارة الشركة منح أجور إستثنائية عن المهام أو الوكالات المعهود بها للقائمين بالإدارة ، وفي هذه الحالة يجب أن تخضع هذه الأجور المقيدة على تكاليف الاستغلال لأحكام المواد من 628 إلى 630 ».وتنص المادة (634 ) من المرسوم التشريعي (93- 08 )، على أنه: «يجوز لمجلس إدارة الشركة بأن يأذن بتسديد مصاريف السفر والتقلات وكذا المصاريف التي أداها القائمون بالإدارة في مصلحة الشركة».

### البند الثالث

#### التحديد الزمني لعقد عمل المسير

اهتمت القوانين العمالية الحديثة بصفة كبيرة بمسألة تحديد المدة اليومية للعمل بمقتضى قوانين و أنظمة خاصة، اعتبرت من قبيل النظام العام. فالأصل أنه لا يجوز لهيئة المؤسسة أن تكلف المسير دون رضاه بأداء العمل في زمان مغاير لما تم الاتفاق عليه في عقد تسيير العمل . إذا يجوز للمسير الامتناع عن تنفيذ هذا التكليف، دون أن يستطيع جهاز المؤسسة ملاحقته بالجزاءات التأديبية بحجة إخلاله بشروط عقد التسيير<sup>1</sup>.

أما إذا لم يتضمن عقد تسيير العمل تحديداً صريحاً أو ضمناً لزمان أداء العمل أو مكانه، فإنه يجوز لجهاز إدارة المؤسسة تحديد و إجراء التغيير اللازم لمصلحة المؤسسة و حسن سيرها، و ذلك إستناداً إلى سلطة جهاز المؤسسة في الإدارة و تنظيم العمل.

ولكن يشترط في ممارسة هذه السلطة أن لا تتطوي على قصد الإساءة للمسير أو مخالفة القانون، فلا يجوز تكليف المسير بأعمال تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل<sup>2</sup>.

وفي الأخير وحسب رأينا الخاص لا يجوز لجهاز المؤسسة في الأصل، أن تغير نوع العمل المتفق عليه في عقد تسيير العمل، وإن كان حق جهاز المؤسسة مستمد من الحق في الإدارة و الإشراف الممنوحين له، بأن يتمتع بتنظيم العمل، ووضع كل أجير في العمل الذي يصلح له، والذي يحقق فيه زيادة الإنتاج وتحسينه، بما يعود بالفائدة على المؤسسة من دون أن يؤدي ذلك إلى الإضرار بالمسير الأجير.

ولا وجه للحد من سلطته في هذا الشأن، طالما كانت ممارسته مجردة عن أي قصد في الإساءة إلى إجرائه. فمن سلطة جهاز المؤسسة التنظيمية تقدير كفاءة المسير الأجير و قدرته على العمل، و الخبرة التي يتمتع بها، لوضعه في العمل الذي يصلح له بما يحقق مصلحة المؤسسة و إنتاجها.

و من جانب آخر على الإطار المسير أن لا يلتزم إلا بأداء مضمون العمل المحدد في عقد التسيير، و هو الذي يتحمل المسؤولية عن عدم أدائه، فالعبرة في ما تضمنه عقد

1- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص281.

2- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص282.

التسيير بجدية الطرفين شرط عدم مخالفة قواعد النظام العام و حرية التقدير هذه ينتج عنها إلزامية التنفيذ.

و لأن عقد تسيير الإطار المسير يختلف عن عقود العمل الأخرى فقد حرص المشرع الجزائري أن يكون مبرماً وفقاً للأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي (90 - 290) أي يكون مشتملاً على البنود الواردة في المادة (08) من نفس المرسوم التنفيذي، إذ يجب أن يكون عقد التسيير كاملاً و شاملاً لكل الأحكام العامة و الخاصة و الضرورية لنشاطه في المؤسسة، لاسيما منها العمل المطلوب تنفيذه، مدة العقد، و الأجر الذي يتقاضاه المسير.

و بذلك يلتزم المسير بما جاء في عقد التسيير ويرتب كل امتناع عن تنفيذ ما جاء في مضمون عقد التسيير المسؤولية العقدية ، فذلك يعد خطأً منه يستوي في ذلك امتناعه عن عمد أو إهمال أو جهل منه إلا إذا انتفت علاقة السببية بين فعل المسير و الضرر الذي لحق المؤسسة، و لا يتصور ذلك إلا في حالة انعدام التنفيذ بفعل السبب الأجنبي<sup>1</sup>.

و قد يستحيل على الإطار المسير تنفيذ التزاماته المتعلقة بالنتائج المتفق عليها بسبب أجنبي لا يد له كما أسلفت بخصوص جائحة كورونا (كوفيد - 19) ، أو وجود منافسة شديدة من مؤسسة أجنبية ، جعلت من تنفيذ التزاماته تجاه المؤسسة المتعاقد معها مستحيلة التنفيذ ، فإن عقد عمل المسير يفسخ بقوة القانون deplein de droit و لا يترتب على ذلك أي تحمل من المسير للخسارة التي قد تلحق بالمؤسسة، و لا يحق لجهاز إدارة الشركة أن يطالبه بالتعويض عن هاته الخسارة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني

#### أحكام امتناع المسير عن تنفيذ العمل في قواعد القانون المدني الجزائري

رتب المشرع المدني الجزائري الخطأ العقدي على كل مدين لم يحم بتنفيذ التزاماته بنصوص كثيرة منها المادة (164) من القانون المدني الجزائري ، والتي تجبر كل مدين

1- محمد صبري السعدي ، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص360.

2- سيد محمد رمضان، المرجع السابق، ص402.

على تنفيذ التزامه عيناً متى كان ذلك ممكناً بعد إعداره<sup>1</sup>.

و امتناع الإطار المسير عن تنفيذ التزاماته، يكون من خلال امتناعه عن الالتزام بمبدأ حسن النية، أو حتى عن عدم امتناعه عن الالتزام بتحقيق غاية أو ببذل عناية. و من خلال ذلك سأفصل هذا الفرع من خلال الامتناع عن الالتزام بمبدأ حسن النية ( بند أول)، ثم الالتزام بالامتناع عن تحقيق غاية أو بذل عناية (بند ثان).

### البند الأول

#### امتناع الإطار المسير عن الالتزام بمبدأ حسن النية

إذا انعقد عقد عمل الإطار المسير صحيحاً كما أسلفت، فإنه يلزم المتعاقدين و يلزم كل متعاقد بالقيام بالالتزامات التي يربتها عقد العمل في ذمته، و يعبر عن ذلك بالقوة الملزمة للعقد، وعلى كل طرف احترام العقد، في حدود تنظيم العلاقات التي يحكمها كالقانون تماماً<sup>2</sup>.

إن مبدأ حسن النية ينبغي أن يسود تنفيذ العقود بصفة عامة؛ فيطبق كذلك على عقد عمل المسير نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة و، وجود الاعتبار الشخصي للمسير من جهة أخرى. لذا يجب على العامل المسير تنفيذ التزاماته قبل صاحب العمل بكل ما يقتضيه ذلك حسن النية<sup>3</sup>.

و يقتضي حسن النية الذي يبنى على الثقة المتبادلة بين المسير و جهاز الشركة بأن لا يمتنع المسير الأجير الرئيسي عن تخصيص وقت العمل في أداء العمل المطلوب منه، والحفاظ على كرامة العمل، و حسن تعاونه مع جهاز إدارة الشركة في حدود الصلاحيات المخولة لجهاز المؤسسة في تنفيذ عقد العمل ، و حسن معاملة مساعديه ، بالمحافظة على سمعة المؤسسة ، و يمتنع المسير كذلك على قبول الهديا أو المكافآت أو العمولات بمناسبة

1- تنص المادة (164) من (ق.م.ج) على أنه: «يجبر المدين بعد إعداره طبقاً للمادتين 180 و 181 على تنفيذ التزامه تنفيذاً عينياً متى كان ذلك ممكناً».

2- محمد صبري السعدي ، الواضح في شرح القانون المدني ، النظرية العامة للالتزامات ، مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص 397 - 398.

3- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 317.

### تنفيذ عقد العمل<sup>1</sup>.

وبالتالي يترتب على ذلك أن المسير الأجير الرئيسي لا يستطيع الامتناع عن تنفيذ الاتفاق المترتب عن عقد العمل. بل يجب عليه تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه و بحسن نية. و لا يقتصر بما ورد فيه فحسب ، بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته و فقا للقانون والعدالة بحسب طبيعة الالتزام<sup>2</sup>. ويؤكد هذا الحكم الفقرة الأولى و الثانية من المادة (107) من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>.

و يترتب كل إمتناع من المسير عن تنفيذ عقد العمل حقاً لجهاز إدارة الشركة عند مخالفة مبدأ حسن النية المطلوب من المسير، جراء تعمده أو إهماله أو تقصيره بما لا يتلاءم و المؤهلات المطلوبة للعمل المنوط به ، فيكون قد تسبب في خسارة للمشروع بخطئه العقدي بما يحقق تحمله للمسؤولية العقدية و بالتالي يجوز لجهاز إدارة المؤسسة أن يطالبه بالتعويض<sup>4</sup>.

و على ذلك يسير القضاء الاجتماعي في هذا الاتجاه حيث يجعل من تسريح العامل الأجير أمراً مشروعاً عند استعماله الغش. و عقوبة التسريح التي يتعرض لها العامل المسير تصنف على أنها ذات طابع تأديبي و ليس مدني<sup>5</sup>.

و مبدأ الالتزام بمبدأ حسن النية المطلوب في علاقات العمل ، إنما تتعداه إلى عقود الوكالة و الوديعة و الإجازة و البيع و غير ذلك من العقود التي تتطلب الالتزام بالمحافظة على الشيء أو المتعلقة بإدارة الشيء وهو أمراً نراه يسري على علاقة عمل الإطار المسير

1- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان ، شرح قنون العمل الجديد في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، المرجع السابق،ص83.

2- علي علي سليمان ، المرجع السابق، ص 97.

3- المادة (107) ، من (ق.م. ج) ، وتقابلها المادة (148) من القانون المدني المصري و التي تنص على أنه:«يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام».

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني،المرجع السابق،ص 173.

5- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 279.

الذي يوليه جهاز المؤسسة سلطات الإشراف و التنظيم و حتى التأديب نيابة عنه<sup>1</sup>. و زيادة إلى كل ذلك فإن تنفيذ عقد تسيير بالنسبة للإطار المسير يقتضي توشي الحيطه والحذر في تنفيذ عقد العمل في إطار مبدأ حسن النية، و إعطاء أهمية خاصة في تسيير المشروع و نجاحه. ويؤكد هذا المبدأ ما احتواه مضمون المادة (172) من القانون المدني الجزائري<sup>2</sup>.

و من جهة أخرى يمكن أن يتحمل العامل المسير تبعة الامتناع عن تنفيذه لعقد التسيير و لو كانت ذلك الامتناع ناتج عن غير إرادته كاستحالة التي مردها السبب الأجنبي سواء منعت القوة القاهرة إنجاز العمل أو حصل حاث مفاجئ جعل استحالة التنفيذ أمراً لا مفراً منه، و هذا يكون عن طريق الاتفاق على تشديد المسؤولية العقدية للمسير الأجير بمعنى أن الإطار المسير لا يعفى من تحمل مسؤوليته العقدية و لو كان بغير خطأ منه، و بالتالي يكون الاتفاق مصدراً يجيز لهيئة المؤسسة مطالبة المسير الأجير بالتعويض نتيجة استحالة التنفيذ حيث يستسيغ القول أن اتفاق الطرفين يعتبر بمثابة تأمين للدائن ضد القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، و عادة يكون ذلك مقابل الزيادة التي يتقاضاها المدين في المقابل من العقد<sup>3</sup>.

ويكون امتناع المسير الأجير الرئيسي عن تنفيذ عقد العمل أوحى التأخر في التنفيذ لا يقبل فيها الإعفاء طالما أن ذلك تم بإرادة المسير و يتضح ذلك من خلال ظروف التعاقد و القرائن المحيطة بأطراف العقد ، أي كل ما تضمنه عقد التسيير من ارتفاع في الأجر المتفق عليه و كذلك درجة المؤهل أو الكفاءة الشخصية للمسير<sup>4</sup>.

و بالتالي لا يفرق المشرع بين إمتناع المسير الأجير الرئيسي بإرادته المنفردة بالالتزام

1- طريببت سعيد، المرجع السابق، ص 69.

2- المادة (172) ، من (ق.م. ج) .

3- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الإلتزام، العقد و الإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص 319.

- تنص المادة (01/178)، من (ق.م.ج) ، والتي تقابلها المادة (217) من القانون المدني المصري، وتتص على أنه : «يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعية الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة».

4- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 288.

بمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل، وحتى في استحالة تنفيذه لعمله طالما أنه غير مستحيل أو كان سببا في تأخيره له. كما لا يفرق المشرع المدني بين كل من الغش و الخطأ الجسيم طالما أن مصدر كل ذلك هو إرادة المسير و أساس ذلك ما قضي به المشرع في نص المادة (176) من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup>.

و عليه نرى أنه إذا كانت لإرادة المسير الأجير دور كبير في إنشاء عقد التسيير كونه عقدا يقوم على مبدأ حرية التعاقد الذي كرسته الإصلاحات الاقتصادية و اعتمدها القانون في كافة العلاقات العمالية الفردية و الجماعية بأصحاب العمل<sup>2</sup>. فإن تلك الإرادة تبقى قائمة في إنجاز العمل، و بمفهوم المخالفة إذا امتنع العامل المسير على تنفيذ عقد التسيير في إطار مبدأ حسن النية ، فإنه يتحمل المسؤولية عن هذا الامتناع .

و أما إذا وجد ما يمنع المسير بتنفيذ عقد التسيير وفقا لمبدأ حسن النية لسبب خارج عن تلك الإدارة فإن المسؤولية العقدية تنتفي لديه ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك بسبب أن علاقات العمل في هذه الحالة إما أن تنتهي بسبب مرض أو عجز الإطار المسير عن العمل ، ويشترط أن يتثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي<sup>3</sup> ، أو الغياب النهائي لظروف العمل ريثما يزول سبب المنع و إما تقطع و يفسخ عقد تسيير العمل بقوة القانون و هو ما يسمى بالانفساخ إذا كانت الاستحالة مطلقة مثل حدوث قوة قاهرة تمنع ذلك.

ونسجل في الأخير أن القواعد العامة تقضي بقيام مسؤولية الإطار المسير إذا ارتكب خطأ ترتب عليه الإضرار بالمؤسسة، و لا محل لاشتراط درجة معينة من الجسامة في الخطأ لإنعقاد المسؤولية العقدية، و لكن تقدير الخطأ ينبغي أن يتم على ضوء الظروف الخارجية التي تحيط بالإطار المسير في أداء تسيير المؤسسة، وتحديد ما إذا كان الضرر

---

1- تنص المادة (176) ، من (ق.م.ج) على أنه: « إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، و يكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه».

2- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 126.

3- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 403.



ناجم عن خطأ المسير نفسه أو بالاشتراك مع آخرين. مؤدى ذلك أن درجة الخطأ لا تؤثر على مسؤولية المسير الأجير إلا أنها تؤثر في الجزاء الموقع عليه، فالخطأ الذي يبرر قيام المسؤولية العقدية هو الخطأ الجسيم.

### البند الثاني

#### امتناع الإطار المسير عن تحقيق غاية أو بذل عناية

أوجبّت التشريعات العمالية على العامل أن يبذل في عمله لدى صاحب العمل عناية الشخص العادي<sup>1</sup>. لكن عقد عمل المسير يتطلب عناية تفوق عناية العامل العادي، فالمسير تكون العناية المطلوبة منه هي عناية أكبر و يستدل على ذلك من الظروف الدالة على إتيان إرادة المسير من خلال ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة (08) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

إن الالتزام بتحقيق غاية، هو هدف وصول العامل المسير إلى تحقيق الأهداف و النتائج المتفق عليها. ولذلك فإن العناية المطلوبة من المسير الأجير الرئيسي هي أداء عمله عناية الشخص الحريص<sup>2</sup>.

و مثال الغاية التي يسعى إليها المسير الأجير الرئيسي في عقد تسيير المسير هي ما يشبه حالة الطبيب في بذل العناية لشفاء مريضه عن طريق العلاج ، الذي هو وسيلة لتحقيق هدف المريض هو الشفاء. ففي هذا النوع من الالتزام يجب على المسير أن يبذل مقدراً معيناً من العناية ، بحسب ما يقرره القانون أو الاتفاق<sup>3</sup>.

و ترتيباً على ذلك؛ فإن الغاية المطلوبة من المسير هي إلتزامه بالجودة و السرعة، في تحقيق الأهداف و النتائج، وإذا ما إمتنع المسير عن تحقيق هذه الغاية بسبب خطئه أو بإهمال منه يؤدي إلى الاخلال بعناية العمل عن عناية الشخص العادي<sup>4</sup>.

1- سيد محمود رمضان، مرجع السابق، ص249.

2- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان ، شرح قنون العمل الجديد في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، المرجع السابق، ص83.

3- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الإرادة، العقد والإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص 313.

4- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص250.

و لذلك تلزم القواعد العامة للقانون المدني المدين الذي يقع على عاتقه الالتزام بعمل بضرورة تحمل مسؤوليته العقدية حال ارتكابه خطأ جسيماً ، أو كان وفاءه ملتبساً بغش. وأساس ذلك نص المادة (172) من القانون المدني الجزائري، و التي تحمل الممتنع عن تنفيذ التزاماته من خلال الشق الأول من النص معيار العناية المعتادة في تنفيذ المسير للالتزامه بينما يتحدث الشق الثاني عن تحمل المسير لمسؤوليته العقدية حالة الغش و الخطأ الجسيم<sup>1</sup>.

و يستدل على حكم تحمل المسير للمسؤولية العقدية عند امتناعه عن التنفيذ بالنصوص العامة الواردة في القانون المدني بحيث لا يقتضي نص المادة (176) من القانون المدني الجزائري إلا ذلك<sup>2</sup>.

و مفهوم النص واضح بدلالته على التزام المدين على وجه العموم والعامل في هذا الخصوص بدفع التعويض بسبب امتناعه الحر عن تنفيذ عمله ذلك أن استحالة التنفيذ الناتجة عن سبب خارج إرادة المدين المستثناة في النص لا تترك إلا الاعتقاد بأن المقصود هو الامتناع عن التنفيذ، و بالتالي فإن خطأ المسير الأجير، يتحقق حتى و لو كان عدم التنفيذ يرجع إلى سبب أجنبي كالقوة القاهرة، غير أنه يلاحظ في هذه الحالة انقطاع علاقة السببية<sup>3</sup>.

و يذهب المشرع الجزائري بإقراره جواز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعة الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة بحسب ما ذكرناه سابقاً . و كذلك حتى الاتفاق على إعفاء المدين من أية

---

1- المادة (172)، من (ق.م.ج) تنص على أنه: «في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء، أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، و لو لم يتحقق الغرض المقصود. هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك».

2- المادة (176) ، من (ق.م.ج) تنص على أنه: « إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، و يكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه».

3- في مجال المسؤولية المدنية، ينبغي الإدراك أن المسير مطالب ببذل عناية الرجل الحريص و يتحمل مسؤولية إهماله و الآثار الضارة المترتبة. و تقوم مسؤوليته عن آثار إهماله و نتائجها الضارة، و تقوم هذه المسؤولية على أساس قواعد (ق.م.ج).المادة (124)، و (ق.ت.ج).أساسها المادة (578).

مسؤولية تترتب على عدم تنفيذ التزامه التعاقدية، إلا ما ينشأ عن غشه أو عن خطئه الجسيم غير أنه يجوز للمدين أن يشترط إعفاءه من المسؤولية الناجمة عن الغش أو الخطأ الجسيم الذي يقع من أشخاص يستخدمهم في تنفيذ التزامه، و يبطل كل شرط يقضي بالإعفاء من المسؤولية الناجمة عن العمل الإجرامي<sup>1</sup>.

يستخلص من أن الالتزام ببذل عناية إما يكون متعلقا بشيء أو بعمل و في كلتا الحالتين يعد المدين منفذا للالتزام المقصود، إذا بذل في هذا التنفيذ عناية الشخص العادي حتى و لو لم يتحقق الهدف المقصود من الالتزام من وجهة نظرة الدائن؛ إلا أن عقد التسيير دائما ما يُوجب من خلال القانون أو الاتفاق ببذل عناية أكبر من عناية الشخص العادي، على أنه في حالة الاتفاق لا يجوز أن يصل هذا الاتفاق إلى حد إعفاء المدين عن غشه أو خطأه الجسيم<sup>2</sup>.

كما أنه يتبين لي أن المشرع المدني الجزائري قام بإعمال القواعد العامة المعروفة في القانون المدني وطبقها في حالة عقد العمل، ذلك أن الالتزام بعمل المنصوص عليه في بداية النص لا نجده إلا في علاقة العمل و من ثم حمل النص المسؤولية العقدية للعامل المسير حالة ما بدر منه غش أو خطأ جسيم. وهو ما لحظناه عند بعض التشريعات المقارنة<sup>3</sup>. و هو ما قرره القضاء الجزائري المسؤولية العقدية للمدين في حالة امتناعه عن التنفيذ<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني

#### إخلال الإطار المسير بمستلزمات تنفيذ عقد العمل

سبق و أن أشرت أن عقد التسيير الذي يربط الإطار المسير بالشركة يمنحه سلطات تخوله مباشرة جميع التصرفات التي تحقق أغراض الشركة و التي يقتضيها حسن إدارتها،

1- المادة (178) من (ق.م.ج).

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الإرادة، العقد والإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص 313.

3- المادة (20) من مدونة الشغل المغربية رقم ( 65/99 ) (ج.ر.م.م)، عدد(5167) المؤرخة في 08 ديسمبر 2003.

4- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 33.

سواءً، كان مصدر هذه السلطات القانون أم عقد التسيير. و إلى جانب هذه السلطات فإن، المشرع فرض على المسير مجموعة من الواجبات الايجابية و السلبية ألزمه بمراعاتها و رتب على الإخلال بها مسؤوليته. و في مقدمة الواجبات الايجابية التي يتعين أن يقوم بها ، بوصفه إطاراً مسيراً، ألزمه ببذل الجهد و العناية لضمان تحقيق مصلحة الشركة.

إن الإخلال بمستلزمات العقد يعني أن العامل المسير لا يلتزم بما ورد في العقد فقط، بل لا يلتزم أيضاً بما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام . والبدء بالعمل و الاستمرار فيه من أحد مستلزمات العقد، وأي إخلال به يعد خطأ عقدياً يُجيزُ لجهاز إدارة الشركة اللجوء إلى عزل المسير الأجير جزاءً على هذا الإخلال الجسيم<sup>1</sup>.

كما أن أسس العدالة في عقد عمل المسير تقتضي من الإطار المسير أن يكون مخلصاً و أميناً في تنفيذه لالتزماته، وذلك للثقة التي يحوزها من جهاز إدارة الشركة. فيتوجب على الإطار المسير ضرورة التحلي بالسلوك الايجابي نحو الشركة، فيحرص عند أداء عمله على عدم مخالفة التزاماته القانونية المترتبة عن عقد العمل ، كعدم إخلاله بمبدأ عدم المنافسة لصاحب العمل (فرع أول)، ثم امتناعه على عدم إفشاء أسرار عمله و التي لو داعت تُلحقُ بمصالح المؤسسة خسائر كبيرة ( فرع ثان).

### الفرع الأول

#### إخلال الإطار المسير بمبدأ عدم المنافسة

سبق وأن أوضحت أن مبدأ عدم المنافسة يعد من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق المسير الأجير الرئيسي بحكم المنصب الذي يطلع عليه. و يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم قيام المسير الأجير بعمل من الأعمال التي تتضمن منافسة لصاحب العمل لما في ذلك من إضرار بمصالحه<sup>2</sup>. مما يستوجب عليه عقوبة تصل إلى فسخ عقد العمل

1- علي حسين منهل، الإخلال المسبق بالعقد - دراسة مقارنة- منشورات الحلبي، طبعة 2017، ص155.

2- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص69.

وفقاً لأحكام الأمر (75 - 59) بنص المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>1</sup>.  
و أساس الإخلال بهذا الالتزام مقررًا وفقاً للقانون ( بند أول) ، كما يمكن أن يتراضى عليه المتعاقدان كشرط اتفاقي في عقد العمل ( بند ثاني) ، و نجد أيضاً أن الشريعة الإسلامية الغراء قد حضيت باهتمام مبدأ عدم منافسة العامل لصاحب العمل ، والذي يبرره مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ( بند ثالث).

### البند الأول

#### الأساس القانوني لإخلال الإطار المسير بالالتزام مبدأ عدم المنافسة

يعد البحث في الأساس القانوني لإخلال الإطار المسير بالالتزام مبدأ عدم منافسة صاحب العمل من الإشكاليات الصعبة ؛ ذلك أن المرسوم التنفيذي (90 - 290) المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات نص على أن المسير يرتبط بعقد عمل يحدد حقوق و التزاماته<sup>2</sup>.

و صنفهم المشرع العمالي ضمن دائرة العمال ليخضعون لقواعد قانون العمل بحسب ما جاء في المادة (4) من القانون (90 - 11)<sup>3</sup>.

و عليه يعد إمتناع الإطار المسير بعدم منافسة صاحب العمل ، من أهم الواجبات فمركزه القانوني بوصفه أميناً على مصالح الشركة لا يجوز له بغير موافقة جهاز الشركة أن يتولى إدارة شركة أخرى منافسة أو ذات أغراض مماثلة ، لتعارض المصالح بين الشركتين ، كما لا يجوز له أن يقوم لحسابه أو لحساب الغير بصفقات في تجارة منافسة أو مماثلة لتجارة الشركة الأصل<sup>4</sup>.

فالالتزام بعدم المنافسة هو لجوء المسير الأجير الرئيسي إلى حفظ تجاربه و سائر خبراته لصالح صاحب العمل فيمتنع عليه حينئذ إفراغ تلك التجارب أو نقلها للغير أثناء

1- المادة (15) ، من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

2- المادة (03) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.

3- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 126.

4- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 475

الراحت و بعد إنتهاء علاقة العمل حفظاً لمصلحة الشركة<sup>1</sup>.

كما أن خضوع العامل المسير الأجير الرئيسي لتبعية جهاز إدارة الشركة يُحتم عليه عدم إخلاله بمبدأ عدم المنافسة للشركة التي يعمل بها ؛ إذ يتوجب عليه أن يخصص كل وقته و جهده للشركة طوال مدة عقد عمله. وبذلك فإن أساس الإخلال بمبدأ عدم المنافسة يعود إلى القانون دون الحاجة إلى النص عليها في عقد العمل<sup>2</sup>.

وإذا كان المشرع الدستوري الجزائري أعطى الحق لكل فرد بمطلق حريته في اختيار العمل الذي يمارسه و زمان و مكان أداءه فحرية التجارة و الاستثمار و المقاوله مضمونة لكل شخص، و تمارس في إطار القانون<sup>3</sup>. و يضيف كذلك المشرع الدستوري في الفقرة الأولى من المادة (74)، على أن حرية الإبداع الفكري بما في ذلك أبعاده الفنية و العلمية مضمونة<sup>4</sup>.

في حين يفرض المشرع العمالي الجزائري من خلال ما جاء به في نصوص المادة (7) من القانون (90-11) على سائر العمل الالتزام بعدم المنافسة أثناء علاقة العمل فقط دون أن يمتد خارجها و يقتصر هذا الحظر على النشاط الذي يمارسه العمال داخل المؤسسة و على مدة علاقة العمل و المكان الذي تكون فيه مصلحة المؤسسة جدية و حقيقية نتيجة امتناع العمال عن المنافسة<sup>5</sup>.

و من جانب آخر شدد المشرع التجاري على مسير الشركة بأخذ موافقة جهاز إدارة الشركة عند عقد أي إتفاقية مع الشركة سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، وهذا حتى لا يُغلب مسير الشركة مصلحة على مصلحة الشركة. و في حالة عدم موافقة جهاز إدارة الشركة يكون المسير مسؤولاً عن الضرر الذي قد يلحق الشركة<sup>6</sup>.

و بإستقراء هذه النصوص يتبين لي منها ؛ أن التزام العامل المسير بالامتناع عن

1- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص162.

2- المادة (107) ، من القانون (ق.م.ج).

3- المادة (61) من الدستور الجزائري، 2020 .

4- المادة (02/74)، من الدستور الجزائري 2020.

5- المادة (7/7) ، من القانون (90 - 11).

6- المواد (628) و(629) و (654) و(670) و (671) ، من المرسوم التشريعي(93 - 08).

منافسة صاحب العمل، إنما هو التزام عام و ينصرف إلى كافة أنواع العمل ويعتبر من مستلزمات العقد. كما أن هذا الالتزام إنما هو كله يدخل في خدمة المصلحة العامة للشركة بالدرجة الأولى. بحيث أن الإخلال بهذا الالتزام قد يلحق الضرر بمصلحة قد يستوجب التعويض من المسير الأجير.

لكن هذا الالتزام نراه مقرر فقط لصاحب العمل في المقام الأول، فالمصلحة العامة تقتضي أيضاً مراعاة مصلحة العامل المسير لذا يجب تعويض العامل المسير بمقابل مادي مناسب عن هذا الالتزام ، حتى تتحقق المصلحة العامة في صورة تحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة بين العامل المسير و صاحب العمل ؛ وذلك بالتوفيق بين إمتناع العامل المسير عن عدم المنافسة و مبدأ حرية العمل في العمل، و التي يكفلها له القانون في حالة التزامه بعدم الإخلال بمبدأ عدم منافسة صاحب العمل.

و بالتالي يكون؛ لهيئة المؤسسة عند إخلال العامل المسير بهذا الالتزام الجوهري والأساسي الحق في عزل العامل المسير أثناء قيام رابطة العمل<sup>1</sup>. و لصاحب العمل الحق حتى في طلب التعويض إذا أصابه ضرراً من قبل الإطار المسير<sup>2</sup>.

وعليه فإن الإخلال بهذا الإلتزام الذي أساسه القانون .يرتب المسؤولية التقصيرية ، التي لا ثبت في حق المسير إلا بتوافر عناصرها الخطأ، الضرر ، علاقة السببية.

و بالتالي يكون هنا الخطأ هو الفعل الذي يُقدم عليه الإطار المسير، وهو يدرك بأن هذا العمل هو تعدي منه على مصلحة الشركة يحميها القانون.

و كذلك أن فعله ينطوي على قصد الإضرار بصاحب العمل و تعدي على أحد حقوقه. أما قيام العلاقة السببية فتتحقق عندما يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل المسير سبباً مباشراً في الضرر الذي لحق مصلحة الشركة.

### البند الثاني

#### الأساس الاتفاقي لإخلال الإطار المسير بالالتزام مبدأ عدم المنافسة

سبق و أن قلنا أن عقد عمل الإطار المسير من العقود الرضائية؛ الأمر الذي جعل

1-المادة (10) من المرسوم التنفيذي ( 90 - 290).

2- المادة (124) من (ق.م.ج).

المشرع الجزائري في غالب الأحيان ، يتدخل في تنظيم شروط هذا النوع من العقود ، و هذا لاعتبارات إجتماعية و إقتصادية تتعلق بالنظام العام<sup>1</sup>.

لذلك فإن كل إتفاق بين العامل المسير و جهاز إدارة الشركة على منع الأول من منافسة الثاني يجب أن يكون مشمولاً بقاعدة الرضائية سواء ورد كشرط من شروط عقد العمل ذاته أو ورد في إتفاق لاحق على إبرام عقد التسيير. ومن تم يصبح العامل المسير ملزماً بإرادته الحرة بالامتناع عن عدم المنافسة؛ فلا تحتاج هذه الإرادة إلى إفراغها في شكل معين ، إلا إذا إشتراط المتعاقدان غير ذلك. وبالتالي يجب أن تكون التزامات العامل المسير عادلة بالضرورة إذ أنه تحمل هذا الامتناع بإرادته الحرة وهذه الحرية في قاعدة الرضائية لا يحدها سوى الاعتبارات التي تتعلق بالنظام العام<sup>2</sup>.

و يرد مثل هذا الإتفاق غالباً في عقود العمل و الذي يعود أساسه طبقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup>. عندما يخشى فيها صاحب العمل من منافسة العامل له ، بعد انتهاء علاقة العمل؛ حيث يلتحق العامل المسير بصاحب عمل آخر ، أو يقوم بمباشرة نشاطاً مماثلاً لما يباشره صاحب العمل، فقد يقيم لنفسه مشروعاً صناعياً أو شركة تجارية تنافس الشركة التي إنتهى معها عقد عمله<sup>4</sup>.

و بالتالي فإن؛ امتناع العامل المسير عن منافسة جهاز إدارة الشركة أثناء تنفيذ العقد هو مقرر قانوناً كما ذكرنا سابقاً. لذلك يبقى العامل المسير ملتزماً بذلك طوال فترة تنفيذه للعقد. إلا أنه يمكن أن يقوم بأعمال أخرى لحسابه الخاص، أو لحساب شركة أخرى، مادامت الأعمال التي يقوم بها، غير مرتبطة بنشاط المؤسسة الأصل؛ و لا تمثل ممارسة العامل المسير لها أي إضرار بمصالح الشركة المشروعة.

أما بعد إنتهاء عقد العمل أو فسخه فإن المسير الأجير لا يوجد ما يمنعه من إنشاء

1- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائري، دار العلوم للنشر و التوزيع، طبعة 2000، ص10.

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الإرادة ، العقد والإرادة المنفردة، المرجع السابق، ص46.

3- المادة (106) من (ق.م.ج).

4- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص262.



مشروعاً لحسابه، أو مشاركته مع الغير في مشروع منافس<sup>1</sup>. لذلك قد يلجأ جهاز إدارة الشركة إلى طريقة أخرى أكثر فاعلية تضمن له حماية أكبر، تتمثل في تضمين عقد التسيير شرطاً بعدم المنافسة<sup>2</sup>. وبما أن لأطراف العقد الحرية المطلقة في تحديد مضمون هذا الأساس في عقد التسيير، فإنه يستوجب أن يثبت كتابة سواء كان في عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة<sup>3</sup>.

و كثيراً ما يتشدد هذا الالتزام خاصة على الأطارات المسيرة و اليد العاملة الفنية فبالنسبة لهذه الفئات تبدو أهمية تسريب معلومات تقنية أو تقديم وسائل صنع أكثر تأثيراً و إضراراً بمصالح الشركة. و المشرع الجزائري لم يفرق بين عامل مثل الأطارات الفنية يمكنه بحكم وظيفته ، و مرتبته الاطلاع على أسرار الشركة أو بإمكانه الاتصال بعملائها ، فيصبح العامل مصدر خطر على الشركة ، وبالتالي فرض الالتزام على كل عامل بالمؤسسة يحقق مصلحة أيا كان مركزه الوظيفي يُعدُّ تشديداً من المشرع حماية المصلحة المرجاة<sup>4</sup>.

لكن السؤال الذي نطرحه هنا ألا يشكل شرط عدم المنافسة خطورة على حرية المسير و يقتل عنده روح المبادرة بعد إنهاء عقد عمله أو فسخه؟

و الإجابة على هذا الإشكال تكمن حسب رأيي الشخصي في الآتي:

أنه لا مانع من احترام إرادة المتعاقدين طالما أنها لا تخالف حقوق منحت للعامل بموجب القانون<sup>5</sup> و لا تخرج عن اعتبارات احترام النظام العام ، و حسن الآداب. ليبقى هذا الشرط الاتفاقي مشروعاً ، مادام لا يخرج عن الحدود التالية الآتية:

أولاً- ضرورة أن يكون الشرط الاتفاقي صريحاً و واضحاً الدلالة في التعبير عن الإرادة الحرة للمسير، و أن لا يحمل عبارات توجي بإدعان المسير لمصلحة صاحب العمل.

1-خالد حسن أحمد، المرجع السابق،ص106.

2-عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول،علاقات الشغل الفردية،طبعة الأولى،2004،ص416.

3- المادة (3)، من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.

4-مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق،ص167.

5- المادة (137)من القانون (90 -11).

فالأصل هو حرية المسير بعد انتهاء علاقة العمل ، فإذا تم تقييد تلك الحرية بمقتضى الشرط الاتفاقي؛ فإن هذا القيد يفسر تفسيراً ضيقاً يتناسب و الغرض منه في حماية مصالح المتعاقدين .

**ثانياً-** أن لا يُعيق الشرط الاتفاقي الذي تضمنه عقد التسيير بمبدأ حرية العمل بالنسبة للمسير. فكما يرى بعض الفقهاء في أن خطورة هذا الإتفاق في عقد العمل تظهر فعلا في القيد الخطير على حرية العمل أو حرية التجارة التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية. فهو يصطدم بحرية المسير الأجير في أن يمارس نشاطه المهني بعد انتهاء عقد التسيير، والمسير قد يكون قبل بهذا الأساس تحت ضغط الحاجة إلى العمل

**ثالثاً-** أن لا يقوض الشرط الاتفاقي من حق الإطار المسير في الحصول على موارد رزق أخرى له لاسيما إذا كان لا يجيد سوى ذلك النشاط. الأمر الذي يشكل ضغطا عليه للبقاء في خدمة هيئة مؤسسة واحدة، ويصبح ذلك اعتداء على حرية المسير.

**رابعاً-** أن لا يقترن الشرط الاتفاقي بشرط جزائي مبالغ فيه فإذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في هذا الشرط مبالغة تجعل منه وسيلة لإجبار المسير الأجير على البقاء في خدمة المؤسسة مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً ويمكن أن ينسحب بطلانه كذلك إلى شرط عدم المنافسة في جملته. و بتوفر هذه الشروط القانونية في الاتفاق على المنع من المنافسة، فإنه يكون صحيحاً و ملزماً للمسير، و يتعين عليه الالتزام به و العمل بمقتضاه.

**خامساً-** ضرورة تحديد المدة الزمنية لهذا الشرط بمدة معقولة، فلا يجب أن يكون مؤبد حتى يمنع المسير من مزاوله نشاطه طوال حياته. كما يجب تحديد الإطار الجغرافي لهذا الشرط، بمعنى تحديد رقعة جغرافية معينة تكون فيها لصاحب العمل منافسة فعلية لمشروعه. لاسيما إذا أراد المسير مزاوله ذلك النشاط الذي لا يحسن سواه خارج المنطقة المفق عليها.

و بالتالي فإن الاتفاق على هذا الشرط كأساس مصدره عقد العمل يمنع العامل المسير من ممارسة المهنة بوصفه مسير أجير بأي شركة أو حتى شريكاً أو صاحب مؤسسة. وإذا أخل بالتزامه بعدم المنافسة كان مسؤولاً ، من قبل جهاز المؤسسة مسؤولية عقدية، و يجوز

لهذا الأخير أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذي لحقه نتيجة إخلاله به و يقيد التعويض وفقاً للقواعد العامة في تقديره. و يجوز اللجوء إلى التهديد المالي لإجبار العامل المسير على الامتثال لإخلاله بمبدأ الالتزام بعدم المنافسة، و إنهاء عقد عمله مع الشركة المنافسة ، و تحميلها المسؤولية التقصيرية إذا تبث الخطأ من جانبها عند علمها عند التعاقد مع المسير الأجير بأنه ملزم بعدم المنافسة، و يقتصر الأمر على التعويض دون الحكم ببطان عقد العمل<sup>1</sup>.

### البند الثالث

#### أساس إخلال الإطار المسير بالالتزام مبدأ عدم المنافسة في الفقه الاسلامي

أجمع الفقه الإسلامي على حث العامل بضرورة الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل و أن هذا الإلتزام ينبع من واجب الأمانة و الولاء المطلوب من العامل عند تنفيذه لعقد العمل.

وقد حرم الفقه الاسلامي مختلف صور المنافسة الغير مشروعة، و ذلك تأسيساً على ما جاء في الحديث الشريف عن أبي هريرة (رضي الله عنه) حيث قال: قال رسول الله "صلى الله عليه و سلم": «لا تحاسدوا، و لا تتاجشوا، و لا تباغضوا، و لا تدابروا، و لا يبيع بعضكم على بيع بعض، وكونوا عباد الله إخوانا، المسلم أخو المسلم، لا يظلمه ، و لا يخذله، ولا يكذبه، ولا يحقره التقوى هاهنا- ويشير إلى صدره ثلاثة مرات- بحسب إمرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم، كل المسلم على المسلم حرام: دمه و ماله و عرضه»<sup>2</sup>.

و قد جاء في رواية الموطأ قول الرسول "صلى الله عليه وسلم " «ولا تنافسوا محل» و «لا تتاجشوا»<sup>3</sup>.

الملاحظ على أن هذه الأحكام الشرعية جاءت على العموم بحيث تصدق على كل أنواع التعامل، في كل عصر و في كل مكان، سواء كان المتعامل تاجراً أم غير تاجر مثل العامل، و هذا يتضح من العبارة العامة التي وردت في قول الرسول "صلى الله عليه وسلم " «

1- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص315.

2- مصدر الحديث، صحيح مسلم، الجزء الأول، ص2563.

3- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص315.

ولانتافسوا». فهو حديث يشمل صاحب العمل شركة عامة أو خاصة و العامل إطاراً أو عاملاً عادياً يحوز مهارة محدودة ، والتاجر وغير التاجر ، ليحرص الجميع على حقوق الجميع و مصالحهم. و على هذا نرى أن الفقه الاسلامي جاء بمدلول، ومفهوم أوسع، وأشمل عن ماجاءت به القوانين الوضعية.في الامتناع عن المنافسة الغير مشروعة . لذلك فإن المسؤولية التي تترتب عن هذا الأساس هي مسؤولية أخلاقية. لما جاء في النهي الأشمل و الأعم لكل وقت وزمان بأن جعل المنافسة غير مشروعة محرمةً لما قد تسببه من ضرر للغير. فنرى أنه تترتب عنه المسؤولية الأخلاقية.

### الفرع الثاني

#### إخلال الإطار المسير بالالتزام بالمحافظة على السر المهني

من الالتزامات الأساسية التي يفرضها القانون على الأجير، ضرورة التقيد بعدم إفشاء أسرار الشركة التي يعمل فيها. كما أن الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل مظهراً من مقتضيات حسن النية ، مما يجعله أيضاً إلتزاماً جوهرياً للعامل المسير ، يترتب على الإخلال به، تعرضه للفصل بغير إخطار<sup>1</sup>.

و لذلك ، يتوجب على الإطار المسير أن يلتزم بالسكوت والكتمان عن أي معلومات إطلع عليها أو علم بها من خلال تنفيذه لعقد العمل، و أن يتحلى بالضمير والوعي اللازم لتنفيذ العقد طوال مدة عمله<sup>2</sup>؛ كما أن هذا الإلتزام هو واجب أخلاقي دعت إليه الشريعة الاسلامية الغراء<sup>3</sup>.

إن الإطار المسير يتولى الإدارة العامة للشركة بحكم المنصب الذي يشغله فيمكنه من التعرف على أسرار عمل المؤسسة. وتسرب هذه الأسرار إلى الغير و بصفة أدق إلى المنافسين من شأنه الإضرار بمصالح المؤسسة ، و زعزعة الثقة فيها، كما يعتبر إفشاء

1- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، المرجع السابق، ص50.

2- دياب صلاح محمد محمود، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، مصر، طبعة 2010، ص95.

3- جاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: «إستعينوا على إناج الحوائج بالكتمان ، فإن كل ذي نعمة محسود». الحديث رواه الطبراني في معاجمه الثلاثة، والبيهقي في شعب الإيمان، وأبو نعيم في الحلية، وابن عدي في الكامل.

أسرار المؤسسة أمراً ماساً بنظامها ككل، و لا يضر بصاحب العمل وحده، لأن الإفشاء هنا قد يؤدي إلى إفلاس المؤسسة، مما يعود بالضرر على كافة العمال بها، كما يخلُ بالإنتاج ، و مبدأ حسن النية و سير انتظام العمل<sup>1</sup>. و قد عبر المشرع العمالي الجزائري صراحة كغيره من المشرعين بالمحافظة على الأسرار المهنية و عدم إفشائها من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتق العامل المسير<sup>2</sup>.

بل اعتبره من أحد الأخطاء الجسيمة متى نتج عنه ضرراً للمؤسسة ترتب عنه فصل العامل المسير دون تعويض أو إشعار مسبق ذلك أن الإضرار بالمؤسسة عن طريق تقديم أسرار العمل للغير يمكن أن يصل إلى حد فقدان الثقة في المسير و تؤثر على استقرار علاقة العمل مما يجعل تسريح العامل المسير أمراً مشروعاً ، و الأمر تؤكدُه الفقرة الثانية من المادة (73) المعدلة بالقانون (91 - 29)<sup>3</sup>.

و رتب من جهة ثانية قانون العقوبات الجزائري المسؤولية الجنائية عند الإخلال بالتزام السرية المهنية إذا كان الأمر يتعلق باطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات تتعلق بطريقة صنع متطورة وفق نص المادة (302) من قانون العقوبات الجزائري<sup>4</sup>.

و نظراً للإشكالات التي يطرحها الإخلال بالسر المهني في التشريعات الناظمة في الجزائر سأحاول تفصيل هذا الفرع من خلال البنود التالية. حدود شروط التزام الإطار المسير بأسرار العمل (بند أول)، ثم صور إخلال الإطار المسير بالتزام أسرار العمل (بند ثان)، وأخيراً نطاق التزام الإطار المسير بأسرار العمل (بند ثالث).

1- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و المترتبة عنها، المرجع السابق، ص132-133.

2- المادة (8/7) تنص على أنه: « لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطاتهم السلمية ».

3- المادة (3/73) المعدلة بالقانون رقم ( 91 - 29 ) ، المرجع مشار إليه سابقاً.

4- المادة (302) من الأمر رقم (66- 156)، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المؤرخ في 08 جوان 1966 (ج.ر.ج. ج) عدد (49) مؤرخة في 11 جوان 1996، المعدل و المتمم بالقانون رقم(15- 19)، مؤرخة في 15 ديسمبر 2015، (ج.ر.ج.ج) عدد(71) مؤرخة في 30 ديسمبر 2015.

### البند الأول

#### شروط إخلال الإطار المسير بالتزام السر المهني

بداية لابد من التنويه إلى أن المركز الذي يشغله الإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال إذ يخوله الاطلاع على كافة أسرار الشركة أي ؛ يصله من الأسرار ما لا يصل غيره . فإذا ما قام المسير بإذاعة هذه الأسرار التي توصل إليها بأي طريقة من الطرق يعد مخالفاً بالتزامه بالكتمان فمقتضى الإفشاء أن تكون إذاعة الأسرار لغيره<sup>1</sup>.

و بالتالي أرى أنه يجب أن يقيد السر المهني بشروط يكون إفشائها بصفة مطلقة يسبب ضرراً لشركة عندها يتحمل الإطار المسير وحده؛ تبعة كل ضرر ينتج عن إفشاء أسرار المشروع. لكن ماهي هذه الشروط التي يختص بها الإطار المسير وحده، ولا يختص بها غيره؟. و هذه الشروط لا تخرج عن الآتي:

#### 1- أن يكون المسير مُطلعاً وحده على أسرار العمل

تعتبر هذه الأسرار حصراً على المسير فهي ترتبط بعنصر المهنة ، و منصب العمل<sup>2</sup>. بمعنى ان السر المهني لا يكون مطلع عليه سوى العامل المسير وحده . و يتمثل في كل المعلومات و البيانات التي تصل إلى العامل المسير من خلال عمله و بمناسبته و يتكتم عليها بحكم القانون أو بناء على طلب صاحب العمل أو طبقاً لما جرى عليه العرف المهني بحيث يترتب على معرفتها الإضرار بالمنشأة أو عمالها أو بمصالح صاحب العمل سواء جاء هذا الضرر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة<sup>3</sup>.

فتكون عبارة عن معلومات ذات قيمة تمس بقدرة المشروع على المنافسة، يلتزم المسير بكتمانها و مثال ذلك إطلاع المسير إلى جهة منافسة عن معلومات تتعلق بالوثائق الخاصة بالصفقات العمومية ، فيؤدي هذا الإفشاء إلى المساس بمصالح المؤسسة.

1- يوسف إلياس، الوجيز في قانون العمل، بزون ذكر دار النشر، طبعة 1987، ص68.

2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 110.

3- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 194.

و يعتبر إفشاء هذا النوع من الأسرار في القطاع العام جريمة تطبق عليها عقوبة جزائية<sup>1</sup>.

### 2- أن يكون إفشاء السر ألحق الضرر بالمؤسسة

يعد هذا الشرط ركناً من أركان المسؤولية العقدية التي توجب التعويض على العامل المسير متى أفشى سراً مهنيّاً تسبب به بأضرار للمؤسسة . بينما لا يمثل شرط وقوع الضرر ركناً من أركان المسؤولية التأديبية كما هو معروف في القانون الجزائري<sup>2</sup>، لأن المستخدم يمكنه توقيع عقوبة التسريح التأديبي على المسير بمجرد ارتكابه للخطأ و لو لم يحصل الضرر كما رأينا سابقاً.

فأيما تسبب كشف المسير عن سر من أسرار العمل فألحق أضراراً جسيمة أو غير جسيمة بالهيئة المستخدمة فإن العامل المسير يلتزم بدفع التعويض نتيجة لما ارتكبه في حق هيئة المؤسسة بالقدر الذي يجبر الضرر، و تبقى مسألة تقدير التعويض عن الضرر للقاضي في حدود ما يطلبه المستخدم<sup>3</sup>.

وقد أقر القضاء الجزائري بأن تسريح العامل لإخلاله بالالتزام بالمحافظة على السر المهني لا يعتبر تسريحاً تعسفياً في حقه، و إنما هو من الأخطاء الجسيمة التي تستوجب

1- أمال بن رجال ، المرجع السابق، ص23.

- يشكل مجال الصفقات العمومية أهم مسار تتحرك فيه الأموال العامة فإنه بذلك يعد مجالاً حيوياً للفساد بكل صورته، وهو ما أدى إلى اهتمام المشرع بتجريم مختلف المخالفات المتعلقة بالصفقات العمومية، فبرز ذلك من خلال تعديلات عديدة كان آخرها صدور القانون رقم (06 - 01) المؤرخ في 20 فيفري 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والذي جاء نتيجة لمصادقة الجزائر بتاريخ 19 أبريل 2004 بواسطة مرسوم رئاسي، على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، وقد وضع هذا القانون نصوصاً خاصة بتجريم المخالفات المرتكبة في مجال الصفقات العمومية، ملغياً بذلك نصوص قانون العقوبات التي تنص على نفس التجريم، كما وضع مجموعة من المعايير التي يجب أن تؤسس عليها الصفقات العمومية وذلك من خلال المادة 09 منه. ونظراً لحساسية وصعوبة اكتشاف أساليب الفساد في الصفقات العمومية تبقى المقاربة القانونية لمكافحة الفساد في الصفقات العمومية ليست الكفيلة وحدها لمعالجة الظاهرة، بل لابد من توافر وتضافر الجهود للقضاء على هذه الظاهرة الخطيرة لحماية المال العام الجزائري.

2- مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 211.

3- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص36 - ص37.

ذلك. بحكم أن القانون ينص على الالتزام بالسرية<sup>1</sup>.

و من جانبنا نرى أنه يمكن تكيف إخلال العامل المسير بالسرية في العمل على أنه غش بدر منه يحمله المسؤولية العقدية وفق نص الفقرة الثانية من المادة (172) من القانون المدني الجزائري السالفة الذكر. و يمكن اعتباره أيضاً خطأً جسيماً بصريح الفقرة الثانية من المادة (73) من القانون (90 - 11)، تسمح لجهاز إدارة الشركة بفصل العامل المسير بغير مسؤولية عليه ، و دون تعويض للعامل المسرح<sup>2</sup>. وهو ما أكدته المشرع في نص المادة (10) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، إذ يعتبر البوح بالأسرار المهنية إخلالاً بعقد العمل يستوجب عنه تسريح العامل المسير.

### البند الثاني

#### صور إخلال الإطار المسير بالالتزام أسرار العمل

يلاحظ بداية أن التشريع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية لم يحدد الصور التي يتم الاعتماد عليها لتحديد طابع إفشاء الأسرار المهنية. إذ لا يتمثل إخلال المسير في إفشاء المعلومات السرية المتعلقة بالمشروع بتسليم الغير وثائق أو معلومات تتعلق بالسرية، بل قد يأخذ الإفشاء بالسر المهني صور متعددة منها:

#### 1- الإفشاء الشفوي للمعلومات السرية

قد يقوم العامل المسير بإطلاع الغير بالسر المهني الذي يتعلق بالمؤسسة على شكل إخبار شفوي كالإخبار عن تقنية معينة في الصنع و طريقتها و كفاءات الوصول إلى ذلك و المراحل التي يسلكها عن طريق التنظيم داخل المشروع سواء تنظيم العمال باختلاف رتبهم و مناصب عملهم ، أو تنظيم المنتج و نوع الآلات المستعملة في إنتاجه، وطرق حفظه و الأماكن الموجه إليها و تحديد عملاء المؤسسة.

1- المحكمة العليا، القرار رقم (0870026) بتاريخ 2014/12/25، صادر عن الغرفة الاجتماعية، المجلة القضائية الجزائرية، عدد(02)، سنة 2014، أشار القرار أنه: «لا يعد تسريحا تعسفيا تسريح عامل من أجل الخطأ الجسيم المتمثل في إفشاء السر المهني».

2- المادة (3/73) المعدلة بالقانون رقم ( 91 - 29 ) ، المرجع مشار إليه سابقا.



### 2- تقديم المسير لوثائق خاصة بالمشروع

إذا كان الإفشاء هو لفظ يطلق عادة على إخبار الغير شفاهة بتقنيات الصنع و الإنتاج و التنظيم و غير ذلك مما يلحق الضرر بالمؤسسة. بينما تقديم الوثائق و المستندات و الوثائق الخاصة بتقنيات الصناعة و التنظيم و الإنتاج ، التي يستأثر بها المشروع تعد أفعالاً غير مقبولة، و يعتبر العامل المسير حينها مخالفاً لمبدأ حسن النية الذي يقتضي منه أن يُنفذ عمله دون الإضرار بالمؤسسة.

و عليه فإن الكشف عن مضمون و تسليم الوثائق الداخلية سواء تلك المتعلقة بالعمال أو بالمواد الأولية أو بالزبائن أو بطرق الإنتاج و التنظيم ، و التوزيع<sup>1</sup>. تعد خروجاً عن السلوك المعتاد، يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة التسريح التأديبي على الإطار المسير ، حتى و إن لم منه ضرر بالمشروع.

غير أنه إذا ساهم في إلحاق ضرر بالمؤسسة ، فإن لجهاز إدارة المؤسسة الحق في مطالبته بالتعويض على أساس المسؤولية العقدية بعد إثبات الخطأ و الضرر و العلاقة السببية بينهما<sup>2</sup>؛ طالما أنه يجب على الإطار المسير تنفيذ العمل المتفق عليه و فق مقتضيات حسن النية ، الذي يُلزم الإطار المسير عدم كشف أسرار العمل للمؤسسة المتعاقد معها.

### البند الثالث

#### نطاق التزام الإطار المسير بالالتزام بأسرار العمل

إن الحديث عن مدى الالتزام بعدم الكشف عن أسرار العمل يقودنا إلى القول بأن المشرع الجزائري لم يُشر إلى انسحاب الالتزام بالسرية إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل، و إنما يكتفي بأن إفشاء المعلومة المهنية تجد مفعولها فقط أثناء سريان عقد التسيير ، لما تمثله ذاتية العلاقة المهنية من سريان الالتزامات في هذه الفترة كما هو الشأن في الالتزام بعدم المنافسة.

1- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص318.

2- هدى لطيف العقدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل (دراسة مقارنة) منورات الحلبي، الطبعة الأولى، 2011، ص37.

فقد نص المشرع العمالي في المادة (07) في فقرته الثامنة على ضرورة احتفاظ العامل المسير بأسرار العمل في علاقات العمل كالتزام مصدره عقد التسيير. على أن يخضع المسير لواجب السرية في إطار علاقات العمل بما يُفِيدُ أمرين أساسيين:

أولاً- أنه إذا كان التشريع هو المصدر القانوني المباشر للالتزام بسرية العمل من خلال ما ورد في نص المادة رقم: (07) السالفة الذكر. فإن مبدأ حسن النية الذي يعد من مُستلزمات العقد يفرض على العامل المسير بالاحتفاظ بأسرار العمل<sup>1</sup>، و عدم إفشاء ما إطلع عليه بحكم منصبه وسلطاته في المؤسسة، فهو يحوز على معارف تكنولوجية، و تنظيمية كثيرة العدد، و عالية الخطورة، و إفشائها يمثل خطراً كبيراً على المؤسسة و العمال<sup>2</sup>.

ثانياً- إن الالتزام بالسرية يجب أن يبقى حتى بعد انقضاء عقد التسيير فلا ينقضي بانقضاء عقد التسيير كما هو الشأن في سائر العقود، و يتحرر العامل المسير من هذا القيد سواء في إطلاع الغير عليه أو استعماله لحسابه الخاص<sup>3</sup>.

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على بقاء الالتزام بالسرية المهنية إلى ما بعد انقضاء عقد العمل. في حين نصت بعض التشريعات منها المدنية و العمالية على بقاء الالتزام بالسرية إلى ما بعد انقضاء عقد العمل منها المشرع المدني المصري، و المشرع الأردني<sup>4</sup>. و الحكمة من بقاء العامل المسير ملزماً بعد انقضاء عقد التسيير حسب رأبي أنه لو اقتصر التزام المسير على مدة العمل المحددة في عقد عمل المسير، لاستطاع المسير التحايل على التحريم عن طريق إنهائه لعقد العمل أو فسخه حتى يستغل الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله لدى هيئة المؤسسة، فبيعها إلى مؤسسة أخرى منافسة للمؤسسة الأولى. وبالتالي إذا ما استعمل العامل المسير الأسرار المهنية لحسابه الخاص بعد انتهاء عقد التسيير، فإنه لا يعد مخالفاً بالتزامه و لا يترتب عليه أي مسؤولية. أما إذا كانت هذه الأسرار

1- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح القانون العمل الجديد، في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، ص83.

2- خالد مهدي، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص204.

3- خالد مهدي، مرجع سابق، ص 204.

4- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص259 .

تتمثل في اختراعات سجلت براءة اختراعها عُد العامل المسير مخلً بالتزام المحافظة على الأسرار المهنية، و يحق لجهاز المؤسسة أن يطالبه بالتعويض عن هذا الإخلال و الخسارة التي قد تنكبدها المؤسسة.

و خلاصة لذلك فإن التعقيدات في العمل و انتشار الصناعة و التجارة و التطور السريع لهما و تعدد مجال الاستخبارات لاسيما منها الاقتصادية و التي أصبح لها دور كبير في عالمنا اليوم و تشعب الأسرار و ارتباطها ببعضها البعض يجعل التزام العامل المسير بعدم إفشاء السر المهني لا يقتصر على مدة تعاقد مع المؤسسة بل يجب أن يمتد إلى ما بعد ذلك ، فالأسرار التي يطلع المسير هي غير الأسرار التي يطلع عليها ذلك العامل البسيط ، و لذلك يتوجب تمديد التزامه في عدم إفشاء الأسرار التي اطلع عليها أو حتى استعمالها لحسابه الخاص لأن ذلك يُعد إخلال بالتزام عدم المنافسة.

و العبرة ليست بسريان عقد التسيير بقدر ما هي بالمحافظة على مصلحة المشروع و ذلك هو الغرض من إدراج الالتزام بالسرية في دائرة الالتزامات الملقاة على عاتق العامل المسير. فمن خلال تتبعنا لسوق الجزائرية ونشاط بعض المؤسسات العمومية الاقتصادية رأينا أنها كثير ما تخسر العديد من الصفقات العمومية بسبب منافسة مؤسسات خاصة يكون السبب الرئيس في هذه الخسارة هو تسريب بعض المسيرين مع الأسف و الذين يتقاضون أجوراً عالية ، إلا أنه هم من يقومون بتسريب أسرار الصفقة إلى الخوص.

إن النصوص القانونية التي جاء بها المشرع العمالي الجزائري على قدر اجتهادها في جمع الالتزامات فإنها لن تكون جامعةً و مانعةً لها جميعاً، فقد حددت الالتزامات الأساسية للعمال ؛ و التي منها الالتزام بالسرية وعدم المنافسة لرب العمل، أثناء سريان عقد العمل، لكنها لم تضع أي قيود إلى ما بعد إنهاء عقد العمل.

و هنا نشير أن بعض الفقه يرى أنه من حق جهاز المؤسسة أن يشترط على العامل المسير في عقد التسيير عدم منافسة المؤسسة بعد انقضاء عقد العمل حتى يمنع المسير من استخدام المعلومات التي توصل إليها أثناء تنفيذ عقد العمل في منافسته بعد انقضاء هذا العقد، و في حال مخالفته هذا الشرط الموجود في العقد فإن العامل المسير يتعرض إلى المسؤولية المدنية العقدية التي تُرتب جزاءً مالياً عليه متمثلاً بتعويض مالي يدفعه إلى

جهاز إدارة المؤسسة جراء الضرر المادي و المعنوي الذي أصابها، لذلك ينبغي أن يبقى هذا الالتزام على المسير إلى وقت وفاته ما لم ترفع السرية عنه لسبب أو لآخر، و يتحلل المسير من هذا الالتزام.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني

#### مسؤولية الإطار المسير عن إلتزامات العمل القانونية

يتمتع الإطار المسير عموما بكافة الصلاحيات التي بفضلها يستطيع تسيير الشركة في حياتها التجارية، إلا أنه من الممكن أن يتخللها نتيجة سعيها لتحقيق أغراضها الاقتصادية عبر ارتكابه مجموعة من التجاوزات على شكل أخطاء قد تمس المصلحة العامة للشركة. تتمثل هذه الأخطاء في مخالفة الإلتزامات الواردة في أحكام قانون العمل و أخرى واردة في أحكام قانون الحماية الاجتماعية للعمال .

لذلك إقتضت مني دراسة هذا المبحث بأن أتناول إخلال الإطار المسير بالإلتزامات الواردة في قواعد قانون العمل (مطلب أول) ، ثم إخلال الإطار المسير بالإلتزامات التشغيل و حماية العمال في ( مطلب ثان).

### المطلب الأول

#### إخلال الإطار المسير بالإلتزامات الواردة في قانون العمل

إذا كان الهدف النبيل للإطار المسير هو خدمة مصلحة المؤسسة و التحري عنها فإنه من المفروض أن يتصف بالولاء للمشروع و الإخلاص له فلا يتقيد بحرفية نصوص العقد طالما أن إرادته اتجهت إلى خدمة المشروع الذي ينتمي إليه و يجب عليه أن يتعاون مع غيره في سبيل تحقيق هذا الهدف.

و قد أورد المشرع العمالي الجزائري في قانون العمل على ضرورة خضوع العمال في إطار علاقات العمل إلى التعليمات التي تُصدرها السلطة السلمية أثناء ممارستهم العادية لسلطة الإدارة. و أن يُراعوا الإلتزامات الناجمة عن العقد<sup>2</sup>.

و بالتالي ، يكون أي إخلال من الإطار المسير بما يستدعيه التبعية القانونية في رفضه

1- خالد حسن، المرجع السابق، ص 94.

2- المادة (03/7)، من القانون (90 - 11).

لتنفيذ التعليمات و الأوامر الموجهة إليه بشأن العمل تعد أخطاء تترتب عنه جزاءات تلحق العامل المسير.

و عليه سأفصل في هذا المطلب في أهم إخلال يقع فيه المسير بالالتزامات الواردة في قانون العمل فيقسمين إخلال المسير بعدم طاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة (فرع أول). وفي كل ماسبق سأعرض إلى الجزاء المترتب عن عدم طاعة أوامر المستخدم التي تلحق الإطار المسير عن هذا الإخلال (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### إخلال الإطار المسير بعدم طاعة أوامر المستخدم

للطاعة اصطلاحاً، ومفهوماً واسعاً. ويعني احترام الشرعية و القوانين، و مفهوم ضيق. و يعني الخضوع ، وانصياع و انقياد المتبوع لتابعه أي تبعية الإطار المسير لجهاز إدارة المؤسسة. و طالما أن عقد التسيير المسير يرتكز على علاقة التبعية القانونية فإن لهذه الأخيرة دور كبير في فرض الالتزام بالطاعة على المسير<sup>1</sup>.

لذلك يختلف الأمر في تحديد أساس وحدود التزام العامل المسير بإطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة فمنهم يؤسسه على وجود العقد و منهم من يعتبر أن ملكية وسائل الإنتاج هي التي تعطي لجهاز إدارة المؤسسة الحق في توجيه الأوامر بدافع أن المسير جزء من ذلك و منهم من يقول بأن تنظيم المشروع يستدعي سلطة إصدار الأوامر لغرض التنظيم و تحقيق مصلحة المؤسسة.

إلا أن لطاعة العامل المسير قيود فلا ينبغي لجهاز إدارة المؤسسة أن يكون متعسفاً في إصدار أوامره للعامل المسير؛ إلا في حدود ما يفرضه صالح المؤسسة و ما تقتضيه مصلحة المشروع و تستدعيه استقرار علاقات العمل؛ و من غير أن تنتهك حرية الإطار المسير الشخصية و التي كفلها الدستور الجزائري<sup>2</sup>. لذلك يتوجب علينا أن نجيب عن السؤال التالي ما هو أساس الالتزام بالطاعة من جانب المسير و ما هي حدود هذه الطاعة؟. والإجابة على ذلك يتطلب مني أن أفصل هذا الفرع إلى البنود التالية.

1- الياس ناصيف، أثار عقد العمل الفردي و انتهاؤه و مجلس العمل التحكيمي، المرجع السابق، ص 169.

2- المادة (66) من الدستور الجزائري، (2020).

## البند الأول

### أساس التزام الإطار المسير بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة

تأسيساً لسلطة مجلس إدارة المؤسسة في إصداره الأوامر للعامل المسير ظهرت نظريتان أساسيتان، النظرية التقليدية و النظرية الحديثة، نتطرق إليهما كالتالي:

#### 1- النظرية التقليدية ( النظرية الفردية)

يؤسس هذه الالتزام بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة، على أساسين يتمثل الأول ملكية جهاز إدارة المؤسسة لأغلبية أسهمها، و تعينه من قبل الجمعية العامة للمساهمين<sup>1</sup>، و هذه الأخيرة هي من تخول لجهاز إدارة المؤسسة حق إدارة المنشأة، ويتمثل الأساس الثاني في حق تعيينات عقود عمل الإطارات المسيرة<sup>2</sup>.

و بذلك يعتبر جهاز إدارة المؤسسة هو المالك للمشروع بما يحتويه من أدوات الإنتاج و المسير جزء من المشروع ، و كما تتوافر لدى جهاز إدارة المؤسسة سلطة مباشرة على ما يملكه من حقوق عينية و سلطات غير محدودة على الحقوق الفكرية و الابتكارات داخل المنشأة . فبمقتضى حق الملكية أيضا يتوافر له على العمال حق مستمر في إدارة نشاطهم استنادا إلى رابطة التبعية التي تمكن الهيئة المستخدمة من بسط سلطتها على المسير و لا يحد من تلك السلطة سوى قيد عدم التعسف الذي يرد على الحقوق بصفة عامة<sup>3</sup>.

إن ارتضاء العامل المسير بإرادته الحرة الارتباط بعقد التسيير بجهاز إدارة المؤسسة ليضع نشاطه تحت إمرته و إدارته و تنظيمه<sup>4</sup>؛ حيث تشكل أية مخالفة لذلك إخلالاً يترتب عنه مسؤولية المسير القانونية، نظرا لكون توجيهات جهاز إدارة المؤسسة تجد مصدرها إما في النصوص القانونية أو التنظيمية<sup>5</sup>. ذلك أن رضا الإطار المسير هو أساس سلطة هيئة المؤسسة و بمقتضى انعقاد عقد التسيير و تطابق الرضاء ، يبين ذلك قبول خضوعه

1- عمورة عمار، المرجع السابق، ص 247.

2- المادة (618)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

3- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 217.

4- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 129.

5 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 178.

للسلطة الآمرة لإدارة المؤسسة، و نظام الشركة، الذي تضعه الجمعية العامة التأسيسية وبثها في قرار تسريح المسيرين بناء على إقتراح جهاز إدارة المؤسسة<sup>1</sup>.

و أشير هنا أن هذه النظرية قد تعرضت إلى النقد بأنها لا تتفق و الروح الاجتماعية التي يتصف بها قانون العمل لأن العامل المسير يرتضي لنفسه التعاقد فيكون بهذا الرضا تحمل وضع نفسه تحت إمرة جهاز المؤسسة بما في ذلك تحميل نفسه واجب تطبيق الأوامر و الانصياع لها و لو أنها تقيد من حريته كل ذلك يظهر كنتيجة حتمية و ليس بالضرورة رضاه بها بل كثيرا ما يكون قبول المسير للأوامر الصادرة من الهيئة المستخدمة مجرد افتراض يتناقض مع الحقيقة<sup>2</sup>. و لا يجد هذا الرضا مبررا له إلا ضمن نظام التبعية و مبادئ حسن النية اللذان يفرضان عليه ذلك.

### 2- النظرية الحديثة ( نظرية إنشاء المشروع )

تقوم هذه النظرية على فكرة التنظيم ؛ فالمشروع في صورته الحديثة يعد مجتمعا مصغراً يقوم على تضامن عناصره للانتفاع بمصالحه و لما كان المجتمع بحاجة لسلطة تديره و تنظم شؤونه بما يقسم ذلك المجتمع إلى حاكم و محكوم، كذلك الحال بالنسبة لمشروع الذي هو بحاجة للإدارة و التنظيم و التشريع حتى يستقر و يكتب له النجاح، و الشخص المؤهل لذلك في المؤسسة هو مجلس إدارتها بصفته المالك لوسائل المشروع<sup>3</sup>.

فالمؤسسة عبارة عن خلية اجتماعية<sup>4</sup>، يتبع فيها العمال إلى مجلس إدارة المؤسسة الذي يتحمل وفق تلك السلطة التي يتمتع بها حق ممارسة مخاطر الاستغلال على عمال المؤسسة و تحقيق مصلحة أعضاء المشروع. و إن كان تحقيق هذه المهام الخطيرة يبرر تمتعه دون غيره من أفراد ذلك التجمع المهني بسلطة التنظيم و الإدارة و التأديب، فعقد التسيير في هذا المقام ما هو إلا؛ وسيلة انضمام المسير لهذه الجماعة و الخضوع لنظامها، بما مقتضاه تقيد جهاز المؤسسة في ممارسة لسلطته الإدارية بما يحقق مصلحة العمل أي

1 - الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 296.

2- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل ، المرجع السابق، ص 218.

3 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 293.

4 - رشيد واضح، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 26.

بالغرض الوظيفي<sup>1</sup>.

بمعنى آخر؛ فإن الالتزام بالطاعة يجد أساسه في المسؤولية التي يتحملها جهاز إدارة المؤسسة باعتباره الهيئة المخولة من قبل الجمعية العامة بإدارة المؤسسة ، و يسهر على حسن سير العمل بها<sup>2</sup>.

وإذا كان جهاز إدارة المؤسسة هو من يتحمل مسؤولية مخاطر المشروع فإنه، من واجب المسير أن يُطيعه مادام دوره قاصراً على التنفيذ دون رسم السياسة التنفيذية و التنظيمية من جهة. و من جهة ثانية يُفترض أن أوامر الهيئة المستخدمة تشق طريقها لتحقيق مصالح الجماعة إذ لا يتوقع لشخص يتحمل مخاطر المشروع أن يُصدر أوامر أو يضع تنظيماً معيناً يؤدي به إلى الخسارة أو فوات الربح و عليه تكون سلطة جهاز المؤسسة وظيفية.

و وفق هذه النظرية يظل عقد التسيير شرطاً لدخول المسير واعتباره عنصراً من عناصر المشروع ومن ثم خضوعه لأوامر وسلطات جهاز إدارة المؤسسة.

و يرى بعض الفقه أن أساس سلطة إصدار الأوامر من جهاز إدارة المؤسسة و توجيهها للمسير لكي ينفذها هي تبعية هذا الأخير ؛ لأنها هي من تضعه تحت جهاز إدارة المؤسسة الإدارية و التنظيمية و التأديبية ، وبمفهوم المخالفة ما كان للهيئة المستخدمة أن تباشر سلطاتها في إصدار الأوامر الإدارية و التنظيمية و توقيع الجزاءات تجاه الإطار المسير لولا عقد التسيير الذي يربطهم به<sup>3</sup>، و يضع نشاطهم تحت إشرافه و إدارته، مع ارتباط ممارسة تلك السلطة بما يفيد مصلحة العمل و هو ما تبناهُ المشرع العمالي الجزائري في قانون علاقات العمل (90 - 11)<sup>4</sup>.

1 - بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص29.

2- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص279.

3 - المادة (647)، من المرسوم التشريعي، (93 - 08).

4- المادة (02)، من القانون (90 - 11)، تنص على أنه: « يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم ».



### البند الثاني

#### حدود التزام الإطار المسير بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة

يترتب على علاقة التبعية التي ينشئها عقد التسيير، أن يكون المسير الأجير خاضعا لرقابة و إشراف جهاز إدارة الشركة. ولذلك يقتضي من العامل المسير أن يلتزم بطاعة أوامر إذا كانت التبعية القانونية تفرض على العامل المسير حق طاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة، وذلك وفق ما يقتضيه عقد التسيير، و القانون فمخالفة أوامر هيئة المؤسسة هي إخلال بالتزاماته التعاقدية، تترتب عليها المسؤولية القانونية ، وحتى يعفى من هذه المسؤولية يجب أن لا تتعدى هذه الطاعة حدود علاقة العمل و التي يجب أن تبقى في حدود الإطار الآتي:

#### 1- أن تصدر هذه الأوامر ضمن حدود غرض تنفيذ عقد التسيير.

يتعين أن لا يكون توجيه الأوامر مطلقا لأن تبعية العامل المسير لمستخدمه ما هي إلا تنازلا منه عن جزء من حريته لصالح المشروع الذي يجب أن يبقى هو الهدف المقصود من جانب طرفي العلاقة التعاقدية<sup>1</sup> . بما يفرض على جهاز المؤسسة أن لا يطلق سلطته ، حين توجيهه للتعليمات و الأوامر بل يتعين أن تقتصر على تنفيذ العمل المتفق عليه و استثناء تنفيذ العمل المعدل من طرف إدارة المؤسسة في حالات محددة كحالة الضرورة و القوة القاهرة<sup>2</sup>.

وبالتالي فإنه من الطبيعي أن تبعية العامل المسير التي ارتضاها لنفسه تنحصر في حدود العمل المتفق عليه في عقد التسيير، وأي خروج عن ذلك من غير أن يكون في مصلحة العمل يُعدُّ أمراً غير مشروعاً و مخالفة لعقد التسيير صدرت من جهاز إدارة المؤسسة.

ومن خلال ذلك أقر المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي (90 - 290) بأن أي رفض من الإطار المسير لتنفيذ تعليمات الصادرة إليه عن جهاز إدارة المؤسسة يفترض أن تكون مشروعة ، كتفويض التزاماته من أجل تحقيق النتائج التي تعاقده مع جهاز إدارة المؤسسة

1- بن صاري ياسين، مرجع السابق، ص 30.

2- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 278.

عليها تعد إخلال منه، يترتب عنه عقوبة تأديبية يمكن أن يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل دون حتى الحق في التعويض<sup>1</sup>.

و في نفس الإطار ألزم المشرع الجزائري الإطار المسير بضرورة تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية في نطاق عقد التسيير ، و أن تكون هذه الأوامر تدخل في خدمة مصلحة الشركة وأن عدم تنفيذ المسير لهذه الأوامر، ولحق عنها ضرراً للشركة. اعتبر من الأخطاء الجسيمة يؤدي بجهاز المؤسسة إلى فصل المسير بدون تعويض<sup>2</sup>.

و خلاصة لما يتعلق بالرفض الذي يبديه الإطار المسير للقيام بالتزاماته المهنية المتفق عليها في عقد التسيير و التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة، و قد يكون الرفض صريحاً أو ضمناً إذا لم يتبع الأمر الموجه إليه.

أما إذا كان الأمر الموجه للإطار المسير حول عمل لا يدخل ضمن ما تم الاتفاق عليه في عقد التسيير، ولا حتى في وظيفته<sup>3</sup>، و لكن يؤدي أو قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة ، بمعنى تلك الأعمال التي تقتضيها ظروف غير عادية أو أعمال تتطلب السرعة في الإنجاز لتفادي أخطار فهذا أيضا يعد رفضاً من الإطار المسير<sup>4</sup>.

وفي كل الأحوال يبقى تقدير هذا الرفض خاضعاً للسلطة التقديرية للقاضي الموضوع بالنظر إلى الظروف التي يوجه فيها الأمر للعامل المسير و مدى تأهيل الشخص في إصدار ذلك الأمر ونوعية العمل المطلوب منه ومدى تأثيره على مصلحة المؤسسة ؛ فإذا كان كذلك يعد الرفض خطأ جسيماً من الإطار المسير.

و لكي يصنف إخلال المسير من الامتناع عن تنفيذ التعليمات كخطأ يجب أن يكون بدون عذر مقبول و جدية العذر المقدم مسألة موضوعية منوطة هي أيضا بتقدير القاضي فتختلف باختلاف القضايا<sup>5</sup>.

1 - المادة (10). من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقاً.

2 - المادة (01/73)، من القانون (90 - 11).

3 - بن عزوز بن صابر، مرجع السابق، ص 130.

4 - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 221.

5- مهدي بخدة، مرجع السابق، ص 223.

### 2- أن تكون الأوامر الصادرة للمسير مشروعة

يرتبط الإطار المسير بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال بعقد عمل يمنح لجهاز إدارة المؤسسة سلطة توجيه الأوامر و يفرض على الإطار المسير الالتزام بطاعته دون أن تتدخل تلك الأوامر في الحياة الخاصة للإطار المسير بجميع مظاهرها سواء الحياة العائلية أو الدينية أو النقابية أو السياسية أو ما يتعلق بالسلوك الخارجي أو الحرية الشخصية له، طالما كان قائماً بتنفيذ عمله على النحو المطلوب، ولا يخضع المسير لإرادة جهاز المؤسسة إلا إبان وجوده في مكان و زمان العمل<sup>1</sup>.

و أي أمر يتعلق بالحياة الخاصة للمسير يعد انتهاكاً لحرية الشخصية إلا إذا كان سلوك المسير أو مظاهر حياته أو ديانتته أو ميولاته و رغباته تتعارض و مصلحة المشروع أو مع طبيعة العمل بما ينفي ولاءه له<sup>2</sup>.

لكن و مع ذلك يجب على جهاز إدارة المؤسسة أن يقتصر تدخله في الحياة الخاصة للمسير ضمن الحدود الضيقة و الضرورية و المباشرة التي تستدعيها متطلبات العمل. بمعنى أن يتخلص المسير من بعض حريته أو يستغني عن مظهر من حياته على قدر ما تحتاج إليه مصلحة تسيير المؤسسة دون زيادة<sup>3</sup>.

و بالتالي فإن الأمر الموجه من جهاز إدارة الشركة إذا رافقه تدخل في خصوصية المسير يجب أن يأخذ منحى ضيقاً بالقدر الذي تتطلبه ضرورة العمل، و أن تكون المصلحة المرجوة من ذلك مباشرة لأن تلك السلطة التي يتمتع بها جهاز إدارة المؤسسة أو الجمعية العامة التأسيسية للمؤسسة التي تعينه لا تعني مصادرة المسير في حريته و سلوكياته الشخصية و التأثير من صاحب العمل على حياته الخاصة و تهديده بالعقاب في سبيل الامتثال لأوامره بل على العكس تظل رسوخ القيمة القانونية لهذه السلطة و اقتناع العاملين بها بما يكفل هيبتها و احترامها هما اللذان يمنحانها القدرة على انجاز أهداف المشروع<sup>4</sup>.

1 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 301.

2- بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 30.

3- بن صاري ياسين ، مرجع سابق، ص 34.

4- مهدي بخدة ، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، المرجع السابق، ص 227.

و كما يجب أن تكون الأوامر مشروعة لا تنتهك خصوصية العامل المسير إلا بقدر مصلحة المشروع فإن تلك الشرعية تقتضي أن لا تخالف النظام العام و الآداب العامة<sup>1</sup>. و مقتضى ذلك أنه لا يُسمح لصاحب العمل أن يخالف بأوامره نصوص القانون و الاتفاقيات الجماعية و الآداب العامة و أحكام عقد التسيير. فالإطار المسير لا يلزم باتباع الأوامر التي تتطوي على مخالفة القانون أو تعتبر جريمة جنائية. و يتقيد المستخدم في إدارته للمؤسسة بما تم الاتفاق عليه في عقد التسيير. و يجب من ناحية أخرى ألا يترتب على طاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة تعريض حياة المسير و غيره من عمال المؤسسة للخطر<sup>2</sup>، وإن كان ذلك فللمسير الحق في رفض تنفيذ هذه الأوامر، فلا يجوز تكليف العامل المسير بعمل به بعض المخاطر دون توفير أدوات و أجهزة الوقاية اللازمة لحمايته<sup>3</sup>. و أخيرا وحسب رأينا لا يلتزم المسير، إلا بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة المشروعة فإن عدم طاعة المسير للأوامر المشروعة هي مخالفة تأديبية يُسأل عنها المسير، كما أنها إخلال بالتزام جوهرى من الالتزامات الأساسية للمسير كما رأينا سابقاً، يتعرض بسببها المسير لتوقيع الجزاء التأديبي و تثار مسؤوليته عن الأضرار التي تحدث بسبب هذا الإخلال.

### الفرع الثاني

#### تحديد الخطأ و الجزاء المترتب عن عدم طاعة أوامر المستخدم

إذا كان عزل الإطار المسير هو أحد حالات إنهاء علاقة العمل من جانب جهاز إدارة الشركة فإن ذلك لا يتم إلا إذا ارتكب المسير خطأ جسيماً، والذي تعود فكرته إلى القانون الروماني، الذي عرفه بأنه الخطأ الذي لا يرتكبه الشخص قليل الذكاء و العناية<sup>4</sup>.

1 - خالد حسن أحمد، المرجع السابق، ص 71.

2- محمود علي رحمة، السلطة التقديرية و الشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء و تعديل عقد العمل (دراسة مقارنة) مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، سنة 2018، ص137.

3 - محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 302.

4- عبد الهادي بن زيطة، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون الفرنسي)، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص (قواعد المسؤولية) جامعة الجزائر 1 - يوسف بن خدة، كلية الحقوق، سنة 2014-2015، ص145.

و الحفاظ على استقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها ليس من الأمر الهين، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ الالتزامات المترتبة بموجب عقد التسيير. أعطى القانون لجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال الحق في تأديب العامل المسير الذي يربطه عقد عمل معها إذا ما أخل بالواجبات التي فرضها عليه القانون و الالتزامات التي تولدت من عقد التسيير. إن تحديد الخطأ والجزاء المترتب عن عدم إطاعة المسير للأوامر أساسه عقد العمل المنشئ لحالة التبعية القانونية التي تفرض على العامل المسير الخضوع لأوامر جهاز المؤسسة.

و لغرض توضيح إشكالات هذا الموضوع أحاول أن أتطرق إلى تحديد الخطأ ( بند أول) ثم أختتم بالجزاء المترتب عن هذا الخطأ (بند ثاني).

### البند الأول

#### تحديد خطأ الإطار المسير

يعد الخطأ في ذلك السلوك المعنوي الذي يقدر صاحبه به امكانيات حدوث الضرر و مع ذلك يتمادي في فعله، فسلكه خطأ جسيماً<sup>1</sup>؛ لذلك تتعدّد و تنتوع الأخطاء التأديبية التي يمكن أن تقع من العامل المسير بحسب نوع ونشاط الشركة، فالتحديد المسبق للأخطاء لا يكون ممكناً في النظام الداخلي بالنسبة لعلاقة عمل المسير<sup>2</sup>؛ باعتبار أن المسير لا يخضع، لذلك بل يجب أن يحدد الخطأ في عقد التسيير، و أن يؤدي هذا الخطأ الصادر عن المسير إلى الإخلال بالتزام جوهرى محدد ضمن بنود في عقد التسيير.

بالتالي يعد كل رفض من العامل المسير لتنفيذ تعليمات وأوامر جهاز إدارة المؤسسة المشروعة خطأ منه يؤخذ عليه ذلك أن طاعة جهاز إدارة المؤسسة، من الواجبات المفروضة على العامل المسير وغير من العمال وهذا ما أقره المشرع العمالي الجزائري في نص المادة (07) من القانون (90 - 11)<sup>3</sup>.

1- صلاح علي علي حسن، مرجع سابق، ص14.

2- المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المادة (02/7) من القانون (90 - 11) تنص على أنه: « تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطات السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ».

و يؤكد المرسوم التنفيذي (90 - 290) المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات إلى واجب عدم الإخلال بالتزامات عقد العمل و خضوع العامل المسير إلى إرادة جهاز الشركة لاسيما ما يتعلق بأهداف النتائج و التزاماتها ، وإلا عرض نفسه إلى العزل ، و دون تعويض<sup>1</sup>.

وبذلك يكون خضوع المسير الأجير إلى أوامر جهاز المؤسسة واجباً يجد مصدره في القانون كما تشير إليه النصوص السابقة توضيحها، و يمكن لعقد التسيير أن ينص على ذلك صراحة أو ضمناً. كما يجد هذا الواجب مصدره في مبادئ حسن النية مادام أن العامل المسير يتبع جهاز إدارة المؤسسة في تنفيذه لعمله و لا يعتبر حراً طليقاً في المشروع ، فهو تابعاً و جهاز إدارة المؤسسة متبوعاً. فـجهاز إدارة المؤسسة يمتلك الحق في توجيه الأوامر و إدارة المشروع ، و توقيع الجزاء حالة المخالفة و تنظيم العمل بما يتلائم و مصلحته فالتبعية هنا هي تبعية قانونية للعامل المسير التي تولدت نتيجة هذا الارتباط العقدي<sup>2</sup>.

إن حسن النية يتطلب من المسير العمل تنفيذ مهامه في إطار ما يأتزم به من قبل جهاز إدارة المؤسسة، بحيث لا ينصرف بذلك للقيام بعمل آخر بل يبقى تحت إمرة جهاز إدارة الشركة الذي عينه<sup>3</sup>. فمقتضى الرابطة العقدية أن تكون رئاسة المشروع الذي يعد جزء أساسياً في تنفيذه و المسؤولية عن إدارته و تنظيميه لجهاز إدارة الشركة ، الذي يتكون من عدد قليل من الأشخاص تعهد إليهم إدارة الشركة<sup>4</sup>، و رسم سياستها تحت إشراف و رقابة الجمعية العامة للمساهمين باعتبارها مصدر سلطاته و صاحبة السلطة العليا في المؤسسة<sup>5</sup>. و يلتزم العامل المسير بأوامر جهاز إدارة الشركة سواء كان الأمر عادياً يخص تنفيذ العمل أو تعديل بند من بنود عقد التسيير أو كان الأمر يتعدى إلى السلوك الشخصي الذي تقتضيه مهام المسير داخل المؤسسة و لو خارج مكان العمل، فإن رفض المسير ذلك يعد

1- المادة (10) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقاً.

2- المادة(8) من المرسوم التنفيذي رقم (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقاً.

3- المادة (636) من المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابقاً.

4 المادة (610) من المرسوم التشريعي (93 - 08) المرجع مشار إليه سابقاً.

5- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 381.

خطأ مهنيًا ، لأن سلطة جهاز إدارة الشركة في إصدار تلك الأوامر محصورة في إطار الشرعية القانونية التي تتطلبها مصلحة العمل ، كما ذكرنا سابقا.

و أيا كان نوع الرفض الصادر عن العامل المسير صريحا أو ضمنياً ، و أيا كان الأمر فرديا موجه للمسير الرئيس المدير العام فقط أو المدراء العاملين الذين هم تحت سلطته و إشرافه أو مساعدة من إدارات المديرية بصفاتهم فإنه سلوك سلبي من المسيرين جميعا إذ يعد خطأ جسيماً و انحرافاً منهم عن استحقاقاته القانونية و العقدية، فمحل التعدي هو رفض هؤلاء المسيرين لتعليمات و أوامر صاحب العمل ، الذي يعرضهم للجزاء التأديبي<sup>1</sup>. و حتى يصنف إخلال الإطار المسير بعدم طاعة الأوامر كخطأ يجب أن يكون هذا الخطأ الصادر عنه بدون عُذر مقبول و جدية العذر المقدم هنا مسألة موضوعية تخضع لتقدير القاضي الاجتماعي<sup>2</sup>. و يشترط أن يكون الأمر صادرا من شخص مؤهل ومن قبل، من له السلطة السلمية على المسير.

و عليه يمكن لجهاز إدارة المؤسسة أن يعين مسيرا آخر أو مسيرين آخرين أثناء ممارسته العادية للإدارة باعتبارهم سلطة سلمية ينصاع لهم المسير، ففي هذه الحالة تنتقل تبعية المسير إلى السلطة السلمية الجديدة ، مجلس إدارة المؤسسة أو مجلس المراقبة ذلك أن تنظيم العمل و تصنيف المسيرين و ترتيب مناصب عملهم يخضع لسلطة تعيينهم التي من المفترض أن يكون المسير راضيا بها ولو صوريا حين رضي بالتعاقد معها<sup>3</sup> و أكثر من ذلك نتج عن هذا الرضا قبوله أن يعمل تحت سلطتهم و يكون تابعا لهم.

و بمفهوم آخر يمكن لجهاز إدارة المؤسسة أن يتنازل عن تلك السلطة في توجيه الأوامر لصالح مسير آخر أو مسيرين آخرين إذ يحملهم قرار الجمعية العامة التأسيسية للمؤسسة مسؤولية تسيير المشروع و توجيه الأوامر لهم.

1 - محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 303.

2 - خالد حسن أحمد ، المرجع السابق، ص 79.

3- المادة (639)، من المرسوم التشريعي (93 - 08)، تنص على أن « صلاحية مجلس إدارة المؤسسة على تعيين مسيرين لمساعدة المسير الرئيس، بالنسبة لشركة المساهمة ذات النمط القديم».

المادة (644)، من المرسوم التشريعي (93 - 08)، تنص على أن: «صلاحية مجلس المراقبة في تعيين مجلس المديرين و إسناد الرئاسة لأحدهم بالنسبة لشركة المساهمة ذات النمط الحديث».

ولذلك نرى من جانبنا أن واجب الطاعة يرتبط إذن بالسلطة الرئاسية التي تعني القدرة على إصدار أوامر و تعليمات ملزمة و من دون هذه القدرة التي تتأتى ، إما من التبعية التي تنتج عن عقد التسيير<sup>1</sup> ، بالنسبة لجهاز إدارة الشركة أو من السلطة الممنوحة له على الرئيس المدير العام أو السلطة على المديرين العامين للشركة<sup>2</sup>.

ونشير أخير في ظل تحول الاقتصاد الجزائري من النظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي و في ظل تشريع العمل الجزائري أصبح العامل المسير يُسأل عن كل النتائج المترتبة عن عدم مراعاة التعليمات و الأوامر التي يتلقها من جهاز إدارة الشركة، إذا كانت صريحة وغير مخالفة للنصوص القانونية أو التنظيمية، وكذلك إذا كانت غير مخالفة لبند عقد التسيير، أو لم يكن له مبرراً وجيه يدعو لمخالفتها أي؛ لا يكون في طاعتها ما يعرضه أو غيره للخطر.

وغير ذلك فهو إخلال بالتزام جوهرى يترتب عنه المسؤولية المدنية العقدية فجهاز إدارة الشركة يتكون من أشخاص معينون ليرئسوا مهام إدارية و يساهمون في حسن سير و تنظيم المشروع، و ينتظر منهم أن يتصرفوا بما يتفق و الثقة التي أولاتهم إياها الجمعية التأسيسية للمؤسسة و السلطة التي منحتم لهم<sup>3</sup>.

### البند الثاني

#### تحديد الجزاء المترتب عن خطأ الإطار المسير

إن إخلال أي أجير بالتزاماته يعرضه للجزاء الذي تفرضه القواعد العامة على هذا الإخلال و هكذا يستطيع جهاز إدارة الشركة أن يطالب المسير الأجير المخل بالتزاماته أو بأي منها بتعويض الأضرار التي يكون سببها هذا الإخلال<sup>4</sup>.

إن موضوع الجزاء التأديبي أمراً مفروغاً منه ، فتكفي نصوص تشريع العمل الجزائري للدلالة عليه فإن مطالبة جهاز إدارة الشركة بالتعويض عما لحق المؤسسة من أضرار نتيجة

1- المادة (03) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقا.

2- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 244.

3- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق ، ص 273.

4- عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 418-419.



الخطأ العقدي الذي يرتكبه المسير تطرح إشكالات كثيرة بسبب عدم النص عليها في تشريع العمل الجزائري على غرار إخلال المسير لبعض التزاماته الأخرى.

لذلك أوجب المشرع أن يكون عقد عمل المسير متضمناً، لجميع المسائل التي تتعلق بعلاقة العمل مع جهاز إدارة المؤسسة، وهو ما نؤيده . و منها الجزاءات المترتبة عن إخلال أحد المتعاقدين لالتزاماته ، و هذا حتى يسهل على القاضي الاجتماعي في حالة نشوب نزاع الفصل فيه.

و عموماً كل التزام تضمنه عقد التسيير، و أدخل العامل المسير به جاز لجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال فسخ عقد العمل<sup>1</sup>، و مطالبة العامل المسير بالتعويض إذا ألحق ضرراً بالشركة<sup>2</sup>.

و نرى أيضاً أنه حتى في حالة ثبوت الغش من جانب العامل المسير أثناء تنفيذ التزاماته فإنه يتحمل المسؤولية عن الضرر الذي قد يلحق المؤسسة، كتفويت صفقة كبيرة تترتب عنها خسارة كبيرة فإن المسير يتحمل المسؤولية العقدية ، ويكون من حق جهاز إدارة الشركة عزله ، و حتى مطالبته بتعويض عن تلك الخسارة على أساس المسؤولية العقدية ، بحسب ما ورد في القواعد العامة<sup>3</sup>.

إن الالتزام العامل المسير بطاعة جهاز إدارة المؤسسة هو حقا بموجبه يملك هذا الجهاز السلطات التنظيمية في المؤسسة مما يجعل العامل المسير ينصاع لأوامره فجهاز الشركة مجلس إدارة الشركة هو جهاز تنظيمي إداري مكلف من قبل الجمعية العامة للمؤسسة بإدارة الشركة أي يتوجب على جميع مسيري المؤسسة احترام أوامره التي تدخل في تنظيم العمل، فكل مخالفة لها تعد خرق بالالتزام مهني يترتب عليه مسؤولية المسير التقصيرية أو العقدية بحسب الحالات لكون توجيهات مجلس إدارة المؤسسة قد تجد مصدرها ضمن

1- المادة (15) من المرسوم التنفيذي (90-290) .

2- المادة (124) من (ق.م.ج) تنص على أنه: «كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ، و يسبب ضرراً للغير يلزم من كان سببا في حدوثه التعويض».

3- المادة (02/172) تنص على أنه: «وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولاً عن غشه، أو خطئه الجسيم».

النصوص القانونية أو في العقد أو الاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

إن واجب الطاعة و تنفيذ أوامر جهاز إدارة الشركة يفرض على العامل المسير تنفيذ أوامر صاحب العمل حتى و لو كانت الأوامر الصادرة مخالفة للقانون مادام جهاز إدارة المؤسسة هو من يتحمله بشرطين و هما : أن يكون الأمر مخالفاً للقانون مكتوباً. و أن يقوم المسير بتبنيه كتابي يخطر فيه جهاز إدارة الشركة بعدم مشروعية الأمر<sup>2</sup>. و يؤكد ذلك نصوص القانون المدني الجزائري التي تدفع بهذا الاتجاه الذي ينفي المسؤولية الشخصية عن الموظفين و الأعوان العموميين بسبب أعمالهم التي أضرت بالغير متى صدر إليهم أوامر واجبة الطاعة بشأن تنفيذها<sup>3</sup>.

و نرى من جانبنا أن العامل المسير لا يكفي انصياعه لأوامر جهاز إدارة المؤسسة داخل مكان العمل أو بالأحرى أثناء تنفيذ عقد التسيير بل تمتد ببقاء سلوك المسير متناسبا و المحافظة على قيمة المنصب حتى خارج أوقات العمل متى استدعت كرامة العمل و خصوصيات المهنة ذلك فيفترض أحيانا على الإطار المسير المؤسسة سواء كان الرئيس المدير العام أو المديرين العامين أن يسلكوا المسلك اللائق بمنصب عملهم.

و أرى أيضا أنه لا مانع من أن يوجه مجلس إدارة الشركة إلى العامل المسير التعليمات التي تطلب منه الاستقامة بعد الفراغ من العمل الأمر الذي يجعل رفض المسير لتلك التوجيهات غير مشروع و يمكن أن يؤدي إلى فسخ عقد عمله ، كما يمكن أن يلحق أضرارا بالمؤسسة في حالة تكراره و يؤثر على علاقة المؤسسة مع زبائنها بسبب هذا السلوك غير اللائق من العامل المسير الذي يكلفه تحمل تبعات الخسائر بسبب سوء المعاملة ، فحسن الخلق ركنية أساسية في أحكام الشرع الحنيف، عمل الاسلام على ترسيخها، و بها امتدح الله سبحانه و تعالى رسوله الكريم حيث قال « وَ إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ »<sup>4</sup>. و قال

1 - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 171.

2 - مهدي بخدة ، القانون الجزائري، المرجع السابق، ص232.

3 - المادة (129) من (ق.م.ج).

4- الآية (4) من سورة القلم.

صلى الله عليه وسلم: « أحب عباد الله إلى الله أحسنهم خلقاً »<sup>1</sup>.  
وعليه يُفترض في العامل المسير أن يكون ذا سلوك أخلاقي جيد حفاظاً على سمعته،  
و على سمعة الشركة التي يعمل فيها، فلا يجوز أن يأتي من الأفعال ما يثين سمعته أو  
سمعة جهاز مؤسسته التي يخضع لأوامرها.

كما أن تنفيذ أوامر جهاز إدارة الشركة للإطار المسير يمتد إلى الالتزامات التي تتعلق  
بعمال المؤسسة ، باعتباره يمارس عليه سلطة سلمية ، تجعل منه صاحب قرارات تمس  
العمال كالتشغيل و الحماية التي يتطلبها تشغيل العمل في المؤسسة. وهو ما سأحاول  
تفصيله في المطلب الثاني.

### المطلب الثاني

#### إخلال الإطار المسير بالتزامات التشغيل و حماية العمال

يمارس الإطار المسير سلطة المستخدم الفعلي بموجب عقد التسيير على عمال  
المؤسسة<sup>2</sup>. فيلتزم بتطبيق أحكام القانون خاصة تلك المتعلقة بالعمال<sup>3</sup>، بموجب ما يمنحه له  
عقد العمل من حق الإدارة و الإشراف، و هو يبرر اختصاصاته و سلطاته. عن علاقة  
التبعية الناتجة عن عقد العمل فتجعل من المسير ملزماً بالمحافظة شروط التشغيل ، و على  
أمن و سلامة عمال المؤسسة، و هذا من أجل تحقيق التوازن في تنظيم حسن للعمل<sup>4</sup>.  
ومن أجل ذلك سن المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية و أتبعها  
بتعديلات عديدة تدخل كلها في إطار حماية العامل منها القانون (83 - 13) المتعلق  
بحوادث العمل و الأمراض المهنية<sup>5</sup>. إذ رتب المشرع الجزائري على كل مستخدم يخالف

1 - الراوي : أسامة بن شريك، المحدث، الألباني | المصدر، صحيح الترغيب، الصفحة أو الرقم (2652) خلاصة حكم

المحدث، صحيح التخریج: أخرجه ابن ماجه (3436)، وأحمد (18454) بإختلاف يسير مطولاً.

2- المادة (03) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقا.

3- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص57.

4 - طربيت سعيد، السلطة التأديبية للمستخدم، المرجع السابق، ص69- ص70.

5- القانون (83 - 13) يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، مؤرخ في 02 جوان 1993 (ج.ر.ج.ج) عدد(28)

مؤرخة في 05 جوان 1993، المعدل و المتمم بالأمر (96 - 19) المؤرخ في 06 يوليو 1996، (ج.ر.ج.ج)

عدد(42) مؤرخة في 07 يوليو 1996.

الالتزامات المتعلقة بالتشغيل أو التقصير في حماية عماله المسؤولية عن ذلك. و حتى يتسنى لي الإلمام بمختلف جوانب الموضوع رأيتُ أن أقسم هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين. أفصل في إخلال المسير بالتزامات تشغيل العمال ( فرع أول) ثم أستعرض إخلال المسير بالتزامات حماية العمال ( فرع ثان).

### الفرع الأول

#### إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل العمال

لا يزال مبدأ حرية العمل هو أساس القانون الوضعي في الدول الديمقراطية ذات النظام الاقتصادي الحر. فالعديد من الدساتير يقر هذا المبدأ صراحة أو ضمناً و ينص على أن: « العمل حق للإنسان». و منها الدستور الجزائري لسنة (2020)<sup>1</sup>. و يقر كذلك هذا الحق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>2</sup>.

فلكل عامل أن يختار نوع الحرفة أو المهنة التي يرغب فيها في مزاولتها و صاحب العمل الذي يتعاقد معه، و لصاحب العمل أن يختار العامل الذي يعمل لديه<sup>3</sup>. و عليه فإن مقتضيات تنظيم ما يسمى "بسوق العمل" قد استوجبت فرض بعض القيود على مبدأ حرية العمل لاعتبارات صحية و اجتماعية و اقتصادية استبعد بموجبها بعض الأشخاص من سوق العمل كلياً و حرم بعضهم الآخر من الاشتغال في أعمال أو قات معينة، و أخضعت ممارسة الأجانب للعمل لقيود و شروط خاصة، كما تدخل المشرع في تحديد و تنظيم ساعات العمل و ما يستحقه العامل من إجازات و عطل و أوقات راحة، و العمل في المناجم و المقالع، و كل الأمكنة الخطيرة مما يجب شرح كل ذلك بشي من الإفاضة كقيود واردة على حرية العمل.

ومن أجل ذلك عمل المشرع العمالي الجزائري من خلال القانون (90 - 11) على تحقيق التوازن بين الإطار المسير و العامل ، حيث أصبحت علاقة العمل بينهما منظمة بقواعد

1 - المادة (01/66) من الدستور الجزائري لسنة (2020) تنص على أنه: « العمل حق و واجب ».

2 - المادة (23) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان تنص على أن: « لجميع الحق في العمل و في اختياره و ممارسته بالظروف و الشروط العادلة الملائمة».

3 - غالب علي داود، المرجع السابق، ص103.

قانونية أغلبها آمرة، إذ بمجرد إبرام عقد العمل تنشأ بين طرفيه التزامات في ذمة كل واحد منهما و بالمقابل الدولة ملزمة بمراقبة كيفية تطبيق هذه القواعد بواسطة السلطة المخولة لها ذلك منها مفتشية العمل<sup>1</sup>.

و حفاظا على التوازن في علاقة العمل داخل المؤسسة أقر المشرع العمالي الجزائري الحماية لكل عامل يعمل بمؤسسة تستخدم وسائل من شأنها أن تسبب في أمراض مهنية للعمال<sup>2</sup>. و حضر من جهة أخرى مبدأ التمييز بين العمال على أساس السن أو الجنس أو غير ذلك، واعتبر المساس بحقوق العمال إخلال بالالتزامات عقد العمل صادر عن المسير المستخدم<sup>3</sup>.

وبناء على ما سبق ذكره سأتطرق بشيء من التفصيل في هذا الفرع إلى بعض الاشكالات التي يطرحها إخلال المسير بالتزاماته تجاه عمال مؤسسته، و أخص منها تشغيل القصر(بند أول)، وما يترتب عن مخالفتها ثم أستعرض تشغيل النساء و ما يترتب عن إخلال المسير من التزاماته تجاههم ( بند ثان)، و أختم بإخلال التزامات المسير عن تشغيله للأجانب (بند ثالث).

### البند الأول

#### إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل القصر

يعود تنظيم تشغيل القصر للمرة الأولى إلى القانون الفرنسي الصادر عام (1841)، و ذلك إثر الظروف التقرير الذي وضعه النائب و الطبيب الفرنسي (فيللرمه) واصفا فيه الظروف الرهيبة التي كان الأولاد القصر يعملون فيها و محددًا الحد الأدنى للسن لعمل الأولاد، بثمانية سنوات (08) مكتملة، رفعت فيما بعد تدريجيا إلى (12) سنة عام (1874)، و (14) سنة عام (1984)، و هي السن التي يمكن إعفاء القصر من إلزامية

1- المادة (01/2)، من القانون رقم (90 - 30) مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، معدل متمم بالأمر رقم (96 - 11)، مؤرخ في 10 جوان 1996، (ج.ر.ج.ج) عدد(36) مؤرخة في 12 ديسمبر 1996.

2- سماتي الطبيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، المرجع السابق،ص28.

3 - مهدي بخدة، القانون الجزائري، المرجع السابق،ص117.

### متابعة التعليم<sup>1</sup>.

و حماية للقاصر في مجال العمل تم اعتماد معايير عمل القصر بموجب العديد من الإتفاقيات، ومنها أساساً الإتفاقية الدولية رقم (138) لعام (1973) ، حول السن الأدنى للعمل و قد التزمت بها كل الدولة التي وقعت عليها ، و قد اشترطت هذه الاتفاقية أن لا يتم تشغيل القصر في أشغال تتم تحت سطح الأرض. كالعامل في المناجم، إلا لأغراض التمرين أو التدريب المهني المنجمي على أن يتم ذلك تحت إشراف كاف أو وفق لشروط تحددها السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العامل المعنية، و تتخذ تدابير الإشراف على الصحة و السلامة<sup>2</sup>.

انظمت الجزائر إلى الاتفاقية الدولية لتحديد سن العمل للقصر سنة (1983) فحددت سن تشغيل القصر (16) سنة حسب المادة (15) من قانون علاقة العمل (90 - 11)<sup>3</sup>. إلا أن مشرعنا عمل قبل ذلك على تحديد سن العمل للأطفال القصر من خلال مجموع النصوص القانونية السارية المفعول آنذاك قبل إنضمام الجزائر إلى الاتفاقية الدولية<sup>4</sup>.

وبالتالي يمكننا القول أن المشرع الجزائري أعاد التأكيد على التزام مستخدمي المؤسسات حسب ماجاء في المادة (15) بوجوب عدم تشغيل القاصر الذي لم يبلغ سن (16) سنة كاملة و لا يتم توظيفه إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي<sup>5</sup>.

وحفاظا على صحة و سلامة العامل القاصر منع تشغيله في الأماكن الخطيرة التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته<sup>6</sup>؛ بل أوجب إلى تطلع الولي الشرعي

1- الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، المرجع السابق، ص376- ص377.

2 - وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل ، دار هومة ، طبعة 2016، ص233.

3- المادة (15) من القانون (90 - 11).

4- الأمر(75- 31) يتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، والقانون الملغى (78- 12)، و القانون رقم (82- 06)، المتعلق بعلاقات العمل الفردية، المادة (15) منه.

5 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 182.

6 - المادة (44) من القانون (78 - 12)، (ملغى).

للقاصر بكل تغيير يطرأ على وضعيته المهنية ، لاسيما ما يتعلق منه بتغيير التعيين، الانتداب، الإحالة على الاستيداع ، العطل، العقوبات، انتهاء علاقة العمل<sup>1</sup>.  
وأخير رتب مشرعنا جزاءات عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأطفال باعتبارها من القواعد الآمرة من ضمن النظام العام. فالجزاءات المترتبة عن مخالفة هذه القواعد أو الأحكام تختلف بحسب نوع المخالفة، فإذا تعلق الأمر بمخالفة الشروط المنظمة لتشغيل الأطفال فإن العقد يبقى صحيحا و يتم ابطال الشرط الباطل، أما إذ تعلق الأمر بمخالفة أحكام التشغيل فإن العقد يعد باطلا بطلانا مطلقا و مثال ذلك<sup>2</sup>؛ حالة مخالفة السن الأدنى لتشغيل أو الإستخدام الذي هو ست عشرة (16) ، وخمس عشرة (15) سنة في عقود التمهين<sup>3</sup>.

بقي أن أشير أن المشرع العمالي الجزائري حاول إضفاء طابع الحماية الجنائية على تشغيل الأطفال القصر، و جعل مسألة حمايتهم من النظام العام ، حيث رتب المسؤولية المدنية على كل مخالف لطرق تشغيلهم و استغلالهم حسب ماجاء في نصوص القواعد العامة و التي لا يمكن مخالفتها، و لا حتى التنازل عنها من قبل العامل القاصر نفسه. كما أزر المستخدم من عدم تشغيل القصر من كلا الجنسين في أي عمل ليلي .  
و نرى أيضا أن المشرع الجزائري بالمقارنة مع العديد من التشريعات العربية ذهب إلى حد كبير في رفع سقف سن القاصر باعتباره سن (16) سنة كشرط أساسي للعمل زيادة على رخصة و وليه الشرعي<sup>4</sup>.

1 - رشيد واضح،علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص121.  
2-حاج سودي محمد، رسالة دكتوراه، قانون خاص، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال دراسة مقارنة،جامعة تلمسان،سنة 2015-2016،ص317.

3- المادة (140) من القانون (90 - 11)، تقابلها المادة (248)، من قانون العمل المصري الجديد، و التي تنص على أنه: « يعاقب صاحب العمل أو من يمثله بالمنشأة بغرامة لا تقل عن 500 جنية و لا تتجاوز 1000 جنية و تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم، وتضاعف الغرامة في حالة العود».

4- منقول عن سيد محمود رمضان، المرجع السابق، أن (مصر و سوريا و المغرب والسودان ) حددت السن باثني عشرة عشرة سنة (12) و ( السعودية و الأردن و سلطنة عمان و لبنان) حددت السن بثلاثة عشرة سنة (13) و وحددت السن كل من ( العراق و الامارات و ليبيا و قطر ) بخمسة عشرة سنة (15) ، ورفعت الجزائر إلى ستة عشرة سنة (16).

كما يجب النظر في ظاهرة تشغيل القصر بعد التدني في المستوى المعيش للكثير من الأسر الجزائرية ، و الدفع بأبنائهم إلى العمل في الأسواق التجارية ، والعمل كقابض في حافلات النقل الحضري و العمل الزراعي الموسمي ، مما يجعل هؤلاء الأطفال يعملون خارج الإطار التنظيمي.

و أشير أخيرا أنه حان الوقت لتفعيل حماية دستورية من جهة يؤسس فيها لدسترة حق الطفل و حماية جنائية فعالة ، إذ لا يكتفي فقط بالنص على عقوبة من يشغل الأطفال<sup>1</sup>، بل يجب توفير الحماية الكافية لهم لاسيما في ظل التغيرات الاقتصادية التي يشهدها العالم ، و الجزائر خاصة، و عدم الإتكال على الغرامات المطبقة حاليا ذات القيمة الزهيدة، فإنها لم تعد تردع من مستغلي الأطفال القصر<sup>2</sup>.

### البند الثاني

#### إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل النساء

بالرغم من الاتجاه التشريعي الحديث للمساواة بين المرأة والرجل لجهة فرص العمل وامتيازاتها، فإن ذلك ليس من شأنه أن يزيل بعض التمايز في العمل بينهما نظراً لطبيعة كل منهما في بعض النواحي، فإذا كانت المساواة قد تتحقق من الناحية الفكرية فقد لا تتحقق أحياناً بالنسبة إلى الفرق بين القوة الجسدية بين الرجل والمرأة، والتكوين الفيزيولوجي لكل منهما<sup>3</sup>. فالأصل أن حرية العمل مضمونة لكل شخص ذكر أو أنثى على السواء لا فرق بينهما من حيث الحقوق والواجبات العامة، وهو ما أكدت عليه المادة (17) من قانون علاقات العمل الجزائري<sup>4</sup>.

1- المادة (05/66) من الدستور الجزائري (2020)، المرجع مشار إليه سابقا.

2- المادة (140) من القانون (90 - 11)، حددت الغرامة المالية لتشغيل الأطفال ( 1000 إلى 2000 ) أو مضاعفتها في حالة العود، و الحبس (15) يوما ، وفي حالة العود إلى (60) يوما .

3- الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، المرجع السابق، ص406.

4- المادة (17) من قانون العمل (90 - 11) تنص على أنه :« تعد باطلة و عديمة الأثر كلل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، و القرابة العائلية و القناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».



فلا تمييز بين المرأة والرجل، فالمرأة لها كامل الحق في العمل كالرجل.

و من أجل هذا الحق المكفول للمرأة في العمل وضع المشرع الجزائري أحكاماً خاصة بتشغيل النساء تستهدف حمايتها من مخاطر بعض أنواع الأشغال التي لا تلائم طبيعتها و قدرتها البدنية أو لا تناسبها، فراع المشرع الجزائري الاعتبارات النفسية و الفيزيولوجية و العائلية للمرأة، و أسوة منه ببعض التشريعات العمالية المقارنة ، منع على مسير المؤسسة (المستخدم) تشغيل الأحداث من كلا الجنسين، الذين تقل أعمارهم عن (19) سنة من العمل ليلاً، ثم عمم هذا المنع على جميع النساء العاملات البالغات السن القانوني للعمل، مع أنه منح لمفتش العمل صلاحية الترخيص للنساء بالعمل ليلاً عند الضرورة و في حالة خاصة عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط، وخصوصيات منصب العمل<sup>1</sup>.

ويقرر المشرع العمالي حماية للمرأة العامل من خلال أحكام أخرى نذكر منها حق المرأة في عطلة الأمومة و تقرير ساعة يومياً للأم المرضعة، وعند تشغيلها ليلاً في الضرورة القصوى يجب على المسير أن يوفر لها كافة الضمانات على عدم تعرضها لأي خطر مادي أو أخلاقي حسب ما أقر المشرع في نص المادة (29) من القانون (90 - 11)<sup>2</sup>.

بل و عززت التشريعات الدولية نظام حماية المرأة العاملة من أخطاء المسيرين باعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية تدخل كلها ضمن حماية حقوق المرأة، فحسب المادة (03) من الاتفاقية رقم (89) بشأن العمل للمرأة لعام (1948) لا يجوز تشغيل النساء، أيا كانت أعمارهن، ليلاً في منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، إلا أنه إذا كانت المصلحة الوطنية تقتضي ذلك لمواجهة ظروف طارئة خطيرة<sup>3</sup>.

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص106.

2- المادة (29) من القانون (90 - 11) تنص على أنه: «يمنع المستخدم من تشغيل النساء العاملات في أعمال ليلية». وغيرها من الأحكام الأخرى».

3- وسيلة شابو ، المرجع السابق، ص249.

و بهذا يعد كل مسير مؤسسة أخل بالالتزام منصوص عليه في القانون مرتكباً لخطأ يترتب عليه المسؤولية التقصيرية تعرضه لعقوبات متعددة<sup>1</sup>.

إلا أننا دائماً نبقى نعيب على مشرعنا العمالي عدم حزمه في مجال ردع المستخدمين في مخالفة أحكام تشغيل النساء من خلال إبقائه على الغرامات الزهيدة ، و التي لم تعد كافية لعدول المسير المستخدم عن إخلاله بالتزامات بقواعد تشغيل العمال ، مما يجعله دائماً يستغل هذا الردع الزهيد في إستغلال هاته الفئات في إستعمالها في العمل في مؤسسته لاسيما ، أن الحاجة للعمل تدفعها بقبول عقود العمل دون اعتراض منها.

### البند الثالث

#### إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل الأجانب

حرصاً من المشرع العمالي الجزائري وكغيره من المشرعين على ضرورة الالتزام الصارم بأحكام تشريع العمل وحماية مصلحة الأطراف المتعاقدة<sup>2</sup> سعى في حماية العمال الوطنيين من مزاحمة الأجانب لهم على العمل، و حفاظاً على توفير فرص العمل أمام العمالة الجزائرية، عمد المشرع العمالي الجزائري على وضع قيوداً على مسيري المؤسسات العامة أو الخاصة في تشغيل الأجانب تتلخص أهم هذه القيود في الآتي<sup>3</sup>:

\* - ضرورة تأكد مسيري المؤسسات قبل اللجوء إلى تشغيل العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني، من قبل عامل مواطن نظراً لإنعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ. و بالتالي يشترط في العامل المرشح للمنصب المعني ،

---

1- المادة (143) ، من القانون (90 - 11) تنص على أنه: « يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية و الاسبوعية و اتساع فترة العمل اليومية و الحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الاضافية و العمل الليلي، فيما يخص الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، و تطبق العقوبة عند كل مخالفة و تكرر بحسب عدد العمال المعنيين».

2- Abdelmadjid Zaalani , la responsabilité pénale du chef d'entreprise en Algérie , RASJEP , n°04- 2000, p 321 .

3- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 206.

أن يكون حائزا على الشهادات و المؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود<sup>1</sup>.  
\* - ضرورة حصول مسير المؤسسة على رخصة العمل المؤقتة للعامل الأجنبي التي تُسلمها المصالح المختصة، وتكون مدتها محددة بسنتين قابلة للتجديد بشرط أن يتم التجديد بناء على تقرير مغل من الجهة المستخدمة، و لا يمنح التجديد المتكرر لهذه العلاقة، أو العقد طابع الديمومة، مهما تعدد التجديد فلا تتعدى مدتها<sup>2</sup>.

\* - لا يمكن للمسير أن يشغل العامل الأجنبي إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به<sup>3</sup>. و قد ألزمت بعض التشريعات العمالية مسيري المؤسسات و منها المشرع المصري أن الذين يشغلون أجنبيا لاسيما منهم الخبراء أو الفنيون بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات هؤلاء الخبراء و الفنيين و تدريبهم على أعمالهم و إعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم وهو أحسن ما فعل المشرع المصري<sup>4</sup>.

وبذلك نجد أن مشرنا العمالي ألزم مسيري المؤسسات الذين يشغلون عمالا أجنبيا أن يضعوا خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة و بعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدمهم الأجنب ، على أن ترسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليميا، و إعلامها بكل فسخ لعقد العمل مع الأجنبي خلال مدة (48) ساعة و يتعين على الأجنبي أن يعيد جواز العمل المؤقت للهيئة المختصة خلال مدة خمسة عشرة يوما على الأقل تلي تاريخ فسخ علاقة العمل<sup>5</sup>.

و عليه ؛ كل إخلال من المسير بهذا الالتزام يعرضه لعقوبات تأديبية و غرامة مالية تتراوح قيمتها بين 1000 دج 5000 دج ، وفي حالة العود يلاحق المسير قضائيا عن

---

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، المرجع السابق، ص 113.

2- المواد (05) و (15) من القانون رقم (96 - 21).

3- بشير هدي، المرجع السابق، ص 190.

4- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 208.

5- بشير هدي، المرجع السابق، ص 191.

إخلاله بمثل هذا الالتزام<sup>1</sup>.

و خلاصة لهذا البند أقول أن المشرع الجزائري نظم تشغيل العمال الأجانب في الجزائر عن طريق نظام ترخيص بين الشروط الإجرائية و الموضوعية و حدد السقف الزمني الذي يضبط قيام عامل أجنبي بعمل في مؤسسات العمل داخل الجزائر سواء التابعة للقطاع العام ، أو الخاص لاسيما تلك الأشغال التي يتطلب أدائها مدة محددة من الزمن . و من هنا يجب أن يحوز العامل الأجنبي على رخصة أو على جواز عمل مؤقت. و أي إخلال بنظام الترخيص المعتمد يحمل الإطار المسير المسؤولية التقصيرية باعتباره مخالفاً للقواعد القانونية.

### الفرع الثاني

#### إخلال الإطار المسير بقواعد الحماية

أسلفنا أن الإطار المسير يمارس السلطة السلمية على كافة عمال المؤسسة العمومية الاقتصادية بموجب القانون<sup>2</sup>؛ مما يترتب عليه مجموعة من الالتزامات يتحملها كمستخدم ، وهذا أيضا بمقتضى عدة مواد من القانون (88-07)<sup>3</sup>، و يهدف هذا القانون إلى تحديد الطرق و الوسائل التي تلزم المسير على ضمانه للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تحديد مسؤوليته؛ عند إخلاله بهذا الالتزام الجوهري، و كما يخص هذا الالتزام مسير المؤسسة العمومية أو الخاصة.

إن الحديث عن إخلال المسير بالالتزام السلامة المهنية و الصحية يتطلب؛ مني أن أتناول هذا الفرع ضمن ثلاثة بنود.

1- المادة (02/20) القانون رقم(81- 10) المتعلق بشروط بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر، مؤرخ في 11 يوليو

1983،(ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في 14 يوليو 1981.

2- المادة (08/16) من القانون (04-88) مرجع سابق.

3- القانون (07-88)، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل المؤرخ في 26 يناير 1988(ج. ر.ج.ج) عدد

(04) مؤرخ في 27 يناير 1988.

### البند الأول

إخلال الإطار المسير بعدم توفير وسائل الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمال أوجب القانون رقم (88 - 07)<sup>1</sup>؛ على الإطار المسير الالتزام بحماية العامل و وقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل، مثل الأدخنة، و الأبخرة و الغازات الخطيرة أو السامة، والضجيج<sup>2</sup>.

كما يعد إخلال من المسير إذا لم يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة و العاملين فيها من أخطار الحريق و الانفجارات أو تخزين المواد الخطرة القابلة للاشتعال أو نقلها أو تدولها و توفير الوسائل و الأجهزة الفنية الكافية و ذلك و فق لتعليمات السلطة السلمية الرسمية المختصة.

و يتم ذلك باتخاذ كافة الإجراءات و الاحتياطات الضرورية و اللازمة لمكافحة و تفادي هذه المخاطر<sup>3</sup>. و يعد كذلك إخلال من المسير بالتزامه، إذا لم يعمل على إبعاد العمال عن أماكن الخطر أو العمل على فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية عالية، و ضمان الإجراء السريع عند الخطر، و توفير اللوازم الضرورية للعمل من ألبسة خاصة، و تجهيزات و معدات فردية ذات فعالية عالية، و مراعات قواعد و احتياطات الأمن عند اختيار أو اقتناء الطرق و الوسائل التكنولوجية الحديثة، و ضمان انتظام الرقابة الدورية للتجهيزات و الآلات المستعملة في العمل، و صيانتها باستمرار من أجل ضمان حسن سيرها، و بالتالي ضمان الأمن وسط العمال<sup>4</sup>.

عموما يعد التزام توفير وسائل السلامة و الصحة المهنية داخل المؤسسة من التزامات النظام العام<sup>5</sup>، التي تقع على عاتق المسير، فهو ملزم بتوفير شروط العمل للعمال و ضمان سلامتهم داخل المؤسسة التي يدير أعمالها. و ضماناً لحماية العامل دائماً ألزم المشرع

1- المواد (03) إلى (11)، من القانون (88 - 07).

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص150.

3- سيد محمد رمضان، المرجع السابق، ص384.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص151.

5- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، 107.

المسير المستخدم بمنح العامل كل الوسائل التي من شأنه أن تبعده من الأخطار<sup>1</sup> التي يمكن أن تقع أثناء ممارسة عمله وعدم تعريضه للخطر كالعزل عن الأجهزة الخطيرة المحركة للعتاد و الآلات باتخاذ تدابير الوقاية من الأخطار، و نجد أن المشرع ألزم كذلك المسير بضرورة اتخاذ التدابير المتعلقة حتى بالنشاطات التي يتعرض فيها العمال أو حتى السكان المجاورين للمؤسسات التي تنتج الغبار الناجم عن الأمنيات<sup>2</sup>، أو عن المواد التي تحتوي عليها أو من المحتمل التعرض لها، وكل ذلك حفاظاً على صحة العامل.

و أكثر من ذلك ألزم المشرع المسير بتوفير الطب الوقائي للعمل الذي يعد جزءاً من السياسة الوطنية للصحة و يهدف إلى وقاية العمال من الأمراض المهنية و علاجهم عند الاقتضاء ومن الالتزامات التي تقع على عاتق المسير تشخيص كل ما من شأنه الإضرار بصحة العامل و العمل على إبقاء العامل في منصب يتماشى و قدراته الفيزيولوجية و النفسية، و تكييف المنصب مع العمل ، التقليل من حالات العجز و تنظيم العلاج الاستعجالي.

و تقع كذلك مسؤولية حوادث العمل و الأمراض المهنية على عاتق المسير، حيث يتوجب عليه الاهتمام بالوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسة، فتقييم الأخطار يعتبر مسعى وقائياً يقع على عاتق كل مسير بهدف ضمان ظروف العمل كما يسمح بالتخفيف من وطأة الأعباء المنبثقة عن نقض التكفل بمجال الوقاية الصحية في العمل.

---

1- المادة (03)، من المرسوم التنفيذي رقم(01 - 342) المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة، (ج.ر.ج.ج) عدد (65) مؤرخة في 04 نوفمبر 2001.

2- المرسوم التنفيذي رقم (99 - 95)، الصادر بتاريخ 19 أبريل 1999، المتعلق بتدابير الوقاية من الأخطار المتعلقة بالأمنيات،(ج. ر.ج.ج) عدد (29) مؤرخة في 21 أبريل 1999.

لذلك رتب المشرع على المسير عند إخلاله بهذا الالتزام عقوبات جزائية من بينها ما نصت عليه المادة (36) من القانون (88 - 07)<sup>1</sup>.

### البند الثاني

#### إخلال الإطار المسير بالقواعد المتعلقة بطب العمل

يعتبر طب العمل التزاما يقع على كل مسير مؤسسة بنص المادة (14) بأن ينشئ مصلحة طبية أو يبرم عقدا مع مصلحة أو هيئة طبية أو طبيب مختص، حسب الشروط التي حددها المرسوم التنفيذي رقم (93 - 120)<sup>2</sup>، و القرار الوزاري المشترك في 02 أبريل 1995. الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة و القطاع الإستشفائي أو الهيئة المتخصصة، أو الطبيب المختص، ومتى خالف المسير هذا الالتزام المنصوص عليه في المواد (13) و (14) اعتبر إخلالا من المسير بالالتزام قانوني يتعرض فيه المسير للمسؤولية القانونية، تنتج عنه عقوبة جزائية حسب نص المادة (38) من القانون (88 - 07)<sup>3</sup>.

ويعد إخلالاً من المسير في حالة عدم إجراء الفحص الطبي عن كل عامل جديد أبرم معه عقد عمل لأول مرة فحص سريري كاملا، و فحوصا أخرى وفقا لنص المادة (13) من المرسوم دائما (93 - 120)، نهيك عن الفحوص الدورية مرة واحدة على الأقل في السنة الواحدة في الحالات العادية لعمال المؤسسة. ويكون الفحص مرتين للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية، أو الذين

---

1- المادة (36) من القانون رقم: (88 - 07) تنص على أنه: « يتعرض المسير كما حددته المادة 30 من القانون رقم (78-12) المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، للعقوبات المنصوص عليها أدناه، في حالة تهاونه أو عدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و ذلك في حدود اختصاصاته في هذا الميدان. و عندما تنسب المخالفات، المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إلى العمال، فإنها تعتبر من فعل المسير، إذا لم يتخذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال و لم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات.

غير أنه لا يسأل إذا ارتكبت هذه المخالفات عمدا من طرف العمال.».

2- المرسوم التنفيذي رقم (93-120) المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بطب العمل، (ج.ر.ج.ج.) عدد (33)، مؤرخة في 19 مايو 1993.

3 - المادة (38) من القانون رقم (88-07).

يشتغلون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في مجال الأمن الصحي، أو العمال الذين تقل أعمارهم عن (18) سنة أو تزيد عن (55) سنة، أو مكلفين بالإطعام، أو كانوا من ذوي الأمراض المزمنة أو النساء العاملات الحوامل أو لهن أبناء تقل أعمارهن عن سنتين وفقا لنص المادة (16) من المرسوم التنفيذي (93-120)<sup>1</sup>.

كما يعد إخلالا من المسير بالتزام إجراء الفحص الطبي للعمال الموجودين في عطلة مرضية أو حادث مهني أو عطلة أمومة أو نتيجة حادث غير مهني عند استئنافهم العمل في المؤسسة وفقا للمادة (17) من نفس المرسوم (93-120)<sup>2</sup>.

ونشير في الأخير أن المشرع الجزائري اعتبر المسير المستخدم مخلا بالتزام أساسي في حالة مخالفته لقواعد طب العمل إذا لم ينشئ مصلحة طبية في مؤسسته، تهتم بصحة العمال. ومن أجل ذلك أوكل لأجهزة تتولى الرقابة على مدى تطبيق مسيري المؤسسات العامة أو الخاصة للنصوص التشريعية و التنظيمية في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية لأجهزة داخلية تتمثل في لجنة الصحة و الأمن داخل المؤسسة و أجهزة خارجية تتمثل في لجنة الوقاية التابعة لهيئة الضمان الاجتماعي، و مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>3</sup>.

و بالتالي فإن هذه الأجهزة تُعد رقيباً عن أي إخلال يصدر من المسير بعد التزامه بهذه القواعد فيعد منه إخلال بالتزام قانوني يسبب الضرر للمؤسسة يستوجب التعويض عنه. للعمال المتضرر متى تبث أن الضرر كان نتيجة إخلال المسير بالتزامه بقواعد الوقاية و الصحة و السلامة المهنية مما يعرض المسير لجزاءات تأديبية لإخلاله بالتزاماته الأساسية للعزل دون تعويض.

### البند الثالث

#### إخلال الإطار المسير بعدم دفع اشتراكات العمال

يُعد قطاع الضمان الاجتماعي من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها الدولة لتنفيذ

1 - المادة (16) من المرسوم التنفيذي (93-120).

2 - المادة (17) من المرسوم التنفيذي (93-120).

3- بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص226.



سياستها الاجتماعية، و هذا ما جعل الدولة على مختلف مستوياتها تهتم بشكل كبير بالتوازن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، و في إطار المهام المسندة لهذه الأخيرة ؛ فإن عدم قيام المسير(المستخدم) بدفع اشتراكات العمال الأجراء إخلالاً بالتزام جوهري يتحمل مسؤوليته الإطار المسير( المستخدم) بعقوبة تفرضها هيئة الضمان الاجتماعي<sup>2</sup> ، و تضاف إليها نسبة 10% عن كل شهر من التأخير والأمر تؤكد المادة (07) من القانون (83- 14) .

ويتمثل إلتزام المسير(المستخدم) في قيامه باقتطاعات من أجور عمال المؤسسة، ودفعها إلى صندوق الضمان الاجتماعي خلال (30) يوما الموالية لثلاثة أشهر الأولى<sup>3</sup>. وقد تضمن مشروع قانون المالية لسنة (2015) غرامات مالية تفرض على كل مسير مؤسسة يُشغل عمالاً و لا يصرخ بهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي أو متعاضد عن التصريح بالمستخدمين و دفع الاشتراكات بصفة نظامية<sup>4</sup>.

و من جهة أخرى اعتمد المشرع الجزائري سياسة الجزرة في استقطاب أصحاب المهن الحرة وأرباب العمل، للتصريح والانتساب لصناديق الضمان الاجتماعي لجأت إلى سياسة العصا بالتوازي مع تمديد آجال التصريح الطوعي للاستفادة من الامتيازات والإعفاءات التي

---

1- سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد(08 - 08) دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر 2010،ص55.

2- المادة(6) من القانون(83- 14)

3-المواد (17) و (18) و (21) من القانون (83- 14)، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، المعدل و المتمم، (ج.ر.ج.ج) عدد (28) مؤرخة في 05 يوليو 1983.

4- المادة (59) من الأمر(15- 01) المؤرخ في 23 يوليو 2015، المتضمن القانون التكميلي لقانون المالية 2015،

(ج.ر.ج.ج) عدد (40) مؤرخة في 2015، تنص على أنه: «يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به، بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار( 100.000 ) دج إلى مائتي ألف دينار (200.000) عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من (2) شهرين إلى سنة (6) أشهر أو بأحدى هاتين العقوبتين.

وفي حالة العود يعاقب المستخدم بغرامة تتراوح ما بين مائتي ألف دينار ( 200.000 ) و خمسمائة ألف دينار 500.000 عن كل عامل غير منتسب و بعقوبة الحبس من (2) شهرين إلى أربعة وعشرون شهرا (24)» .

أقرتها في وقت سابق حسب ماتضمنه مشروع قانون المالية (2015) في المادة (57)<sup>1</sup>. و يعود ذلك إلى حرص من المشرع العمالي الجزائري كغيره من المشرعين بضرورة الالتزام الصارم بأحكام تشريع العمل وحماية مصلحة الأطراف المتعاقدة.<sup>2</sup>

وبالتالي يمكننا القول أن إرادة المشرع الجزائري اتجهت إلى عدم التساهل مع المسيرين الذين يخالفون التزاماتهم تجاه الضمان الاجتماعي في التأمين على عمال مؤسساتهم. لأن ذلك جزء لا يتجزء من السياسة الصحية الوطنية، فكل تهاون من أي مسير لا يلتزم بدفع اشتراكات عماله الرئيسية من أجورهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي عُد خطأً جسيماً يقع على عاتق مسير الشركة.<sup>3</sup>

### الفصل الثاني

#### المنازعات المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

بعد أن اعتمد المشرع الجزائري سياسة جديدة في تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية أصبح المسير ، كقاعدة عامة العمود الفقري وحجرة الزاوية لنجاحها أو ركوضها<sup>4</sup>؛ كما أصبحت علاقة عمل المسير تقوم على حرية التعاقد؛ الأمر الذي أنتج مجموعة من التناقضات نتيجة المصالح المختلفة لأطراف علاقة عقد التسيير بين الإطار المسير من جهة، و جهاز إدارة الشركة من جهة أخرى . كما أن إبتعاد الدولة عن تسيير المؤسسة خلق فراغاً في التسيير ، مما أدى إلى تزايد في نزاعات علاقة عمل المسير، سواء تعلق الامر بعلاقة تسيير الشركة ، أو بعلاقة العمل الفردية للإطار المسير بصفة خاصة.

1- المادة (57) من الأمر رقم (15 - 01).

2- Abdelmadjid Zaalani , la responsabilité pénale du chef d'entreprise en Algérie , RASJEP , n°04- 2000, p 321 .

3- المادة (01/18) من القانون (83 - 14)، و التي جاء فيها على أنه: « يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل».

4- مشرفي عبد القادر، سلطات المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، رسالة ماجستير، قانون أعمال، جامعة وهران، كلية الحقوق، سنة 2011- 2012، ص14.

و وعيا من المشرع العمالي الجزائري لمواكبة التحولات التي طرأت على تسيير المؤسسة ابتداء من سنة (1988) ، نتيجة تحولها من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام الاقتصاد الحر، حيث أوكلت مهمة تسيير المؤسسة إلى مسير ذي كفاءة خاصة يتحكم في علم التسيير . ونظرا لخطورة المهام الموكلة للمسير و إمكانية انحرافه عن مهام الإدارة و التسيير عند ارتكابه أخطاء في التسيير، أو الاعتداء على حقوقه و سلطاته من جهة أخرى .

لذلك عمل المشرع الجزائري على وضع ضمانات قانونية كفيلة للحد من المنازعات التي قد تثار أثناء تنفيذه عقد العمل بين الإطار المسير و جهاز إدارة الشركة.

و من منطلق الإشكالات التي قد تطرح في هذا الشأن رأيت، أن أتطرق في هذا الفصل إلى منازعات المتعلقة بالدعاوى المتعلقة بمهام التسيير و الإدارة (مبحث أول)، ثم المنازعة المتعلقة بعلاقة العمل الخاصة بالإطار المسير(مبحث ثان).

### المبحث الأول

#### منازعات متعلقة بدعاوى مهام التسيير و الإدارة

مما لا شك فيه ، أنه بمجرد تعيين المسير من طرف جهاز إدارة الشركة، فإنه يكتسب صلاحيات واسعة لتسيير الشركة<sup>1</sup> بما يعود بالنفع عليها. و في المقابل ألقى المشرع على عاتقه مجموعة من الالتزامات و حمله مجموعة من الواجبات تهدف أساسا إلى حماية الشركة و الشركاء من التصرفات الضارة أو الإهمال الذي يمكن أن يرتكبه المسير. و عند إخلاله بالتزاماته المتعلقة بالتسيير، وإحاقه الضرر بالمؤسسة ، يتعرض حينئذ إلى دعاوى قضائية ترفع ضده لجبر الضرر.

و عليه، فإن ممارسة هذه الدعاوى أمام القضاء يكون إما من حق الشركة ذات رؤوس الأموال في إقامة الدعوى اتجاه المسير أو مساعديه بموجب القانون؛ و تكون هذه الدعاوى عن المسؤولية المدنية والناجمة عن خطأ أعمال التسيير و الإدارة ( مطلب أول)، أو تكون دعاوى المسؤولية الجنائية على جرائم الإدارة و التسيير عندما يتعمد فيها المسير الإضرار بمصالح الشركة ( مطلب ثان).

1- المادة (638) من المرسوم التشريعي(93- 08)، المرجع مشار إليه سابقا.

### المطلب الأول

#### دعوى المسؤولية المدنية عن خطأ أعمال التسيير و الإدارة

المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم العامل المسير متى ألحق ضرراً بالشركة بجبر هذا الضرر و ذلك عن طريق تعويض يدفعه في ذمة الشركة نتيجة إخلاله بالتزام رتبته عقد التسيير أو القانون.

و بالتالي تكون دعوى المسؤولية المدنية هي الوسيلة القانونية التي تمتلكها الشركة لممارسة حقوقها اتجاه المسير عن الخطأ ، و الفعل الذي صدر منه أثناء إدارته للشركة<sup>1</sup>؛ والأساس القانوني لدعوى المسؤولية المدنية التي تقيمها الشركة على المسير، هو إخلاله بالتزام تعاقدية<sup>2</sup>، تسمى دعوى الشركة ، هنا بدعوى المسؤولية المدنية. و ترفع باسم الشركة على الإطار المسير، متى ترتب على ذلك ضرر أصاب الشركة أو أنقص من ذمتها المالية<sup>3</sup>.

و من قواعد المسؤولية أنالدعوى يرفعها المتضرر<sup>4</sup>، وكون الشركة شخص معنوي لا يمكنها التعبير عن إرادتها على أساس أن أهليتها مقيدة ، فإنها بحاجة إلى من يمثلها في أداء أعمالها والتي تدخل ضمنها تمثيل الشركة أمام القضاء، بحسب ما أقر المشرع الجزائري في نصوص قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، أو حتى في نصوص القانون المدني<sup>5</sup>.

الحقيقة أن قرار الشركة في القيام بدعوى المسؤولية اتجاه الإطار المسير. يطرح إشكالاً جديراً بالبحث عن صاحب الحق، في ممارسة دعوى الشركة ( فرع أول)، ثم عن

1- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص300. ويؤيد هذا كل من المشرع المغربي و الأردني من خلال نصي المواد 352 من قانون شركات المساهمة المغربي الفقرة الأولى. و نصوص المواد 157 الفقرة (أ) من قانون الشركات الأردني.

2- المادة (578) من (ق. ت. ج.).

3 - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص318.

4- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام ( المسؤولية التصيرية: الفعل المستحق للتعويض)، ص125.

5- المادة (4/15) من القانون رقم(08- 09) ، المؤرخ في 25 فبراير 2008(ج.ر.ج.ج) ، عدد (21) ، مؤرخة في 23 فبراير 2008.و المادة (50) من (ق. م. ج.).

كيفية ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم ( فرع ثان).

### الفرع الأول

#### الدعوى الممارسة من طرف الشركة ضد الإطار المسير

تواتر الحديث في السنوات الأخيرة عن مبادئ الإدارة و التسيير، و إنطلاقاً من قوله تعالى: « قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ »<sup>1</sup> و من أجل ذلك ينبغي أن تتوافر في الإطار المسير للشركة ذات رؤوس الأموال القوة و الأمانة<sup>2</sup>. وبالتالي يتحمل الإطار المسير مسؤولية تسيير الشركة، اتجاه جهاز إدارة الشركة عن الخطأ في الإدارة و عن جميع أعمال الغش و عن كل مخالفة للقانون أو لنظام الشركة متى ترتب على ذلك ضرر يصيب الشركة ذاتها و ينقص من ذمتها المالية<sup>3</sup>.

حينئذ يكون من حق الشركة في أن تكون هي صاحبة الاختصاص لممارسة دعوى المسؤولية المدنية على العامل المسير الذي ألحق ضرراً بمصلحتها ، فالغاية من هذه الدعوى هو استرداد المبالغ المالية التي انتقصت من ذمة الشركة نتيجة خطأ المسير، و أساس ذلك الضرر الذي لحقها، سواء أكان تعاقدياً يستند إلى إخلال المسير بالتزام تعاقدى<sup>4</sup>، كونه عامل أجير يرتبط بجهاز إدارة الشركة بعقد عمل<sup>5</sup>، أو تقصيراً يستند إلى إخلال المسير بالتزام قانوني ناتج عن خطأ ارتكبه المسير خارج دائرة التعاقد<sup>6</sup>. أنشأ حقاً للشركة في مقاضاته.

وعليه، سأتناول موضوع دعوى الشركة من خلال ممارسة دعوى المسؤولية المدنية لشركة ضد المسير، إذ أفصل بداية في صاحب الاختصاص في ممارسة الدعوى (بند أول)، ثم أخصص أساس ممارسة دعوى المسؤولية المدنية للشركة ضد الإطار المسير (بند ثان).

1- الآية رقم (26) من سورة القصص.

2- أحمد الورفلي، الوسيط في قانون الشركات التجارية ، مشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، سنة 2015، ص 288.

3- مصطفى كمال طه ، المرجع السابق، ص317- 318.

4- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص300.

5- المادة (03) ، من المرسوم التنفيذي(90- 290 )، المرجع مشار إليه سابقاً.

6- فوزي محمد سامي، المرجع السابق ، ص488.

### البند الأول

#### صاحب الاختصاص في رفع الدعوى المدنية للشركة ضد الإطار المسير

للشركة ذات رؤوس الأموال الحق برفع دعوى المسؤولية ضد مسير الشركة عندما يتبين لجهاز إدارة الشركة أنه تسبب بضرر للشركة عند مخالفته لأحكام القانون أو لنظام الشركة أو لخطأ أثناء تنفيذه عقد التسيير<sup>1</sup>.

و الأصل، يتولى رفع هذه الدعوى الممثل القانوني للشركة. و يمثل الشركة لدى القضاء أو لدى . في الأصل، الرئيس المدير العام (رئيس مجلس الإدارة) أو المدير العام المساعد الذي يعمل لحساب الرئيس و على مسؤوليته في الحال الذي يتعذر فيه على الرئيس المدير العام القيام بها مؤقتاً<sup>2</sup>.

و السؤال الذي يطرح هنا ، ماذا لو كانت الدعوى ضد المسير الأجير (الرئيس المدير العام) أو أحد مساعديه (المدير العام المساعد)؟.

لكن نعلم أن شركة المساهمة ذات رؤوس الأموال تسيير بنمطين ، إذ هي مخيرة بين النظام القديم أو النظام الحديث و لأجل ذلك نتناول الحالتين كل حالة على حدا.

#### 1- شركة المساهمة ذات التسيير القديم

و نميز هنا بين دعويين: دعوى الشركة ضد ( الرئيس المدير العام) و دعوى ضد (المدير العام المساعد) المعين من قبل الرئيس المدير العام<sup>3</sup>.

\*- إذا كانت دعوى الشركة موجهة ضد الرئيس المدير العام وحده، فيكون لجهاز إدارة الشركة حق عزله و انتخاب أو تعين سواه يتولى رفع الدعوى عليه<sup>4</sup>؛ وهذا ما يؤكد نص المادة (636) من المرسوم التشريعي (93 - 08)<sup>5</sup>، و التي تقضي بأن مجلس إدارة الشركة الشركة مخول بعزل رئيس مجلس إدارة الشركة في أي وقت. و يؤيده المشرع في نص

1 - المادة (578) من (ق.ت.ج. ) ، المرجع مشار إليه سابقاً.

2 - إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 308.

3 - المادة (639) من المرسوم التشريعي (93 - 08) ، المرجع مشار إليه سابقاً.

4 - المادة (637) من المرسوم التشريعي (93 - 08) ، المرجع مشار إليه سابقاً..

5- المادة (611) ، و المادة (662) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

المادة (10) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

يجتمع أعضاء مجلس إدارة الشركة. و يتخذ حينئذ قرار عزل الرئيس المدير العام للمؤسسة مبررا و مستندا إلى أسباب مقبولة ، و إلا كان من حق الرئيس المدير العام المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي يلحقه من جراء العزل متى كان تعسفيا<sup>1</sup>، و هو ما يؤكد المشرع الجزائري في نص الفقرة الثالثة من المادة (636) من المرسوم التشريعي (93- 08)<sup>2</sup>. فتسقط بذلك عضويته كرئيس للمجلس الشركة باعتبار أن العضوية شرط لازم لهذه لوظيفة للمسير الأجير الرئيسي<sup>3</sup>.

\*- أما إذا كان قرار الشركة برفع دعوى ضد المدير العام المساعد الذي يتمتع بنفس السلطات التي يتمتع بها الرئيس المدير العام للشركة<sup>4</sup>، وهذا بموجب التفويض الممنوح له بممارسة جزء من سلطات الرئيس المدير العام للشركة<sup>5</sup>.

وهنا يحضر السؤال التالي هل يتحمل الرئيس المدير العام المسؤولية عن الخطأ الصادر عن أحد تابعيه سواء كان المدير العام المساعد، أو أحد إطارات المديرية كل في اختصاصه حسب ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة (136) من (ق.م.ج)<sup>6</sup>؟

و الإجابة على هذا السؤال كما أرى تكمن في ما نص عليه المشرع التجاري في المادة (06/624) ، و هو خروج عن القاعدة العامة في مجال مبادئ أعمال المسؤولية المتبوع عن تابعه. إذا بموجبها يعفى (الرئيس المدير العام) من تحمل المسؤولية عن خطأ تابعيه ، بموجب التفويض الذي يعفى (الرئيس المدير العام ) في حالة إرتكاب المدير العام

1- عزيز العكيلي، مرجع سابق ص393.

2- المادة (03/636)، من المرسوم التشريعي (93-08) تنص على أنه: «و يعد كل حكم مخالف لذلك كان لم يكن».

3- إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 308.

4- المادة (02/641) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

5- المادة (136) من (ق.م.ج)، والتي تنص على أنه: « يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله الغير الغير مشروع متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها».

6- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 245.

المساعد أو أحد إطارات المديرية خطأ في التسيير ضمن المهام المحددة في التفويض<sup>1</sup>.  
و أضيف كذلك ما جاء به المشرع الجزائري عندما اعتبر من خلالها المادة (2) من  
المرسوم التنفيذي (90 - 290) مسير المؤسسة كل مسير أجير رئيسي سواء كان المدير  
العام، و الوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر أو إطارات المديرية<sup>2</sup>. مما يؤكد قولنا على  
إعفاء الرئيس المدير العام من مسؤولية تابعه عن الضرر الذي ألحقه بالشركة أثناء تنفيذه  
إلى قاعدة من يملك حق التعيين يملك حق العزل، و إن كان المشرع التجاري لم يعط حق  
عزل مجلس المديرين إلى مجلس المراقبة، بل إلى الجمعية العامة بعد اقتراح من مجلس  
المديرين<sup>3</sup>.

الملاحظ أن ماجاء به المشرع التجاري في الشركة ذات التسيير الحديث عكس ما  
جاء به في الشركة ذات التسيير القديم. إذ يتم عزل مجلس المديرين إن قامت مسؤوليتهم  
كجهاز جماعي من طرف الجمعية العامة للشركة<sup>4</sup>، فإن ممارسة دعوى الشركة ترفع من  
قبل مجلس المراقبة المكلف قانونا بتمثيل الشركة، ويتولى في الوقت نفسه مراقبة أعمال  
أعضاء مجلس المديرين بحيث إذا كشف قيام مسؤولية أحد أعضائه تولى رفع دعوى  
المسؤولية باسم الشركة<sup>5</sup>.

و بالتالي تعود سلطة الاختصاص في رفع دعوى الشركة ضد مجلس المديرين إلى  
ما جاء في نصوص المرسوم التشريعي (93 - 08) لاسيما المادة (654) منه، التي  
تنص على إلزام مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة للشركة، و يمكن أن يخضع القانون  
الأساسي إبرام العقود التي يعدها لترخيص مجلس المراقبة مسبقا. و يمنح المشرع التجاري  
لمجلس المراقبة بحسب المادة (655) من نفس المرسوم التشريعي (93 - 08) أيضا الحق

1- المادة (08/16) من القانون (88-04) مرجع السابق.

2- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقا.

3- المادة (645) من المرسوم التشريعي (93 - 08)، المرجع مشار إليه سابقا.

4- المادة (02/662)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

5- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية (الأحكام العامة و الخاصة) المرجع السابق، 465.

و تنص المادة (160) من قانون الشركات الأردني على أنه: «يحق للمراقب و للشركة و لأي مساهم فيها إقامة الدعوى  
بمقتضى أحكام المواد (157 و 158 و 159) من هذا القانون».



مجلس المراقبة في أي وقت من السنة بإجراء الرقابة التي يراها ضرورية و يمكنه أن يطلع على الوثائق التي يراها مفيدة للقيام بمهمته<sup>1</sup>.

و خلاصة لما سبق ، أرى أن المشرع الجزائري لم يُحدد صاحب الاختصاص صراحة في ممارسة دعوى الشركة ضد المسير عند قيام المسؤولية المدنية ضده ؛ سواء كان في الشركة ذات التسيير القديم أو ذات التسيير الحديث؛ إذ ذكر فقط الجهة المخولة بعزلهم ، و يكون ذلك في أي وقت ودون إخطار أو اشعار، و هو ما يدل على إرتكابهم للخطأ الجسيم و التسبب بالضرر لمصلحة الشركة، لذلك كان يجب على المشرع التجاري بحسب رأبي الشخصي ضرورة إفراغ نص قانوني، واضح ، و دقيق و صريح يزيل هذا الغموض حتى تتضح الجهة المعنية برفع دعوى المسؤولية المدنية اتجاه رئيس مجلس إدارة الشركة ( الرئيس المدير العام)، ذات النمط القديم أو مجلس المديرين في الشركة ذات التسيير الحديث ، كما فعلت بعض التشريعات العربية المقارنة، منها المشرع الأردني<sup>2</sup>، والمصري<sup>3</sup>، واللبناني<sup>4</sup>، إذ نصت تشريعاتهم صراحة على ضرورة الرجوع للجمعية العامة صاحبة الاختصاص للإقرار بممارسة دعوى الشركة على المسيرين، إذ يعتبر قرارها لازماً لمباشرة الدعوى من طرف الممثلين القانونيين.

و الحقيقة إن كنا لا نؤيد هذا الطرح بل بالعكس نرى أن جهاز إدارة الشركة أولى برفع دعوى الشركة طالما أنه هو من يتعاقد مع المسير، ويحدد له حقوقه وواجباته في إطار عقد التسيير<sup>5</sup>، كما أنه هو من عليه سلطة الإدارة والاشراف والتوجيه كما أسلفت. وفي الأخير فإن جهاز إدارة الشركة سواء كان (مجلس إدارة الشركة أو مجلس مراقبة)<sup>6</sup> هو أيضا نفسه من يقرر عزله بحسب نصوص القانون التجاري بالعزل النهائي أو حتى الاقتراح<sup>7</sup>.

1- المادة (655)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2 - فوزي محمد سامي، المرجع السابق، 475.

3 - عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 318.

4 - إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 309.

5- المادة (03) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.

6- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.

7- المواد (636)، و (639)، و (645) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

### البند الثاني

أساس ممارسة دعوى المسؤولية المدنية للشركة ضد الإطار المسير

قطع المشرع التجاري صراحة حسب المادة (715 مكرر 25) مسألة أي تردد في اللجوء إلى رفع دعوى الشركة ضد المسير المرتكب للخطأ و الاحتجاج بقرار الإبراء من المسؤولية الذي يمكن أن يحصل عليه من الجمعية العامة<sup>1</sup>.

وعليه ، لا يمكن للمسير التذرع بالموافقة الصادرة عن الجمعية العامة على إعفائه من المسؤولية سواء علمت أو لم تعلم بذلك الجمعية العامة للشركة بالخطأ الذي ارتكبه المسير بتجاوزه لحدود سلطاته أو لتعسفه في ممارسة أعمال الإدارة مما ألحق ضررا بالشركة. لا سيما إذا لم يكن في مقدور الشركة تحمله مما يوجب رفع الدعوى على المسير المخطئ. و إذا تقرر رفع دعوى الشركة من طرف جهاز إدارة الشركة فما ، هو أساس هذه الدعوى فهل الأمر يتعلق بدعوى المسؤولية أساسها عقد العمل باعتبار أن الإطار المسير عاملا أجير أو أنه وكيل عن الشركة؟. أم هناك من المخالفات التي يرتكبها المسير خارج دائرة التعاقد ويترتب عنها ضرر للشركة، وبالتالي ينشأ حق للشركة في مقاضاة المسير لطلب التعويض عن الأضرار التي أصابتها جراء الأخطاء.

حسب رأيي فإن أساس قيام دعوى المسؤولية للشركة ضد المسير المخطئ يتعدد على اختلاف أنماط التسيير، فقد يكون سبب رفع الدعوى إما في مخالفة بنود العقد أو مخالفة القانون.

#### 1- دعوى المسؤولية أساسها مخالفة بنود عقد العمل

أسلفت أن المسير عامل أجير يربطه بجهاز إدارة الشركة عقد عمل<sup>2</sup> ؛ وبذلك يعتبره غالبية الفقه كعضو في جهاز الإدارة و التسيير في الشركة. إلا أنه يختلف عن بقية الأعضاء ، بكونه يرتبط بالشركة بعقد عمل و ليس وكيلاً مثل بقية الأعضاء الوكلاء، مما يجعله أحد الممثلين القانونيين للشركة<sup>3</sup>.

1- المادة (715 مكرر 25)، من (ق.ت.ج.).

2- راشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصطلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص 127.

3 - المادة (638) من المرسوم التشريعي (93-08) .

و عليه ، فإن الخطأ الذي يرتكبه الإطار المسير يجد مصدره في مخالفته أحد الالتزامات الواردة في بنود العقد . فقيام دعوى الشركة ضد المسير الرئيس المدير العام أو المدير العام المساعد، أو أحد إدارات المديرية أساسها مخالفة التزام تعاقدى<sup>1</sup>. ذلك أن جهاز إدارة الشركة يستمد حق ممارسة دعوى الشركة من عقد التسيير، والذي يجعل من جهاز إدارة الشركة صاحب سلطة تأديبية بسبب رابطة التبعية فيجعله يمارس على الإطار المسير صفة الرئيس، والمسير هو العامل الأجير الذي يعمل تحت إشراف وإدارة جهاز الشركة<sup>2</sup>. الخطأ قد تضمنه بالأساس عقد التسيير، حيث تشكل مخالفته إخلالاً بالتزام تعاقدى للشركة، ما يترتب عنه حق للشركة مقاضاة المسير من جهة، و حق للمساهم أو الغير لرفع دعوى فردية اتجاه نفس المسير على الخطأ نفسه.

### 2- دعوى المسؤولية أساسها مخالفة القانون

قصد حماية مصالح الشركة ذات رؤوس الأموال أبدى المشرع الجزائري إهتماما كبيرا بالمسؤولية التي يمكن أن تترتب على المسير. إذ ما أخل بأحد الالتزامات القانونية، وألحقت الضرر بمصالح الشركة، وهي التزامات واردة في قانون الحماية الاجتماعية و تتعلق بعمال المؤسسة عند عدم دفع المسير اشتراكات الضمان الاجتماعي، أو مخالفته لأحكام القانون الخاص بالضرائب و الترخيص والنظافة والوقاية و أمن العمال وغيرها<sup>3</sup>. حينها يكون لجهاز إدارة الشركة الحق في رفع دعوى الشركة أساسها إخلال المسير بالتزامات قانونية أضرت بمصلحة عامة للشركة يهدف من ورائها جهاز إدارة الشركة إلى جبر الضرر من خلال مطالبة العامل المسير بالتعويض عن الضرر الذي منيت به الشركة<sup>4</sup>.

و خلاصة لما سبق ، فإن أساس دعوى الشركة إذ تقوم على أساس إخلال الإطار المسير بالتزامات تعاقدية أو قانونية، فهي كذلك حسب رأيي تنشأ عن كل خطأ يرتكبه المسير أثناء تنفيذ عقد التسيير، و يكون مصدر المسؤولية هو المساس بمصلحة

1 - صلاح علي علي، المرجع السابق، ص 12.

2- صلاح علي علي، المرجع السابق، ص 12.

3- عبد القادر البقيرات، مبادئ القانون التجاري، مرجع سابق، ص 133.

4- بلعيساوي، محمد الطاهر، مرجع سابق ، ص 76.

مشروعة<sup>1</sup>؛ قد يغفل عنها أطراف العقد أو القانون. فتقام هنا دعوى المسؤولية على أساسها إثبات الخطأ المرتكب من المسيرين، و الأضرار التي لحقت بالشركة، و العلاقة بينهما<sup>2</sup>. و بالتالي، يكفي أن الضرر أصاب الشركة نتيجة خطأ مسير الشركة أو أحد مساعديه مما يوجب حق يترتب عنه قيام الشركة برفع دعوى تعويض هذا الضرر مهما كانت طبيعة الخطأ تعاقدياً أم تقصيرياً، مادام الخطأ الذي ارتكبه المسير متعلقاً بأعمال تسيير الشركة.

### الفرع الثاني

#### ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم ضد الإطار المسير

إن المسؤولية تترتب عن كل فعل يلحق ضرراً بحق من حقوق المساهمين، والجزاء في هذا النوع من المسؤولية هو عبارة عن تعويض يطالب به المساهم المتضرر حيث خول له القانون حق إقامة دعوى مدنية للمطالبة بتعويض الضرر المادي أو المعنوي الذي حصل له جراء إخلال الإطار بأحد التزاماته، وقد حددت المادة (578) السالفة الذكر من (ق.ت.ج) المسؤولية عن الأخطاء المرتكبة.

واعتباراً من عقد العمل كغيره من العقود الأخرى يُرتب على المسير إنشاء التزامات تقع على عاتقه<sup>3</sup>، والقوة الملزمة للعقد التسيير تقضي بأن يبذل المسير العناية اللازمة لتحقيق غرض الشركة<sup>4</sup>. لكن قد تحدث التصرفات الخاطئة للمسيرين ضرراً شخصياً بأحد المساهمين أو عدد منهم، كأن يمتنع المسير عن إعطاء أحد المساهمين نصيبه في الأرباح أو الصك المثبت لحصته أو أن يصدر المسير الأجير الرئيسي بيانا يصور فيه مركز الشركة على غير حقيقته فاستهوى ذلك المساهم إلى شراء أسهمها، ثم نقصت قيمتها بعد

1- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام (المسؤولية التقصيرية: الفعل المستحق للتعويض)، ص130.

2- إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية، المرجع السابق، ص307.

3- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة- دراسة مقارنة في القوانين العربية- المرجع السابق، ص310

4- نادية فضيل، أحكام الشركات طبقاً للقانون التجاري الجزائري (شركات الأشخاص) المرجع السابق، ص132.

ذلك<sup>1</sup>.

ففي هذه الحالات و ما مائلها يقع الضرر على المساهم وحده دون الشركة، و حتى إذا لحق الشركة ضرراً فإنه يكون ضرراً متميزاً عن الضرر الذي أصاب المساهم، حينها يكون المسير الأجير في هذه الحالة مسؤولاً تجاه المساهم عن تعويض ما أصابه من ضرر<sup>2</sup>.

و هو الأمر الذي يمنح للمساهم مبرراً أو حقاً في إقامة دعوى الشركة<sup>3</sup>؛ غير أن حق المساهم في إقامة دعوى الشركة له لابد له من مبرر لرفع دعواه ضد المسير ( بند أول)، ثم لا بد له من ضوابط ينبغي الالتزام بها لممارسة هذا الحق في مقاضاة مسيري الشركة ( بند ثان)، ثم شروط ممارسة المساهم لدعوى الشركة ضد المسير (بند ثالث).

### البند الأول

#### مبررات المساهم في تحريك دعوى الشركة ضد الإطار المسير

يعتبر المساهم عضواً في الشركة<sup>4</sup>، وله حق إقامة الدعوى ضد الإطار المسير إذا أصابه ضرراً من إخلال المسير بالتزاماته العامة في المحافظة على المصلحة العامة للشركة . والمسؤولية التي يتحملها المسير ، تجاه المساهم أو الغير هي مسؤولية تفصيلية أساسها الخطأ الذي يرتكبه المسير و ذلك بسبب عدم و جود رابطة تعاقدية بين مسيري الشركة و بين المساهم و الغير<sup>5</sup>.

حينها، يمكن للمساهم التصرف احتياطياً إن لم تتصرف الشركة نفسها أمام قيام مسؤولية المسيرين فيها، و صفة العض و تنطبق على كل من ينضم إلى الشركة و يمثل مصالحها، و بما أن الأقلية من المساهمين لا يمكن أن تفرض سلطتها على الأغلبية

1- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص464.

2 - مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، المرجع السابق، ص 321.

3 - المادة (715 مكرر 24)، من (ق.ت.ج) تنص على أنه: «يجوز للمساهمين، بالإضافة إلى دعوى التعويض عن الضرر الذي لحق بهم شخصاً، أن يقيموا منفردين أو مجتمعين دعوى على الشركة دعوى التعويض عن الضرر الذي لحق بهم شخصاً، أن يقيموا منفردين أو مجتمعين دعوى على الشركة بالمسؤولية ضد القائمين بالإدارة».

4- المواد من (674) إلى (685)، من المرسوم التشريعي (93-08).

5- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص488.

لممارسة دعوى الشركة على مستوى الجمعية العامة للمساهمين و التي تعتمد المداولات فيها بأغلبية الأصوات المعبر عنها<sup>1</sup>.

إن لجوء المساهمين لرفع دعوى الشركة هو وسيلة يتمكنون بها من حماية مصلحة الشركة، إذا للجوء لهذه الدعوى ليس غرضه مصلحة الأقلية و لا الأغلبية، إنما الهدف حماية مصلحة الشركة.

فهذا المبرر يعطي الحق لأعضاء الشركة الباقين لأن يحلوا محل أجهزة التمثيل القانوني، و النيابة في ممارسة هذه الدعوى هو من حق كل مساهم في الشركة<sup>2</sup>.

كما أن الضرر الذي يلحق الشركة ليس ضرراً خاصاً بالشركة لوحدها إنما هو ضرر عام و بالتالي فإن لأعضاء الشركة الحق في المطالبة بجبر الضرر عن طريق المطالبة القضائية لاسترداد المبالغ المالية التي انتقصت من الذمة المالية للشركة جراء أخطاء المسير<sup>3</sup>.

وفي ذلك يرى الأستاذ كمال العياري أنه: من غيرالمقبول قانوناً و واقعاً السماح للشركاء بممارسة دعوى المسؤولية لفائدة الشركة، و يرجع ذلك لسببين:

### 1- السبب القانوني

و هو السبب الذي يرى فيه أنه لا يمكن أن يمنح الشركاء حقاً لقيام بدعوى المسؤولية لفائدة مجمع إلا إذا كان هذا المجمع لا يمتلك الشخصية القانونية، و لا يمكنه بالتالي ممارسة حق التقاضي. كما أن المسير في الشركة هو عاملٌ أجبر يربطه بالمؤسسة عقد عمل ، و هو الممثل القانوني للشركة و صاحب الحق في رفع دعوى الشركة الأمر الذي يخلق صعوبة في مقاضاة المسيرين عن تعد لحدودهم.

### 2- السبب الواقعي

إن منح الشركاء هذا الحق يؤدي لتعطيل أعمال التسيير في الشركة بسبب كثرة الدعاوى التي ستنهال على المسيرين، كما أنهذه الدعاوى قد تخلق آثاراً أسوأ من النتائج المنتظرة

1- الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 254.

2- مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص 320.

3- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 300.

منها، ومن شأنها أن تكون عامل فوضى على المستوى القانوني للشركة<sup>1</sup>.  
إلا أن الرأي المستقر عليه قد اعترف للمساهم بحق مباشرة دعوى الشركة باسمه الخاص إذا أغفلت الشركة عن رفع دعوى المسؤولية عليهم خاصة وأن رفعها يتم بقرار من الجمعية العامة ، وكثيرا ما تغفل الجمعية العامة عن ذلك بسبب غياب المساهمين وإهمالهم عن الحضور، والحق في رفع الدعوى يمكن أن يكون أثناء حياة الشركة أو في فترة التصفية بحيث إذا أهملت الشركة الدفاع عن مصلحتها أصبح ذلك جائزا للمساهم<sup>2</sup>.  
و لأجل ذلك سعت غالبية التشريعات لتكريس هذا الحق، ومنها المشرع الجزائري في نص المادة (715 مكرر 24) من (ق.ت.ج)<sup>3</sup>.

### البند الثاني

#### ضوابط ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم ضد الإطار المسير

دعوى الشركة التي يرفعها المساهم في الشركة لاختلاف عن دعوى الشركة العادية ذلك أن الغاية من كلا الدعويين هو الدفاع عن حقوق الشركة وليس عن حقوق المساهمين الشخصية، فتصرفهم بإقامة هذه الدعوى هو لمصلحة الشركة المباشرة باعتبار أن أسهمه في الشركة ستتأثر بالضرر الذي ألحق بالشركة. كما أن هذه الدعوى تتعلق فقط بالمسؤولية المدنية، بمعنى أنها دعوى لتعويض الضرر الذي لحق بالشركة ، و يؤدي إلى الإضرار بمصالح المساهم ، و مثال ذلك:

\*- إصدار أسهم قبل تعديل القانون الأساسي للشركة أو تسجيل هذا التعديل عن طريق التدليس أو قبل الانتهاء من إجراءات تكوين هذه الشركة أو زيادة رأسمالها<sup>4</sup>.

\*- عدم القيام بإفادة المساهمين بنسبة الأسهم التي يملكونها للتمتع بحق الأفضلية في الاكتتاب بالأسهم النقدية، ومنحهم أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ الافتتاح ليمارسوا

1 - كمال العياري، المرجع السابق، ص159.

2- مصطفى كمال طه ، المرجع السابق ، ص321.

3- تنص المادة (715 مكرر 25) على أنه: «يجوز للمساهمين بالإضافة إلى دعوى التعويض عن الضرر الذي لحق بهم شخصا، أن يقيموا منفردين أو مجتمعين دعوى على الشركة بالمسؤولية ضد القائمين بالإدارة».

4- المادة (822) من (ق.ت.ج).

هذا الحق، و توزيع الأسهم التي أصبحت متوفرة بسبب عدم وجود عدد كاف من الاككتابات التفاضلية على المساهمين الذين اكتتبوا في الأسهم القابلة للنقص، و عددا من الأسهم يفوق العدد الذي يجوز لهم الاككتاب فيه عن طريق التفضيل بالنسبة لما يملكونه من حقوق، و ذلك في حالة عدم إلغاء الجمعية العامة لحق الأفضلية في الاككتاب، كذلك في حالة القيام بهذه الأفعال قصد حرمان المساهمين أو بعضهم من حصة واحدة من حقهم في مال الشركة<sup>1</sup>. إن هذه الأفعال و التصرفات الخاطئة من المسيرين تلحق ضررا خاصاً بالمساهم، وقد لا يمتد إلى الشركة باعتبارها شخصا معنويا. إلا أن المتضرر الرئيسي يكون هو المساهم، مما يعطيه حقا أساسيا في رفع الدعوى ضد المسير. وحينها يتعين على المساهم أن يقيم الدليل على خطأ المسير، و على الضرر الشخصي الذي لحقهن و على الرابطة السببية بين الخطأ و الضرر<sup>2</sup>.

و رفع المساهم الدعوى إنما هو يمثل الشركة، و لكن على قدر المصلحة التي تكون له في الشركة. فلا يجوز له أن يطالب إلا بجزء من التعويض مقابل للقدر الذي يمتلكه في رأسمال الشركة<sup>3</sup>، فتصبح الدعوى التي يرفعها المساهم لها علاقة بمصلحة الشركة، أي لا يمكن للمحكمة أن تفصل في الدعوى دون إدخال الشركة في الخصام قانونا عن طريق ممثلها القانوني.

و المحكمة التي يؤول إليها النظر في دعوى المساهم هي المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المقر الاجتماعي للشركة<sup>4</sup>، على اعتبار أن هذه الدعوى تدخل تحت غطاء المنازعات بين الشركاء<sup>5</sup>.

و إذا بادر المساهم برفع دعوى الشركة الفردية ثم، قررت الشركة رفع دعوى الشركة فإن حق المساهم في متابعة دعواه لا يسقط ؛ بل تواصل المحكمة في سير الدعويين التي

1- المادة (823) من (ق. ت. ج.).

2- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 303.

3- مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص 320.

4 - المادة (40) من (ق. إ. م.، ج.).

5 - بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 80



رفعها المساهم ، و الشركة معا. ويجب على المدعى عليهم في الدعوى المرفوعة من الشركة أن يلفتوا نظر المحكمة إلى وجود "دعوى المساهم " من أجل تخفيض التعويض بما يوازي حصة هذا المساهم في الشركة<sup>1</sup>.

و أخير نشير أن التعويض المحصل عليه من دعوى الشركة الفردية، يؤول إلى ذمة الشركة المالية، أما نفقات الدعوى فيتحملها المدعي، والذي يمكنه الرجوع إلى الشركة للمطالبة بتعويضه عن المبالغ التي أنفقتها في سبيل إقامة الدعوى<sup>2</sup>.

### البند الثالث

#### شروط ممارسة المساهم دعوى الشركة ضد الإطار المسير

هي مجموعة من الشروط الواجب توفرها في المساهم حتى يتم قبول دعواه ضد الإطار المسير الذي ارتكب خطأ في حق الشركة، ونتج عنه ضرراً للمساهم.

#### 1- وجود صفة المساهم

تتوقف ممارسة دعوى الشركة التي يرفعها المساهم أو عدة مساهمين؛ على صفة المساهم وقت رفع الدعوى، وعلى مدى محافظته على هذه الصفة طوال فترة ممارسة دعوى المسؤولية وإلى أن يفصل فيها نهائياً، فلا يمكن للشخص الذي تنازل عن أسهمه أن يرفع هذه الدعوى حتى وإن قامت مسؤولية المسيرين في الشركة عن أخطاء صدرت منهم في الفترة السابقة على التنازل عن السهم، باعتبار أن حق رفع الدعوى تنتقل مع السهم، وعليه، فإن حق المتابعة القضائية تكون للمساهم الجديد صاحب الصفة لمباشرة الدعوى<sup>3</sup>.

#### 2- ضرورة تقاعس الشركة عن رفع الدعوى

لا يحق للمساهم أن يرفع دعواه إلا إذا تقاعست الشركة عن رفع الدعوى، أو يتقاعس ممثل الشركة عن رفعه، و بالتالي فإن لدعوى المساهم هذه الطابع الاحتياطي، الطابع الأصلي<sup>4</sup>.

1- صفوت البهنساوي ، الشركات التجارية ، دار النهضة العربية ، طبعة 2008، ص 674.

2- مصطفى كمال طه ، الشركات التجارية، ص 320.

3- إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 314.

4- إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 313.

### 3- وجود ضرر لحق بالمساهم من خطأ المسير

أن يكون المساهم قد لحقه ضرر خاص بسبب قرار خاطئ صدر عن جهاز تسيير الشركة<sup>1</sup>، و الضرر الذي يصيب المساهم هنا ، هو الضرر المادي و أساسه المسؤولية التقصيرية لجهاز تسيير الشركة<sup>2</sup>؛ لأن المساهم لا يربطه أي عقد بالمسيرين عكس عقد العمل الذي يربط الشركة بالمسيرين<sup>3</sup>.

### 4- وجوب احترام المساهم آجال رفع الدعوى

يقتضي من المساهم أن يرفع دعواه قبل انقضاء أجلها و المحدد بمدة ثلاث (3) سنوات ابتداء من وقت ارتكاب العمل الضار أو من وقت العلم به إن كان قد أخفي، غير أنه الفعل المرتكب إذا كان مكونا لجناية، فإن الدعوى في هذه الحالة تتقدم بموعد مرور عشر (10) سنوات<sup>4</sup>.

### 5- صعوبات ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم

قد يواجه المساهم صاحب الحق في مباشرة دعوى المسؤولية المدنية على المسيرين مجموعة من الصعوبات نحاول أن نوجزها كالاتي:

**الصعوبة الأولى:** تتمثل في قصور الجمعية العامة عن أداء وظيفتها على الوجه الأكمل، و سيطرة جهاز التسيير، بسبب رئاسة المسير المخل بالتزاماته عليها مما يكفل له كثيرا من الأحيان عدم اتخاذ أي قرار دعوى المسؤولية ضده<sup>5</sup>.

إلا أننا نرى أن المشرع عمل على تدليل هذه الصعوبة كما أسلفت بما نص عليه في المادة (715 مكرر 25) من (ق.ت.ج)؛ حين ألغى كل شرط يتضمنه القانون الأساسي للشركة يقضي بجعل ممارسة الدعوى ضد المسير مشروطا بأخذ موافقة الجمعية العامة للشركة.

1 - نادية فضيل شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 253.

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية: الفعل المستحق للتعويض، دراسة مقارنة في القوانين العربية، المرجع السابق، ص 130.

3 - فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 488.

4 - المادة (715 مكرر 26) من المرسوم التشريعي (93-08).

5- إلياس ناصف، موسوعة الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 314.

أما الصعوبة الثانية : وهي التي يمكن أن يتلقاها المساهم في ممارسة دعوى الشركة ، فهي تتعلق بنفقات الدعوى ، فالتعويض الذي يحكم به لا يؤل إلى المساهم الذي رفع الدعوى، و إنما يكون من حق الشركة، لأن المساهم عند رفع دعوى الشركة يدافع عن ضرر عام أصاب الشركة، لا ضرر خاص به، على أن تعوضه الشركة عن النفقات التي صرفها على الدعوى، لأن الغنم بالغرم، و مادام المساهم يباشر دعوى الشركة الفردية نيابة عن الشركة لذا فإن الشركة تعوضه عن تلك المصروفات التي أنفقتها<sup>1</sup>.

**الصعوبة الثالثة:** و قد تتمثل في أخطر الصعوبات إذ تتعلق بعبء الإثبات الذي يقع على المساهم المدعي، بحيث سيكون مجبرا بإثبات المخالفة التي ارتكبتها المسير والضرر والعلاقة السببية، بين الخطأ والضرر<sup>2</sup>؛ إذ كثيرا ما يصعب إثبات المخالفات المتعلقة بواجب النزاهة باعتبار هذه الأخيرة متعلقة بالسلطة التقديرية للمسير، والتي سيصعب على المساهم إثباتها وتقديم الأدلة التي تبين مخالفة المسير لواجب النزاهة اتجاه الشركة<sup>3</sup>.

و خلاصة لما سبق، وحسب رأيي، لا يمكن للعامل المسير أن يتصل من أي الدعويين طالما أن الخطأ المرتكب بسببه أو أحد مساعديه. فتقوم مسؤوليته عن الضرر الذي لحق الشركة أو المساهم بحسب نصوص القواعد العامة<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني

#### دعوى المسؤولية الجنائية ضد الإطار المسير عن جرائم التسيير و الإدارة

إذا كانت دعوى المسؤولية المدنية للمسير تقوم على أساس عقد التسيير ، فإن دعوى المسؤولية الجنائية تقوم على أساس الإخلال بالتزام قانوني ، مصدره نص القانون الذي يفرض على عائق الإطار المسير العقاب<sup>5</sup>.

وعليه ، تتعدد الجرائم التي يسأل عنها الإطار المسير في الشركة ذات رؤوس الأموال

1- عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص 301.

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، المسؤولية التصديرية: الفعل المستحق للتعويض، دراسة مقارنة في القوانين العربية، المرجع السابق، ص 138.

3- المادة (323) من (ق.م.ج).

4- المادة (124) من (ق.م.ج).

5 - مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل، المرجع السابق، ص 72.

بالإضافة إلى مسؤوليته كشخص مخاطب بأحكام قانون العقوبات مثله مثل أي شخص طبيعي في المجتمع إذا ما قترفى الأفعال المعاقب عليها في قانون العقوبات .

أما جرائم المسير باعتبار صفته مسيرا في الشركة، فهي الجرائم المرتبطة بالشركة و بمهامه الموكلة إليه بناء على القانون، أو عقد العمل سواء تعلق بجرائم التأسيس أو الجرائم التي ترتكب أثناء حياة الشركة أي أثناء إدارته و تسييره للشركة<sup>1</sup>.

لذلك نص على هذا النوع من المسؤولية كل من المشرع العمالي و التجاري و العقابي واعتبر كل من يأتي أفعالها جريمة يعاقب عليها ؛ حيث يسأل المسير و مساعديه عن أخطائهم في مجال إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال، أو إخلالهم بالتزاماتهم تجاه الشركة أو المساهمين أو بقواعد التشغيل ، بصورة جزائية أحيانا، وذلك إذا ما أقدم الرئيس المدير العام للشركة أو أحد مديريه العامين أو أي أحد من إطارات المديرية على ارتكاب أفعال تشكل خرقا لقواعد قانون العقوبات النافذة. و عند الرجوع إلى نص المادة (51 مكرر جديدة) من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup> ، نلاحظ أن المشرع الجزائري أقر بمسؤولية الشخص المعنوي الناجمة عن التصرفات الصادرة باسمه بغض النظر عن مسؤولية الشخص الطبيعي الذي يتولى إدارته أو تمثيله. و يسمى مستخدماً بموجب عقد العمل يربط بينهما كما هو وارد في الماد(02) من القانون (90 -11)<sup>3</sup>؛ والهدف من تعيينه هو تمثيل المؤسسة (الشخص المعنوي) أمام القضاء فإن تخلف وجب أن يتم تعيين ممثل قضائي يتولى هذه المهمة<sup>4</sup>.

و في هذا الإتجاه ، حرص المشرع الجزائري على حماية مصلحة الشركة ، وكل من يتعامل معها، إذ قام بموجب قوانين المالية (2000) و(2001) بالتكفل بتحمل ديونها، وتحصيل ديونها غير المحصلة، وتكليف إدارة أملاك الدولة بعمليات إعداد العقود لفائدة

1 - بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 230.

2- المادة (51 / 01 مكرر جديدة) من (ق. ع. ج.)، والتي تنص على أنه: «باستثناء الدولة والجماعات المحلية و الأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام، يكون الشخص المعنوي مسؤولا جزائيا عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزة أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك».

3- المادة (02) من القانون (90 - 11).

4- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 290.

الشركات الأجراء المنبثقة عن المؤسسات العمومية الاقتصادية هذا من جهة<sup>1</sup>، كما أقر بالمسؤولية الجنائية للشخص الطبيعي الذي يتولى إدارتها و تسييره<sup>2</sup> إسوة بالمشرع الفرنسي<sup>3</sup>، من جهة أخرى.

وعلى ضوء هذه الرؤى، أخصص هذا المطلب لتفصيل كل المضامين المتعلقة بالمسؤولية الجنائية للإطار المسير عن مخالفات التسيير والإدارة ( فرع أول)، ثم دعوى المسؤولية الجنائية للإطار المسير عن دعوى المسؤولية الجنائية ضد الإطار المسير عن جرائم التشغيل(فرع ثان).

### الفرع الأول

#### دعوى المسؤولية الجنائية عن مخالفات إساءة تسيير أموال الشركة و إدارتها

حضيت الشركة ذات رؤوس الأموال كمشروع اقتصادي كغيرها من الشركات التجارية باهتمام المشرع الجزائري. فكان هدفه الرئيسي دائما ينصب على حماية الشركة و ديمومة نشاطها وإزدهارها.

لذلك عرف الشريع العقابي الجزائري في السنوات الأخيرة تعديلات عديدة ، كان هدفها ملاحقة مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية. فجرم كل الأفعال التي تمس بالذمة المالية للشركة من خلال الإساءة في استعمال أموال الشركة ذات رؤوس الأموال، أو التعسف في استعمال سلطاته في إدارة الشركة التي صنفت ضمن مخالفات التسيير التي يقوم بها مسير الشركة ، ( بند أول)، ثم دعوى المسؤولية الجنائية عن جرائم أعمال الإدارة( بند ثان).

---

1- التعلیمة رقم (10) صادرة عن وزارة المالية الجزائرية ، مؤرخة في 18 أكتوبر 2002، تتعلق بتصنيف المؤسسات العمومية المحلّة، المادة (19) و(30) و (233) من قانون المالية لسنة (2000) و المادة (69) و المادة (201) و المادة (234) من قانون المالية لسنة (2001).

2- المادة (578) من (ق. ت.ج).

3-Zaalani, Abdelmadjid. La responsabilité pénale des personnes morales. Revue algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques. Ben Aknoun, l'Algérie, Volume .37, issue 1, 1999. page 11.

## البند الأول

### مسؤولية الإطار المسير عن مخالفات تسيير أموال الشركة

حفاظا على الذمة المالية للشركة من أي استغلال يمكن أن تتعرض له من طرف مسيرها ، أقر المشرع الجزائري المسؤولية الجنائية على إساءة استعمال أموال الشركة أو الإساءة في استعمال سلطاتهم في إدارة الشركة. يروى من وراء ذلك إلحاق الضرر بالشركة.

#### 1- إساءة المسير في استعمال أموال الشركة

لم ينص المشرع الجزائري على جريمة إساءة استعمال أموال الشركة في قانون العقوبات، و إنما نص عليها في القانون التجاري الجزائري وذلك اقتداء بالمشرع الفرنسي<sup>1</sup>؛ و نص عليها القانون المتعلق بالنقد و القرض عندما يتعلق الأمر بالرئيس المدير العام أو المديرين العامين للبنوك و المؤسسات المالية العمومية<sup>2</sup>.

الحقيقة لا يعير القانون أية أهمية لمكالية رأسمال الشركة، فيستوي أن تكون الشركة خاصة يملك الخواص كل رأسمالها الاجتماعي أو عمومية تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام كل رأسمالها الاجتماعي يطلق عليها المؤسسة العمومية الاقتصادية و التي هي محل دراستنا.

وعليه تقوم جريمة إساءة استعمال أموال الشركة<sup>3</sup>. إذا ما اكتملت أركانها المتمثلة في توفر صفة الجاني، و هو المسير الأجير أو أحد مساعديه، ثم الركن الثاني المتمثل في صورة إساءة استعمال أموال الشركة كعدم إمتناع المسير على تخفيض أجرته عند ما تكون الشركة تعاني عجزا ماليا، أو عدم امتناعه عن فسخ عقد إيجار في غير صالح الشركة تاركا بذلك استمرار وضع مالي مضر بها<sup>4</sup>.

ثم يأتي الركن الأخير لهذا النوع من الجرائم ، هو الركن المعنوي إذ يتوفر للإطار

1- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 248.

2- المادة (131) من القانون (90- 10) يتعلق بالنقد و القرض، المؤرخ في 14 أبريل 1990، (ج.ر.ج.ج) عدد (16) مؤرخة في 18 أبريل 1990، معدل الأمر رقم (03 - 11) مؤرخ في 25 أكتوبر 2003، (ج.ر.ج.ج) عدد (52) مؤرخة في 27 عشت 2003.

3-المواد (04/03/811) من (ق.ت.ج) ، و المواد (13) و (133) من القانون (90 - 10).

4- أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 255.

المسير العلم ، و الإرادة الحرة و الكاملة بأن أفعاله هذه هي تتعارض مع مصلحة الشركة بوجه عام، و يقصد من ورائها المسير تحقيق مصلحته الشخصية عن مصلحة الشركة<sup>1</sup>؛ كما أن فعله يكون باختياره ، و ليس إهمالا منه ، وإنما فعل يبعث عن سوء النية للمسير بالإضرار بأموال و مصلحة الشركة<sup>2</sup>.

### 2- تعسف المسير في استعمال سلطاته في إدارة الشركة

تعتبر جريمة إساءة استعمال سلطات الإدارة من الجرائم التي تقع أثناء مهام الإدارة و التسيير ، وهي شديدة التقارب والصلة بجريمة استعمال أموال الشركة، و غالبا ما يقرن بين النصوص التجريمة بهذه الجريمة معها. و لهذا يطلق عليها بعض الفقه جرائم التوأم<sup>3</sup>.

و تقوم هذه الجريمة بداية على المخالفات المتعلقة بحسابات الشركة و يتجسد الركن المادي لها في تقديم المسير ميزانية غير صحيحة ، سواء عن طريق زيادة الأصول أو انقاص الخصوم أو إحاث خطأ متعمد في الحسابات، و ذلك قصد إخفاء حقيقة المركز المالي للشركة و لو كان هناك عدم توزيع للأرباح، و هي مخالفة متعمدة (عمدية) تقتضي وجود القصد الجنائي من علم و إرادة تتجه لاقتراف الفعل المجرم<sup>4</sup>.

كما تقوم مسؤولية المسير على مخالفته توزيع أرباح صورية عمداً من غير تقديم قائمة الجرد أو تقديم قائمة مغشوشة أي وهمية لا تكشف عن الواقع الحقيقية، وتخالف الواقع الحقيقي للشركة<sup>5</sup>. كما تقوم المسؤولية الجنائية للمسير أو أحد مساعديه إذا أساء استعمال سلطاته ويسوء نية دائما بالمساس بسمعة الشركة لغايات تضر بمصلحة الشركة مع علمهم بذلك الغرض ولغرض إعطاء أفضلية أو معاملة تمييزية لشركة أو مؤسسة منافسة لهم فيها

1- نجار لويظة ، التصدي المؤسساتي و الجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري(دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديد للنشر، 2018، ص478.

2- أحسن بوسقيعة المرجع السابق، ص252

3- حسام بوحجر، الحماية الجنائية للشركات التجارية في التشريع الجزائري المقارن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون جنائي، جامعة باتنة كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2017-2018، ص248.

4- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص238.

5- المادة (03/800) من (ق. ت. ج).

مباشرة أو بصورة غير مباشرة مصلحة شخصية خاصة سواء لهم أو لذويهم<sup>1</sup>.  
و بالتالي، يعد المسير أو أحد المديرين العاملين مرتكبين لجريمة التعسف في إستعمال السلطة عند ما يقوموا بالتلاعب و بسوء نية فيما لهم من سلطة، أو حق التصرف في أصوات الشركاء في التصويت في غير مصلحة الشركة لبلوغ أغراض شخصية سواء لهم أو لذويهم أو تفضيل شركة أو مؤسسة منافسة لهم فيها مصلحة خاصة مباشرة أو غير مباشرة<sup>2</sup>.

و يتعرض المسير أو مساعديه للمسؤولية الجنائية عن جنحتي التقليل بالتدليس و الإفلاس بالتقصير إستنادا إلى ماجاء في نصوص القانون التجاري<sup>3</sup>، و يتجسد الركن المادي لهذه الجريمة في الأفعال التي يرتكبها المسيرون عند استهلاكهم مبالغ جسيمة تخص الشركة في القيام بعمليات نصيبية محضة أو عمليات وهمية تلحق ضرراً بالذمة المالية للشركة<sup>4</sup>. كما يخضع المسير و مساعديه دائما طبقا للمادة (37) من القانون التجاري الجزائري إلى الافلاس بالتدليس و الذي يتمثل ركنه المادي في إتيان المسير لأحد التصرفات الواردة بهذه المادة و المتمثلة في اختلاس و بطريق التدليس دفاتر الشركة أو إخفاء أو تبييد جزء من أصول الشركة لإخفاء الحقيقة الخاصة بالمركز المالي للشركة إضرارا بمصالح الدائنين<sup>5</sup>.

و خلاصة لما جاء ، فإنني أرى أن هذه المخالفات تعتبر من جرائم ذوي الصفة الخاصة إذ يتمتع فيها مرتكبها بسلطة الإدارة و الإشراف وهي التي يكتسبها المسير من خلال السلطات التي يمنحها له عقد التسيير، الذي يربطه بجهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال<sup>6</sup>، و تكون هذه السلطات محل النشر القانوني بموجب المادة (04) من المرسوم

1-المادة (04/800) من (ق. ت.ج).

2- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق،ص 239.

3-المادة (04/800) من (ق. ت.ج).

4-المادة (378) من (ق. ت.ج).

5- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق،ص 241.

6-المادة (03) من المرسوم التنفيذي، ( 90 - 290).



التنفيذي (90 - 290)<sup>1</sup>.

لذلك فإن المشرع الجزائري لم يكتف بالنص العامفي المادة (51 مكرر جديدة ) من قانون العقوبات الذي بمقتضاه يجرم جريمة المسير عن تسيير أموال الشركة بالنظر لما يمكن أن تلحقه من أضرار بالذمة المالية للشركة، بل جرم بنصوص خاصة بما جاء به في المواد (811)، و (812)، و(813) من القانون التجاري عملا دقيقا يتجلى في السلوك المسيء لاستعمال أموال الشركة بما يخالف مصلحتها الاقتصادية.

وعلى الرغم من أوجه التشابه التي يمكن مصادفتها بين جريمة إساءة استعمال أموال الشركة وجريمة التعسف في استعمال المسير لسلطاته، و جريمة التقليل بالتدليس، و الإفلاس بالتقصير فإن أوجه الاختلاف بينها تبقى قائمة على المستوى القانوني.

ولعل السبب في تجريم الأفعال التي تسيء استعمال أموال الشركة يرجع الى رغبة المشرع في المحافظة على الذمة المالية للشركة ، التي تعتبر الضمان العام لها، والإبقاء على مناصب العمل. و كل ذلك يدخل ضمن حماية مصلحة الشركة ، و الاقتصاد الوطني في النهاية .

وعن العقوبات التي نص عليها المشرع ضد المسير في حالة ارتكابه لجريمة إساءة استعمال أموال الشركة متلائمة مع هذا النوع من الجرائم، ومن الأفضل من ذلك أن المشرع اعتمد العقوبات المالية لكونها تكون رادعة أكثر من الثانية على أساس أن المسير غالبا ما يهدف من خلال إساءة استعمال أموال الشركة إلى تحقيق أغراض و منافع و مزايا خاصة ، وبعبارة مختصرة فإن المسير يبحث طبعا عن المزيد من الربح ولا شك أن أفضل عقوبة لردعه تتجلى في المساس بوضعيته المالية لأنها هي المنطقة الحساسة بالنسبة له وحبدا لو يعد مشرعا النظر فيها لتلائم مع التطور الاقتصادية الذي تعرفه البلاد.

ولاحظت كذلك أن مشرعا كان يكيف جرائم السرقة و الإختلاس أو ضياع أو تلف أموال عمومية أيضا ضمن جرائم مخالفات التسيير، التي يرتكبها المسير كعامل أجير في المؤسسة أو أحد مديريه العامين . و تطبق عليها أحكام قانون العقوبات .

1-المادة (04) من المرسوم التنفيذي، ( 90 - 290 ) .

### البند الثاني

#### دعوى المسؤولية الجنائية عن جرائم أعمال إدارة الشركة

تعرف الدعوى بصفة عامة بأنها: « الوسيلة القانونية لحماية الحق. توصل لإستفائها بواسطة السلطة العمومية ».<sup>1</sup>

و أما الدعوى العمومية فلم يُعرفها قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ضمن نصوصه، و اكتفى بذكرها. في نص المادة الأولى ، حيث إذ أشار فيها إلى أن الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها ويباشرها رجال القضاء ، أو الموظفون المعهود إليهم بمقتضى القانون، كما يجوز أيضا للمتضرر أن يحرك هذه الدعوى طبقا لشروط المحددة في القانون.<sup>2</sup>

وبالتالي ، فإذا لحق الضرر من المسير عند إساءته في استعمال أموال الشركة أو تعسف في استعمال سلطاته في إدارة المؤسسة ، تطبق بشأنه القواعد العامة في قانون العوبات الجنائية، و تحرك الدعوى العمومية ضده من إحدى هيئاتها ( مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة)<sup>3</sup>، عن طريق تقديم شكوى إلى وكيل المحكمة الابتدائية ؛ حماية لمصلحة الشركة المحمية قانوناً كأصل عام<sup>4</sup>، و الإستثناء من الطرف المتضرر من الضرر الذي يؤيه الإطار المسير أو أحد أعوانه<sup>5</sup>.

و المغزى من إعطاء جهاز إدارة الشركة ، أو الغير المتضرر الحق في تحريك الدعوى العمومية في هذه الجرائم إلى كون الشركة أداة ووسيلة لتنشيط الاقتصاد الوطني وتنميته ومن فيه أن المس بهذه الأخيرة " الشركة". و التي يكون أغلب رأسمالها أو كله مملوكاً

1- مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص 251

2- المادة (01) من (ق.إ.ج.ج).

3- المادة (6 مكرر)، من الأمر (15 - 02) مؤرخ في 23 يوليو 2015 (ج.ر.ج.ج) عدد (40) مؤرخة في 23 يوليو 2015.

4- أوهابيبية عبد الله، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري (التحري و التحقيق) دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة 2015، ص 118.

5- محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائري، طبعة 2007، ص 11.

للدولة. يعني المساس بالنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ، وهو ما يفتح الباب للنيابة العامة للدفاع لإستقبال الدعوى العمومية التي يحركها جهاز إدارة الشركة للحفاظ على مصالح المجتمع بواسطة أحد هيئاتها ضد كل مسير تسول له نفسه الإخلال بهذا النظام. و نظرا لتواطؤ العديد من أجهزة إدارة الشركة ، و كثرة الحديث عن إفلاس العديد من المؤسسات العمومية. لاسيما في السنوات الأخيرة، و ضرورة محاربة المال الفاسد، و المسيرين الفاسدين، و ضياع العديد من المؤسسات. تحرك المشرع العقابي فألغى كل الأحكام التي حالت دون تحريك الدعوى العمومية ضد الإطارات المسيرة للشركات الجزائرية لا سيما منها ما كان مقررا في نص المادة (06 مكرر) بالقانون (19 - 10)<sup>1</sup>.

وقد جاء إلغاء هذه المادة حسب رأيي، إنما هو إستجابة المشرع الجزائري لمطالب الحراك الشعبي الجزائري<sup>2</sup>، وهذا نتيجة الفساد الكبير الذي ظهر في تسيير المؤسسات العمومية كمؤسسات صناعة السيارات، و تبديد العملة الصعبة مما أثر على الخزينة العمومية ، و الذي كان السبب وراء إنتفاضة الشارع الجزائري بالمطالبة بتحقيق العدالة الاجتماعية و توفير مناصب الشغل للبطالين.

لأجل ذلك عمل المشرع على إلغاء المادة (6 مكرر) ، من القانون رقم (15- 02) السالف الذكر، من قانون الإجراءات الجزائية الساري المفعول، التي تتعلق باشتراط الشكوى المسبقة من الهيئات الاجتماعية للمؤسسة لتحريك الدعوى العمومية ضد مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تملك الدولة كل رأسمالها، أو ذات الرأسمال المختلط، عن أعمال التسيير التي تؤدي إلى إنقاص الذمة المالية للشركة ، وهذا حماية المال العام.

وبالتالي يكون المشرع الجزائري أتاح إمكانية القيام بالتحريات والتحقيقات في القضايا الخاصة بالقانون العام بحرية أكبر بعيدا عن العوائق التي كانت تعرقلهم في السنوات

---

1- المادة (03) من القانون (19- 10) مؤرخ في 11 ديسمبر 2019، يعدل الأمر (66- 155) ، (ج.ر.ج.ج)، عدد(78) مؤرخة في 18 ديسمبر 2019.

2- تم إدراج "الحراك الشعبي" في ديباجة الدستور سنة (2020) ، حيث يُدرج الحراك كمرجعية تُضاف إلى مرجعية "ثورة التحرير المرسخة ببيان الأول من نوفمبر ، و بيان الثورة التحريرية كمحطة تاريخية فارقة نصّت على هوية الدولة الجزائرية ودينها. ومع تغيّر المحطات السياسية في البلاد اعتمد أغلب الرؤساء مرجعيات إضافية كالاشتراكية في فترة حكم الرئيس السابق هواري بومدين، وصولاً إلى المصالحة الوطنية في فترة الرئيس السابق عبد العزيز بوتفليقة.

الماضية، حيث تم على هذا الأساس رفع جميع الإجراءات التي كانت تقف كعقبة في وجه من لديهم رغبة في محاربة الإجرام المالي بتحريك الدعوى العمومية ضد أي مسير يحاول المساس بالمال العام.

### الفرع الثاني

#### دعوى المسؤولية الجنائية ضد الإطار المسير عن جرائم التشغيل

يعد الإطار المسير بمثابة الربان في السفينة من زاوية الدور القيادي الذي خوله جهاز إدارة الشركة، إلا أنه قد ينحرف عن أدائه لهذا الدور، و لهاته العلة هياً له المشرع الأرضية القانونية المناسبة لتحمله مسؤولية إنحرافه، عند إستغلال مصبه في الشركة و التعدي على أموال الشركة قصد الإضرار بمصالحها أو مخالفته لقواعد العمل، و الوقاية الصحية داخل المؤسسة العمومية.

يعتبر المشرع هاته الأفعال من الجرائم التي يسأل عنها المسير كمستخدم، ويتحمل المسؤولية الجزائية لإخلاله بالتزاماته تجاه الشركة. مما يسبب خسارة للشركة و يعرض أمن وسلامة العمال وصحتهم للخطر<sup>1</sup>.

لذلك منح المشرع العمالي لهيئات الرقابة الحق في تحريك الدعوى العمومية ضد كل مسير ارتكب يحاول التعدي عليهم أثناء أداء عملهم ( بند أول)، ومن جهة ثانية خول لهم أيضاً سلطات ردعية تباشرها ضد كل مسير لا يلتزم بالعمل على توفير احسن الظروف للممارسة العمال عملهم<sup>2</sup>، و يعمل بصفة عامة على مخالفة أحكام و قواعد قانون الضمان الاجتماعي ( بند ثان).

### البند الأول

#### مسؤولية الإطار المسير عن الجرائم الواقعة على أعوان أجهزة الرقابة و التفتيش

#### 1- الجرائم الواقعة على شخص مفتش العمل

لقد أضفى المشرع الجزائري صفة الضبطية على فئة من الأعوان و الموظفين في الإدارات العمومية نص عليها في قانون الإجراءات الجزائية، و فئة أخرى خول لها هذه

1- مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص251

2- المادة (05) من القانون (90 - 11).

الصفة بمقتضى نصوص خاصة منها مفتشوا العمل.

فقد أجاز القانون (90-03)<sup>1</sup> لمفتشي العمل ممارسة بعض إختصاصات الضبط القضائي للبحث و التحري عن الجرائم التي تشكل إنتهاكاً لتشريعات العمل تصدر عن الإطار المسير.

و يعتبر مفتش العمل عوناً محلفاً من أعوان الإدارة ينتمي إلى قطاع الوظيف العمومي، و يقوم بمهام الرقابة . يتمكن من الإطلاع على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية التي ترتبط بعلاقة العمل الفردية والجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمل<sup>2</sup>.

كما يقوم بدور توجيهي من خلال بيان حقوق و واجبات العمال و مساعدتهم و مسيري المؤسسات في إعداد الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و إجراء المصالحة في حالة وجود نزاعات جماعية، أو القيام بما من شأنه تسوية وحل الخلافات الفردية<sup>3</sup>.

و لهذه المهام منحه المشرع سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، و القيام بأي مراقبة أو تحقيق يراه ضروريا و إعداد الملاحظات الكتابية، و الإعدارات ، و محاضر المخالفات التي يرتكبها مُسِيرُ المؤسسات<sup>4</sup>.

وبذلك يتعرض مفتش العمل أثناء أداء مهامه إلى التعدي ، أو عرقلة عمله من قبل أصحاب العمل، عندما يتعرض من قبلهم إلى الضغوط و الإهانة و استعمال العنف ضده في سبيل منعه من القيام بواجباته المهنية التي يمكن أن تحدث بصفة مباشرة أو غير مباشرة يتحمل الإطار المسير المسؤولية الجنائية<sup>5</sup>.

ويعتبر المشرع أن إستعمال اللفظ والأفعال التي من شأنها التقليل من قيمة مفتش العمل، وتجريحه، والتعدي على كرامته وسمعته، والمساس بشرفه يعتبر إهانة يعاقب عليها

---

1- القانون رقم ( 90-03)، المتعلق بمفتشية العمل ، المؤرخ في 06 فبراير 1990، معدل و منتم بالأمر رقم(96-11)، مؤرخ في 09 يوليو 1996، (ج.ر.ج.ج)، عدد (43) مؤرخة في 10 يوليو 1996.

2- المادة (01/02) من القانون ( 90-03).

3- المادة (02/02) من القانون ( 90-03).

4- المادة (05) من القانون ( 90-03).

5- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 213.

القانون<sup>1</sup>.

عموما اعتبر المشرع الجزائري كل تعد على حرية مفتش العمل أثناء أدائه لواجباته أو منعه من طرف المسير يشكل جريمة يكيفها القانون أنها عرقلة لمهام مفتش العمل يستحق عليها الجاني المسير العقوبة المقدرة في التشريع.

كما ألزم إدارة العمل التابع لها في حالة إرتكابه خطأ أثناء أداء عمله . وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانة المدنية الموجهة إليه ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة مهنته<sup>2</sup> ؛ كتعمده لإفشاء السر المهني الذي يكون إطلع عليه<sup>3</sup>.

### 2- الجرائم الواقعة على أعوان هيئة الضمان الاجتماعي

إذا كان المشرع الجزائري أضفى على فئة أعوان مفتشي العمل صفة الضبطية القضائية بمقتضى نصوص خاصة، فإنه خص أيضا أعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماعي و كذا الأعوان المؤهلين طبقا للتنظيم و التشريع المعمول به ، بنفس صفة الضبطية القضائية، من أجل معاينة كل المخالفات المنصوص عليها في القانون (08 - 08)<sup>4</sup>، التي يرتكبها مسيري المؤسسات العمومية أو الخاصة عند تعديهم على حقوق العمل في مجال الحماية الاجتماعية.

و على عكس محاضر التحقيق الإبتدائي المنجزة من طرف الشرطة القضائية التابعة لمختلف الأسلاك الأمنية التي تؤخذ على سبيل الإستدلال طبقا لنص المادة (216)<sup>5</sup> من قانون الإجراءات الجزائية ، فإن المحاضر المعدة من طرف أعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماعي فلها الحجية في الإثبات ما لم يطعن فيها بالتزوير و هو ما نصت

1- المادة (21) من القانون ( 03 - 90).

2- المادة (22) من القانون ( 03 - 90).

3- المادة (19) من القانون ( 03 - 90).

4- القانون رقم (08 - 08)، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مؤرخ في 23 فبراير 2008، (ج.ر.ج.ج) عدد (11) مؤرخة في 02 فبراير 2008.

5- المادة (216) من الأمر رقم (66 - 155)، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، المعدل و المتمم بالقانون رقم (19 - 10) مؤرخ في 11 ديسمبر 2019، (ج.ر.ج.ج)، عدد (11) مؤرخة في 18 ديسمبر 2019.

عليه المادة (218)<sup>1</sup> من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.

و عند ورود المحاضر المنجزة من طرف مفتشي العمل و أعوان المراقبة المعتمدين لدى الضمان الاجتماعي عن مختلف المخالفات التي تدخل ضمن إختصاصهم ، فإن وكيل الجمهورية يقوم بإعطائها الوصف القانوني الصحيح ليتم إحالتها أمام جهات الحكم للفصل فيها حسب الحالة.

وقد تنشأ مخالفات ذات وصف جزائي في مجال الضمان الاجتماعي بين أصحاب العمل لإخلالهم بالتزاماتهم ، وبين صندوق الضمان الاجتماعي يمكن حصرها فيما يلي: عدم التصريح بالنشاط، عدم الانتساب ، عدم التصريح بالأجور ، عدم دفع الاشتراكات. و من المخالفات التي تدخل ضمن المنازعات العامة أن تشكل أفعالاً يجرمها ويعاقب عليها القانون. ويمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتأسس طرفاً مدنياً للمطالبة بالتعويض طبقاً للمادة (124) (ق.م.ج) ، و نذكرها على سبيل المثال فقط. (الشخص الذي يعرض خدمات أو يقبل أو يقدم بغرض الحصول على آداءات غير مستحقة طبقاً لنص المادة (82)<sup>2</sup> من القانون رقم (08 - 08). أو كالذي يدلي بتصريحات كاذبة قصد حصوله على آداءات أو تعويضات غير مستحقة من هيئات الضمان الاجتماعي المادة (83)<sup>3</sup> من نفس القانون (08 - 08).

و في الأخير، يمكن استخلاص مما سبق أن الحماية المقررة جزائياً الغاية منها حماية الفئات العاملة البسيطة من المخاطر الاجتماعية التي قد تتعرض لها من مسيري الشركات العمومية أو حتى الخاصة ، كما أنها في نفس الوقت حماية مقررة لفائدة مصالح هيئات الضمان الاجتماعي أيضاً عند استثناء حقوق العمال المؤمنين عندها .

---

1- تنص المادة (218) من (ق.إ.ج.ج) ، على أنه: « وعند عدم وجود نصوص صريحة تتخذ إجراءات الطعن بالتزوير وفق ما هو منصوص عنه في الباب الأول من الكتاب الخامس».

2- المادة (82) من القانون (08 - 08)، تنص على أنه: « دون الإخلال بالأحكام التشريعية المعمول بها يعاقب بالحبس من (06) أشهر إلى (02) سنتين و بغرامة من من خمسين ألف دينار (50.000) إلى مائة ألف دينار (100.000)، كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض الحصول على آداءات غير مستحقة لفائدته أو فائدة الغير».

3- المادة (83) من القانون (08 - 08).

### البند الثاني

#### دعوى المسؤولية الجنائية عن مخالفة المسير قواعد التشغيل

إن عدم احترام المسير المستخدم للقوانين المعمول بها و مخالفتها رغم الإنذارات التي يوجهها له أعوان الرقابة و التفتيش أثناء أداء عملهم ، وعدم التزامه بها يكون لمفتش العمل كصاحب صفة ضبطية مكلف بالسهر على المحافظة حقوق العمل و حمايتهم من تعسف المسير المستخدم من استغلال سلطته الإدارية<sup>1</sup>.

ومن أجل ذلك كرس المشرع الجزائري حق مفتش العمل كموظف عمومي في رفع الدعوى العمومية الناجمة عن تعسف المسير عند ثبوت مسؤوليته الجنائية عن مخالفته لقواعد العمل، و الحماية الاجتماعية ، وتهديده لحياة العمال<sup>2</sup>.

إن تحريك الدعوى العمومية من طرف مفتش العمل لا يتم إلا بعد إستنفاد جميع التدابير الأولية بداية من الملاحظات الكتابية ، ثم توجيه الإنذارات ضد المسير المستخدم المخالف لقواعد العمل. وعند عدم إمتثال المسير المخالف ، يبقى على مفتش العمل مباشرة إجراءات تحريك الدعوى العمومية ضد المسير عن طريق بيان هوية العمال الذين تعرضوا لإنتهاكات قانونية معزلاً ذلك بمحاضر المعاينة التي سبق له و أن حررها ، وأنه إتخذ جميع التدابير الأولية ، دون أية نتيجة، إلى جانب بيان النصوص القانونية للمخالفات محل المتابعة و تحديد العقوبات المقررة لذلك<sup>3</sup>.

وبعد إنهاء مفتش العمل إجراءاته ، يقوم بإرسال محاضر المعاينة عن طريق البريد، إلى النيابة العامة التابعة في اختصاصها المؤسسة المستخدمة ، و يراعي مفتش العمل جميع الشروط و الإجراءات الخاصة بتحريك الدعوى العمومية من قبل رجال القضاء.

و رأي حول ما جاء عن إلغاء المشرع للمادة (6 مكرر) من قانون الإجراءات الجزائية يكون إلغاء هذا القيد هو إلغاء لحماية المسير النزيه الذي عانى كثيرا من الشكاوى الكيدية

1- بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع السابق،ص 213.

2-المادة (01/1) من الأمر(66-155)، من (ق.إ.ج.ج).

3-المادة (14) من القانون (90-03).



والرسائل المجهولة، والمحاضر التي تعدها الجهات الأمنية ضده.

وأرى أيضا أن الضمانات التي جاءت في نص المادة (6 مكرر) من القانون (15-02) الملغاة إستبعدت أي تواطؤ لأعضاء الهيئات الاجتماعية ، من خلال نص الفقرة الثانية من المادة (06 مكرر 4) التي توعدت أعضاء الهيئات الاجتماعية للمؤسسة بالمتابعة الجزائية في حالة اكتشاف وقائع ذات طابع جزائي تستر عليه هؤلاء ، ولم يبلغوا عنه ، كما أن هذا التعديل لم يحدد نصابا معيناً لتقديم الشكوى، بل إكتفى أن يقدم عضو واحد من أعضاء الهيئات الاجتماعية شكوى لتحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة.

وخلاصة لما ذكرت، أرى أن كل إنتهاك للإلتزامات الواجبة على مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية إزاء أعمال التسيير ، أو إزاء العمال الأجراء ، هو جريمة تتنافى ضد المصلحة العامة للبلاد فالضرر الذي يلحق الشركة إنما هو بداية إلحاق الضرر بالاقتصاد الوطني ككل، فعند إغلاق المؤسسات وتسريح عمالها ، يؤدي ذلك إلى ظهور الجريمة في المجتمع نتيجة لتدني الوضعية المعيشية للعمال ، وخلق إضطرابات في المجتمع ومشاهدة حالات من عدم الاستقرار.

### البند الثالث

#### إنتفاء دعوى المسؤولية عن الإطار المسير

تنتفي المسؤولية الجنائية للعامل المسير بصفة عامة بإحدى الطريقتين ، بالتفويض عندما يفوض هو شخصياً جزءاً من سلطاته إلى من يحل محله في تسيير أمور المؤسسة و يتمتع المفوض له بالمؤهل المهني بحيث يمكنه إتخاذ قرارات متعلقة بتسيير شؤون المؤسسة، و القيام بمهام الرقابة<sup>1</sup>؛ وهذا التفويض يسمى « بتفويض الاختصاص». وتنتفي أيضا مسؤولية المسير بالقواعد العامة.

#### 1- إنتفاء المسؤولية المسير بالتفويض

لا يجوز التفويض بسلطة مفوضة بمقتضى التشريع ، فالمفوض له قانوناً ألا يعود و يفوض سلطاته، مالم يسمح التشريع بذلك، ولما كانت أعمال التسيير تتطلب قدراً كبيراً من

1- محمد داوود يعقوب، المسؤولية في القانون الجنائي الاقتصادي، دراسة مقارنة بين القوانين العربية و القانون الفرنسي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت 2008، ص440.

التفويض بالسلطة، كانت القاعدة المتبعة أن ينص على هذا التفويض في التشريع المخول للسلطة ذاته، سواء كان هذا التفويض صريحا أو ضمنيا<sup>1</sup>.

لذلك أجاز المشرع التجاري الجزائري لرئيس مجلس إدارة الشركة، أو المدير العام بتفويض جزء من سلطاته تحت مسؤوليته حسب نص الفقرة السادسة من المادة (624)<sup>2</sup>. و الهدف من التفويض هنا يرجع حسب رأي إلى السير الحسن للشركة، لاسيما إذا كانت شركة ذات حجم كبير، و لها فروع متعددة، كشركة «سوناطراك» حيث تتعدد فروعها في أرجاء الوطن، مما يجعل من هذا الأمر قرينة على قيام مسؤولية رئيس مجلس إدارة الشركة أو المدير العام عند عدم إتخاذه تفويضا لسلطاته بسبب توسع نشاط المؤسسة و عدم قدرته على تسيير أمور المؤسسة بكامل قدرتها الانتاجية يتحمل عنها المسير المسؤولية .

وعليه ، يكون التفويض هنا ضروريا بأن يقوم رئيس مجلس إدارة الشركة أو المدير العام للشركة بنقل جزء من صلاحياته إلى متبوع متمتع بالكفاءة و السلطة ، والوسائل التي تمكنه من السهر على أداء مهام من فوضه لاسيما في الأعمال الخطيرة التي تقع على عاتقه في مجال تنظيم المؤسسة و تطبيق قواعد أمن العمل<sup>3</sup>.

كما أجاز المشرع التجاري لمجلس إدارة الشركة بتفويض شخص طبيعي آخر في حالة وقوع مانع مؤقت لرئيس مجلس إدارة الشركة، كعجز طبي يمنعه من إداء عمله ، في أن ينتدب شخصا غيره لإدارة و تسيير الشركة مكان الرئيس إلى غاية زوال هذا المانع ، أو يمكن حتى تجديده ، حسب نص المادة (637) من المرسوم التشريعي (93-08)<sup>4</sup>. وهنا أيضا يتنازل رئيس مجلس إدارة عن جزء من صلاحياته و سلطاته إلى للغير حتى يقوم مقامه نتيجة المانع الواقع له.

1- على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2010، ص389.

2- (06/624) من المرسوم التشريعي(93-08) تنص على أنه: «...ويجوز لرئيس مجلس الإدارة أو المدير العام أن يفوض تحت مسؤوليته جزء من السلطات المسندة له تطبيقا لأحكام المقاطع السابقة».

3- عياطة نايلة، المسؤولية الجزائرية للمسيرين في عالم الأعمال ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 1- ، يوسف بن خدة- كلية الحقوق، سنة 2018، ص302-305.

4- (637) من المرسوم التشريعي(93-08) .

و خلاصة لما سبق ، بيانه فإن المشرع لم يشترط شكل معين للتفويض إلا أننا نرى أنه يفضل أن يكون مكتوبا وذلك لتجنب مشكلة الإثبات، و منع كل تهرب من أنواع المسؤولية سواء بالنسبة للمسير المفوض أو الشخص المفوض إليه ، كما أن التفويض يدخل ضمن مصلحة الشركة ، ويستحسن ان يمنح لذوي كفاءات وخبرة مهنية مع إبقاء المسؤولية قائمة في حدود الاختصاص المسموح به لمصلحة الشركة لا ضدها.

و بالتالي فإن إباحة مبدأ التفويض لا يعد مساسا بمبدأ التسلسل و الفصل بين السلطات ، بل هو مجرد إستثناء للأصل العام حسب ما نص عليه المشرع التجاري في المادة (641) إذ سمح للرئيس المدير العام بأن يخول جزء من سلطاته إلى المديرين العاملين و يجب أن يكون التفويض لمدة قصيرة و محدودة، وإلا فقد صحته، و يتوجب نشر التفويض، كما تقتضي أصول التجارة. وبالتالي يتم إعفاء المفوض من أي مسؤولية تقوم ضده<sup>1</sup>.

### 2- إنتفاء مسؤولية المسير طبقا للقواعد العامة

تتنفي مسؤولية الإطار المسير طبقا للقواعد العامة في حالتين:

\*- **حالة تنفيذ أمر الرئيس :** إن خضوع الإطار المسير لسلطة و إشراف جهاز إدارة الشركة للممارسة السلطات الواسعة في تسيير أمور الشركة. يجعله مجبرا على تنفيذ أوامره ، و إلا عرضه ذلك للعقوبة التأديبية<sup>2</sup>. و من الأوامر التي قد يجبر الإطار المسير على تنفيذها التوقيع على أحد الصفقات العمومية، و التي هي تدخل ضمن مقتضيات العمل المكلف به<sup>3</sup>، ويكون المسير أخذ الموافقة الصريحة من جهاز الشركة على القيام بهذا التصرف القانوني<sup>4</sup>. ثم ينتج عن هذا التوقيع خسارة فادحة للشركة، حينها يتحرر المسير من مسؤولية النتائج المترتبة عن أدائه لمهامه<sup>5</sup>.

1- محمد حزيق ،المسؤولية الجزائية للشركات التجارية في القانون الجزائري والقانون المقارن، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة 2014،ص 230.

2- على جمعة محارب، المرجع السابق،ص 247.

3- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق،ص59.

4- المادة (654) من المرسوم التشريعي(93 - 08).

5- المادة (129) من الأمر(75 - 58) المعدل و المتمم بالقانون (05 - 10).

و يدخل ضمن ذلك مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه في تحمل جهاز إدارة الشركة للأوامر التي أصدرها للمسير أو أحد مساعديه<sup>1</sup>. وهنا تدخل مسؤولية الغير أي جهاز إدارة الشركة صاحب إصدار الأمر للإطار المسير<sup>2</sup>.

وقد أقر كذلك هذا الأمر المشرع التجاري في نص الفقرة الأولى من المادة (555) بأن الشركة تكون ملزمة بما يقوم به مسيرها من تصرفات تدخل في موضوع الشركة، وضمن حدود سلطاته. التسلسل

\* - **حالة الضرورة:** الحقيقة أن هذه الحالة نادرة الوقوع، إلا أن المشرع الجزائري نص عليها في كل من القانون المدني الجزائري<sup>3</sup>؛ ونص عليها في قانون العقوبات<sup>4</sup>. إلا أنها من الحالات التي قد تقع، فيكون المسير مجبراً حينها على القيام بفعل يعلم بأنه قد يسبب ضرراً للشركة. لكن يرى فيه أنه سيجنب الشركة خسارة كبيرة<sup>5</sup>. ويكون المقياس الذي يوازن به المسير بين الضررين لإدارك ماهو منهما أشد من الآخر تقاس بمعيار الرجل العادي الذي يسعى إلى تحقيق مصلحة الشركة<sup>6</sup>، وأن فعله هذا لا ينطوي على غش ويدخل ضمن حدود سلطاته وصلاحياته المحددة في عقد التسيير<sup>7</sup>؛ ومثال ذلك دفع مبالغ مالية كبيرة لتأمين عن الشركة، والتي تدخل ضمن التزامات المسير بالمحافظة على أموال الشركة<sup>8</sup>.

### 3- إنتفاء مسؤولية المسير بالصلح

نص المشرع العمالي على إمكانية الصلح كوسيلة لوضع حد للدعوى الجنائية ، و ذلك

1- المادة (136) من الأمر (75 - 58) المعدل و المتمم بالقانون (05 - 10).

2- M fevo « responsabilité pénale des personnes morales et responsabilité des dirigeants responsabilité , alternative ou commutative cPA8 décembre 1995 n°147 p 15.

3- المادة (130) من الأمر (75 - 58) المعدل و المتمم بالقانون (05 - 10).

4- المادة (48) من الأمر (66 - 156) المعدل و المتمم بالقانون (14 - 01)، مؤرخ في 04 فبراير 2014 (ج.ر.ج.ج)، عدد(07)، مؤرخة في 16 فبراير 2014.

5- المادة (127) من الأمر (75 - 58) المعدل و المتمم بالقانون (05 - 10).

6- علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 207.

7- نادية فضيل، أحكام شركات الأشخاص طبقاً للقانون التجاري الجزائري، (شركات الأشخاص)، دار هومة، طبعة 2004، ص130.

8- إلياس ناصيف، موسوعة لشركات، المرجع السابق، ص 227.

بدفع غرامة مالية تساوي الحد الأدنى من تلك التي يقضي بها هذا القانون ، و هو إجراء استثنائي لا وجود له في قانون العقوبات الجزائري ، حيث أن لا صلح في الجرائم ؛ إلا إذا الإطار المسير على معرفة مرتكبيها و لكن قبل مباشرة إجراءات المتابعة، و يمكن تخفيض العقوبة إلى النصف قبل مباشرة إجراءات المتابعة إذا ساعد على القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص الضالعين في إرتكابها<sup>1</sup>، و هذا ما تناوله المشرع العقابي في نص المادة (49) من القانون (06 - 01)<sup>2</sup>، حيث يمكن للمسير الاستفادة من هذا الإعفاء إذا إرتكب أو شارك في جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها.

غير أنني أسجل إقرار المشرع العمالي الجزائري لهذا الإجراء كآلية لإنقضاء دعوى المسؤولية الجنائية عن الإطار المسير بنص الفقرة الأولى من المادة (155) من القانون (90 - 11)<sup>3</sup>.

وخلاصة لما سبق بيانه ، إن مسير المؤسسة العمومية لا يمكنه أن يدفع المسؤولية أو ينفيها بأنه كان حسن النية وقت ارتكابه للفعل المجرم. و مرد ذلك أن المشرع الجزائري أخذ بقاعدة المسؤولية المفترضة بمعنى توافر العلم الافتراضي لدى المسير خاصة في جريمة التسيير، فالعلم كاف لقيام الخطأ العمدي فعلم المسير بأن هذا الفعل مجرم من قبل القانون في الجريمة المادية باعتبارها قرينة شبه قاطعة<sup>4</sup>.

---

1- علي شملال، المستحدث في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الكتاب الأول " الإستدلال و الإتهام" دار هومة، الجزائر 2016 ، ص 154.

- جعل المشرع الفرنسي في المادة (06) من (ق. إ. ج.ف) الصلح سببا لإنقضاء الدعوى العمومية في بعض الجرائم البسيطة، كما جعلها سببا لإنقضاء الدعوى العمومية في الجرائم الجمركية والتعامل النقدي ونظام الضرائب غير المباشرة.

- أما المشرع المصري فقد جعل الصلح سببا لإنقضاء الدعوى العمومية في المادة (18 مكرر) من (ق. إ. ج.م) في المخالفات والجنح التي يعاقب عليها بالغرامة فقط كما جعلها سببا لإنقضاء بعض الدعوى العمومية في الجرائم الجمركية والضريبية.

2- المادة (49) من القانون (06- 01) المعدل بالأمر (10-05) مؤرخ في 26 أوت 2010، ثم القانون (11 - 15) مؤرخ مؤرخ في 02 أوت 2011 ، (ج.ر.ج.ج) عدد (44) مؤخة في 10 غشت 2011 .

3- المادة (01/155) من القانون (90 - 11) تنص على أنه: « يمكن مخالفي أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون»

4 - جبالي وعمر، المسؤولية الجنائية للأعوان الاقتصاديين، ديوان المطبوعات الجامعية، 2008، ص 34.

و أسجل أن القضاء الجزائري خال تماما من الأحكام التي يمكن الاستشهاد بها في هذا الصدد، في حين أن القضاء الفرنسي زلخ بالأمثلة التي يمكن الأخذ بها نظرا لتطابق التشريعين الجزائري و الفرنسي في هذا المجال.

ومن أجل تحديد موقف المشرع الجزائري علينا الاستدلال بالأحكام العامة في هذا الشأن وفقا لما جاءت به المادة (48) من قانون العقوبات الجزائري السالفة الذكر.

أما عن انتفاء المسؤولية الجزائية للمسير في الجرائم غير العمدية، فإنها يمكن له التمسك بفكرة الغلط، لأن أهم صور للخطا الجنائي غير العمدي عدم الانتباه و الإهمال وهما صورتان مرتبطتان بما يسمى بالجريمة السالبة<sup>1</sup>.

و لاحظنا أن المشرع العقابي قد شدد على عقاب كل متسبب بإهماله في إلحاق ضرر جسيم بالأموال ، أو المصالح العامة ، أو الخاصة بموجب نص المادة (119 مكرر) من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup>؛ وهو النص الوحيد الذي لم يتم إلغائه في قانون مكافحة الفساد ، بل ظلت هذه الجريمة قائمة<sup>3</sup>.

وعموما، يكون المسير مسؤولا مسؤولية عقدية أو جنائية إذا أساء إستعمال سلطاته أثناء أداء عمله و لحقت الشركة أضرارا جسيمة بسبب أخطاء المسير أو أحد أعوانه فإنه يتعرض للعقوبة الشخصية كل في حدود الضرر الذي سببه نتيجة إهماله و تعمده فعل ذلك<sup>4</sup>.

### المبحث الثاني

#### الدعاوى المتعلقة بمنازعات علاقة عمل الإطار المسير

سبق و أن أشرت أن عقد التسيير هو أساس العلاقة التي تربط العامل المسير بجهاز إدارة المؤسسة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة) حسب نص المادة الثانية من المرسوم (90

1- جبالي وعمر، المرجع السابق، ص46.

2- المادة (119 مكرر) من الأمر (66 - 156) معدل و متمم بالقانون (06 - 01)، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، مؤرخ في 20 فبراير 2006، (ج.ر.ج.ج)، عدد(14)، مؤرخة في 08 مارس 2006.

3- نجار الويزة، المرجع السابق، ص482.

4- نادية فضيل، أحكام شركات الأشخاص، ص132.

## الباب الثاني \_\_\_\_\_ الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

– (290)<sup>1</sup>، والذي يكون محل تفاوض يتضمن مختلف الجوانب و المسائل المتعلقة بالحقوق و الصلاحيات و السلطات<sup>2</sup>.

سبق و أن أشرتُ أن عقد التسيير هو أساس العلاقة التي تربط العامل المسير بجهاز إدارة المؤسسة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة) حسب نص المادة الثانية من المرسوم (90 – 290)<sup>3</sup>، والذي يكون محل تفاوض يتضمن مختلف الجوانب و المسائل المتعلقة بالحقوق و الصلاحيات و السلطات<sup>4</sup>.

للمسير الأجير حقوق وواجبات يجعل العامل المسير في مركزين متقابلين يتمتع في أحدهما بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية تحضى بحماية قانونية متفاوتة. بينما يخضع في المقابل وفي المركز الثاني إلى عدة التزامات قانونية وعقدية تمثل حقوق وامتيازات للهيئة المستخدمة تحضا هي الأخرى بالحماية القانونية. إلا أن هذه الحماية التي يحضا بها المسير هناك ما يجعلها تتعرض لتعسفات يلاقيها من الهيئة المستخدمة و هذا راجع في الحقيقة إلى طبيعة علاقة عمل المسير ومكانة كل من العامل المسير و مجلس إدارة المؤسسة فيها.

إن المراكز القانونية والاقتصادية غير المتكافئة، خاصة ما تعلق منها بخضوع الإطار المسير في أداء عمله لسلطة ورقابة وإشراف مجلس إدارة المؤسسة كهيئة مستخدمة؛ مما يجعل من الإطار المسير ملزم بطاعة أوامر وتوجيهات جهاز إدارة المؤسسة المتولدة عن رابطة التبعية<sup>5</sup>.

و توضيحا أكثر لما سبق ذكره إرتأيت تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين أعالج مفهوم منازعات علاقة عمل الإطار المسير (مطلب أول)، ثم أستعرض طرق تسوية منازعات علاقة عمل الإطار المسير (مطلب ثان).

1- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 – 290).

2- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص127.

3- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 – 290).

4- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص127.

5- المادة (17) من المرسوم التنفيذي (90 – 290).

### المطلب الأول

#### مفهوم منازعات علاقة عمل الإطار المسير

يترتب على استكمال إجراءات إبرام علاقة العمل بين المسير و جهاز إدارة الشركة أن تحدث هذه الاخير آثارها الكاملة التي تترتب عنها صراعٌ بين مصالح متعارضة يسعى كل منها إلى الحرص على ضمان أفضل لحماية مصالحه<sup>1</sup>. و تدور عموما هذه النزاعات المتعلقة بعلاقة عمل الإطار المسير حول ( حقوق، سلطاته و التزاماته، خاصة منها تحقيق الأهداف و النتائج) و قد ارتفعت مؤشراتهما في فترة التسعينات في ظل التحول نحو تطبيق اقتصاد السوق، مما يعني فقدان الحماية التي كان يتمتع بها العامل المسير خاصة في مجال منصب العمل، أي أن هذا التحول كان على حساب العامل المسير لأنه ارتبط بعجز المؤسسات تسريح العمال.

الأمر الذي ساهم في تزايد عدد النزاعات على مستوى القضاء الاجتماعي، و ذلك نتيجة المساس بحقوق العامل المسير؛ و لعل أهم مظاهر هذا التغيير طال جانب التسيير البشري للمؤسسة العمومية الاقتصادية حيث أصبح مسيروها يخضعون لنظام التعيين من طرف السلطة على المؤسسة العمومية<sup>2</sup>. مما جعلهم يخضعون لقانون العمل كبقية العمال الأجراء، لتخضع منازعتهم للإجراءات المنصوص عليها في القانون رقم: (90 - 04)<sup>3</sup>. و لتوضيح الأمر، تطلب مني إعطاء تعريف لمنازعات علاقة عمل الإطار المسير و توضيح خصائص منازعات هذا النوع من عقود التسيير ( فرع أول)، ثم التعرف على أنواع المنازعات الإطار المسير ( فرع ثان).

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة 2003، ص11.

2- المادة (02) من القانون (88- 04)، المرجع مشار إليه سابقا.

3- القانون رقم (90- 04)، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 06 فبراير 1990، (ج.ر.ج.ج.)، عدد (06) مؤرخة في 06 فبراير 1990.



## الفرع الأول

### تعريف منازعات منازعة علاقة عمل الإطار المسير وخصائصها

بداية، نحاول إعطاء تعريف لمنازعة عمل الإطار المسير ثم نستخلص بعض الخصائص لها باعتبارها تتعلق بحقوق و واجبات العامل المسير و التي تخص عقد التسير .

### البند الأول

#### تعريف منازعات علاقة عمل المسير

لإعطاء تعريف خاص لمنازعة علاقة عمل الإطار المسير باعتبارها منازعة فردية حاولت الإطلاع على تعريف منازعة العمل الفردية في تشريعات العمل الأخرى كالتشريع الفرنسي ، و التشريع المصري، إلا أنني لم أجد تعريف واضحاً أو خاصاً لها، فقد إكتفيت بذكر بعض الأسباب لها و كيفيات معالجتها.

أما الفقه فلم يهتم كثيراً في وضع تعريف جامع مانع لمنازعة العمل الفردية باستثناء الفقه الفرنسي ، الذي و ضع بعض المحاولات النادرة لتعريف منازعات العمل الفردية؛ حيث عرفها على أنها: « ذلك النزاع الخاص بالعامل، أو بعض العمال يكون محله حق يدعيه هؤلاء و ينكره رب العمل أو يعترف به و لكنه يمتنع عن تنفيذه».<sup>1</sup>

و يعرف بعض الفقه الآخر منازعات العمل الفردية على أنها « ذلك الخلاف الذي يثار بين العامل و رب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال إحدهما بالتزاماته المدونة في نص تشريعي أو تنظيمي أو اتفاقي أو عقدي مما ينتج عنها إلحاق الضرر بالطرف الآخر».<sup>2</sup>

وعرفها آخرون بأنه: « كل خلاف يثار بمناسبة أو بسبب علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية».<sup>3</sup> و يعرفها الفقه الأردني النزاع الفردي بأنه: « يعتبر نزاعاً فردياً إذا كانت المنازعة مثارة

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، 2016، ص55.

2- خليفي، عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008، ص41.

3- راشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص178.

بشأن عامل واحد معين بذاته أو أكثر من عامل معينين بذواو تهم»<sup>1</sup>.  
أما المشرع الجزائري فقد إكتفى بالإشارة لها في المادة (91) من القانون (78- 12) دون إعطاء تعريف لها<sup>2</sup>. لكنه عاد وعرفها في نص المادة (02) من القانون (90-04)<sup>3</sup>.  
الملاحظ أن المشرع الجزائري اعتبر أن المنازعات الفردية ما هي إلا ذلك الخلاف الذي لم يجد له تسوية داخل المؤسسة، مما يجعلنا نطرح السؤال التالي: ما هو نوع هذا الخلاف الذي لم يجد له تسوية داخل المؤسسة؟ و هل منازعة عمل الإطار المسير لا تعتبر إلا ذلك النزاع الذي لم يجد له تسوية داخل المؤسسة.

إجابة على ذلك أرى، أن منازعة العمل الفردية ما هي إلا: « ذلك النزاع المتعلق بعلاقة العمل و الناتج عن انتهاك أحد الطرفين لحقوق الآخر؛ و غالبا ما يكون المستخدم مخلا بأحد التزاماته القانونية أو التعاقدية بما يتسبب في إلحاق الضرر بالعامل، و يحتاج إلى تسوية ودية أو قضائية».

و بالتالي، يرى الأستاذ " أحمية سليمان"، والذي نؤيده في رأيه أنه لا فارق بين الخلاف الذي يحل داخليا و ذلك الذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. ذلك أن المنازعة في أصلها و أساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. و لا يوجد حسب رأيه أي سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة، و بالتالي فإن عبارة ( إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة) هي عبارة زائدة و لا معنى، أو ضرورة لها.<sup>4</sup>

وبهذا التعريف يعتبر النزاع الفردي في إطار علاقة العمل كل نزاع قام بين العامل

1- سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص501.

2- المادة (91)، من القانون رقم(78- 12)، (الملغى)، أشارت إلى أن النزاع الفردي « بأنه عند حدوث خلاف ناجم عن علاقة عمل بين المؤسسة المستخدمة و العامل يعترف بحق الطعن للطرفين. و تتم ممارسته طبقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع».

3- المادة (02)، من القانون (90 - 04) على أنه: «يعد كل نزاع فردي في العمل بحكم هذا القانون كل خلاف في العمل بين عامل أجير و مستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حله في إطار عملية التسوية داخل الهيئات المستخدمة».

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص296.

والمستخدم ولم يجد له تسوية داخل المؤسسة أو خارجها. دون إستثناء أي تسوية له داخل المؤسسة أو خارجها.

وانطلاق مما سبق ، و حسب رأيي الخاص، يمكن تعريف منازعة عمل الإطار المسير بأنها: « ذلك الخلاف الفردي، الذي يثار بين العامل المسير و جهاز إدارة المؤسسة ( مجلس إدارة المؤسسة أو مجلس المراقبة) ولم يجد له تسوية داخل المؤسسة أو خارجها». و عليه، يمكن إستخلاص بعض خصائص منازعة علاقة عمل الإطار المسير و الذي نتناوله في البند الثاني.

### البند الثاني

#### خصائص منازعات علاقة عمل المسير

أشير أنه لا تختلف خصائص منازعات عمل الإطار المسير عن خصائص منازعات العامل إذ يمكن من خلال التعريف الذي ذكرناه ، و التعريفات السابقة يمكننا إستخلاص مجموعة من الخصائص الخاصة و المميزة لمنازعة علاقة عمل الإطار المسير كالآتي:

#### 1- إكتساب المسير صفة الأجير

كما سبق أن ذكرت ، أنه إبتداء من سنة (1988) و صدور القوانين الجديدة التي أصبحت المؤسسات العمومية تخضع لأحكام القانون التجاري باعتبارها شركات مساهمة أو شركات ذات مسؤولية محدودة لم يعد مسيروها موظفين لدى الدولة، إنما مجرد عمال و إطارات يخضعون لقواعد قانون العمل<sup>1</sup>.

و بذلك أصبح مسيرو المؤسسات العمومية في النظام الحالي سوى عمال مثلهم مثل بقية العمال الآخرين مع التمييز و الاختلاف النوعي في الأحكام، التي تبررها طبيعة و نوعية العمل، فقد أصبحوا يعينون و يعزلون من طرف أجهزة إدارة المؤسسة صاحبة السلطة<sup>2</sup>، مع خضوعهم لنظام خاص تضمنه المرسوم التنفيذي (90 - 290) ليصبحوا مرتبطين بعقد عمل مع أجهزة إدارة المؤسسة يحدد حقوقهم و التزاماتهم المهنية<sup>3</sup>، و بذلك

1- راشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص126.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص123.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص153.

فإن عقد عمل المسير هو من يكسبه صفة العامل الأجير .

### 2- أن يكون الخلاف ناتج عن تنفيذ عقد العمل

ذكر المرسوم التنفيذي (90- 290 ) الخاص بمسيري المؤسسات أن المسير يرتبط بعقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة ، و من جانب آخر حدد المشرع التجاري مدة عقد عملهم من أربع (04) إلى ستة (06) سنوات كما ذكرنا سابقا ، و بذلك يكون الخلاف بين المسير و هيئة إدارة المؤسسة خلال هذه المدة و بسبب تنفيذ عقد العمل فهذه المدة هي التي يجب أن يكون الإخلال بالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو ما يدخل في مضمون عقد العمل، و يؤدي إلى نزاع في العمل<sup>1</sup>.

### 3- الطابع الفردي للخلاف

يقتضيهذا الطابع أن يقع النزاع بين العامل المسير، و الهيئة المستخدمة للمؤسسة، و معنى ذلك أن يختلف عن المنازعة الجماعية ، والتي تخص مجموعة من العمال أو طائفة مهنية و المستخدم أو مجموعة أرباب العمل، حسب نص المادة (02) من القانون (90 - 02)<sup>2</sup>.

أما النزاع الفردي للإطار المسير هو نزاع يرتبط و يخص و يتضمن مصلحة فردية للمسير بخلاف النزاع الجماعي، و الذي يخص مصلحة جماعية أو مشتركة للعمال، إضافة إلى طرق التسوية المحدودة و الدقيقة بل و الاجرائية عند مواجهة منازعة فردية بخلاف الوسائل الوقائية و العلاجية في مجال المنازعات أو الخلافات الجماعية في العمل

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص169.

2- المادة (02) من القانون رقم (90 - 02) مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب، معدل و متمم، بالقانون (91- 27) المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم (06- 03) مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر.ج.ج) عدد (46) مؤخة في 16 يوليو 2006.

تنص على أنه: «يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 5 و 5 أدناه».

كالمصالحة و الوساطة و التحكيم<sup>1</sup>.

كما أن أهداف المنازعة الفردية للإطار المسير هي التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني بخلاف المنازعة الجماعية التي قد ترمي إلى تعديل نص قانوني أو إتفاقي. فهي في الأخير تتعلق بمصلحة مشتركة بين جميع العمال العاملين بالمؤسسة الواحدة<sup>2</sup>.

### 4- فشل النزاع في إطار عملية التسوية الداخلية

ونعني به هنا فشل الحل الودي بين طرفي عقد التسيير (المسير) و (جهاز إدارة المؤسسة) في الوصول إلى حل على مستوى المؤسسة أو ما يسمى بالتسوية الداخلية ، و هذه هي الصفة التي يتميز بها النزاع الفردي ، عن سواها من النزاع الجماعي ، فتسري عليها إجراءات المنازعة إلا عند بلوغ مرحلة التسوية الودية أو القضائية<sup>3</sup>.

ومن ثم، فالمنازعة الفردية تتعلق بالحقوق الناتجة عن بنود عقد التسيير المتعلقة بطبيعة العمل المتفق عليه و بالأجر و بالحقوق الأخرى المترتبة عن عقد التسيير أو عن الحقوق التي يكتسبها العامل المسير أثناء حياته المهنية بموجب تعديل عقد التسيير أو بقوة القانون و التنظيم أو بموجب الاتفاقيات الجمعية<sup>4</sup>.

كما يمكن أن يتعلق النزاع بالتدابير التأديبية التي يتخذها جهاز إدارة المؤسسة ضد المسير مهما كانت طبيعة الأخطاء المنسوبة إليه و مهما كانت صعوبة العقوبة المسلطة عليه. ومن تم يتعين التذكير أن المنازعة الفردية للإطار المسير لا تتحقق إلا بعد فشل الحل الداخلي و بقاء الخلاف قائما بين الطرفين لسبب أو آخر.

### الفرع الثاني

#### موضوع منازعات علاقة عمل الإطار المسير

من الوهم الاعتقاد بإمكانية حصر موضوع منازعات العمل الفردية للإطار المسير حيث أنها تتنوع حسب الظروف، وتطور الاقتصاد و المجتمع فعلاقة عمل الإطار المسير

1- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص58.

2 - عجة الجبالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ،المرجع السابق،ص 201.

3- عجة الجبالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ،المرجع السابق،ص 202.

4 - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق،ص59.

كأية علاقة قانونية تحمل في ثناياها بوادر نزاع قد يثار في أية لحظة بين العامل المسير الرئيسي، أو إدارات المديرية من جهة ؛ و جهاز إدارة المؤسسة كمثل للشركة؛ من جهة أخرى؛ أثناء تسييره، وذلك نتيجة إخلاله بالتزام من الالتزامات المتفق عليها في عقد التسيير و التي ترتب عن علاقة العمل.

و كنت قد ذكرت أن عقد التسيير هو أساس العلاقة التي تربط العامل المسير بجهاز إدارة المؤسسة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة) حسب ما جاء في نص المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>1</sup>، الذي يكون محل تفاوض يتضمن مختلف الجوانب و المسائل المتعلقة بالمرتب و الصلاحيات و السلطات المخولة إياه<sup>2</sup>. يخضع عقد عمل الإطار المسير في إبرامه لمختلف عقود العمل الأخرى لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد<sup>3</sup>. وبالتالي، فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف منهما حقوقا للطرف الآخر<sup>4</sup>. وللوقوف على طبيعة النزاعات التي يكون سببها خرق الأطراف المتعاقدة لبند من بنود عقد التسيير. وجب التعرف على محتويات عقد التسيير بحسب البنود الوارد نصها في المادة (08) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>5</sup>. لذلك تختلف و تتنوع مسببات منازعات الإطار المسير، بين نزاعات ناتجة عن خرق أحد بنود العقد (بند أول)، أو عن سلطات الإطار المسير (بند ثان)، أو حول مدة و مراجعة عقد التسيير و تكيفه أثناء التنفيذ (بند ثالث).

1- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

2- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص127.

3-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص119.

4-بشير هدي، المرجع السابق، ص98.

5- المادة(08) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، على أنه: «يكون عقد عمل مسير الأجير الرئيسي موضوع تفاوض مع جهاز الإدارة شركة ذات رؤوس الأموال و يحدد على الخصوص ما يلي:أسس المرتب و مختلف العناصر التي تتشكل منه و المتكونة من الأجر الأساسي و التعويضات الثابتة و المتغيرة و العلاوات المرتبطة بنتائج المؤسسة،المنافع العينية،سلطات المسير الأجير الرئيسي لتوظيف إدارات المديرية المذكورة في المادتين 2 و 5 أعلاه- أهداف النتائج و التزاماتها، مدة مراجعة العقد و تكيفه أثناء التنفيذ و دورياتها و كفاءتها».

### البند الأول

#### منازعات متعلقة ببند عقد التسيير

#### 1- المرتب و المنافع العينية

إذا كان العمل هو محل التزام العامل المسير، فإن المرتب أو الأجر هو محل التزام جهاز المؤسسة. لذا فإن عقد عمل المسير يجعل الأجر و العمل وجهين لعملة واحدة ، بحيث لا يمكن التحدث عن عنصر دون أن يقابل ذلك الحديث عن الأجر، إذ يعتبر الأجر الحق الأساسي للعامل المسير و الالتزام الرئيسي لجهاز إدارة المؤسسة<sup>1</sup>.

لقد مر تنظيم أجر الإطار المسير بمرحلتين، تميزت المرحلة الأولى بالتنظيم المركزي للأجر لأنه كان يحدد ضمن أحكام القانون الأساسي العام للعامل من خلال السلم الوطني للأجور.

أما المرحلة الثانية فقد أصبح يرتبط بالتوجه الجديد نحو تطبيق استقلالية المؤسسات و ما ارتبط بها من تشريعات و منها قانون علاقات العمل، بحيث أصبح أجر المسير يحدد بصفة حرة بين العامل المسير و المؤسسة المستخدمة عن طريق التفاوض<sup>2</sup>، و الاتفاقيات الجماعية، لأن عنصر الأجر مرتبط بظروف المؤسسة و بالمردودية التي يقدمها المسير لذلك تسعى المؤسسات لربط الأجر خاصة عنصر المتغير بمردودية العمل لتحفيز المسير<sup>3</sup>.

فالأجر هو القيمة المالية التي يلتزم جهاز المؤسسة بدفعها للمسير مقابل الجهد او العمل الذي يقدمه هذا الأخير، لذا تظهر أهميته في عقد التسيير<sup>4</sup>، كما يحظى في تشريعات العمل بأهمية خاصة و ذلك باعتباره الحق الأساسي للعامل المسير و محور اهتمامه الأمر الذي يجعله من العوامل الأساسية لنزاعات العمل الفردية و الجماعية.

لذلك خصص له المشرع العمالي في قانون العمل (90 - 11) عدة أحكام لتنظيمه،

1 - خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص30.

2- رشيد و اضح علاقات العمل ، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص 127.

3 - خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، مرجع السابق، ص31.

4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص19.

و تحديد أشكاله ، و حمايته، حيث نصت المادة (80) من القانون دائما (90 - 11) على مايلي: « للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل ».

و هو نفس المبدأ المكرس في المادة (113) من القانون الأساسي للعامل أو من حيث الأداء أو الدفع المنتظم للأجر، و الذي يعتبر من أهم الحقوق المقررة للعامل في مختلف التشريعات ، و منها المادة (05/) من القانون (78 - 12) السالف الذكر.

و نص أيضا المشرع التجاري على أن للمسير الحق في أجر يحدده جهاز إدارة الشركة، كما له الحق في أجور استثنائية عن المهام أو الوكالات التي يكلف بها و تخصص له مجموعة من الامتيازات المالية أو متمات الأجر<sup>1</sup>، تمنحه أياه الجمعية العامة على شكل مكافأة عن النشاط الذي يقوم به ، عبارة عن مبلغ ثابت يحدد سنويا<sup>2</sup>.

و بوجه عام ، تشكل علاقة عمل الإطار المسير التي ينظمها في الغالب عقد العمل المحور الذي تدور حوله نزاعات العمل الفردية مثل مسألة الأجر و ملحقاته، مدة العمل الحماية الاجتماعية للمسير<sup>3</sup>. في حين أن هذه الحماية التي يوفرها له قانون العمل ذو الطابع الحمائي التي يفرضها نجدها غير متوفرة في المرسوم التنفيذي (90 - 290) الذي لم يأخذ بعين الاعتبار العديد من الإشكالات الحماية بعدم التطرق إليها نتيجة الثغرات القانونية الواردة به<sup>4</sup>. ولذلك اشترط المشرع على أن يكون عقد عمل المسير كتابة يحرره موظف عمومي، وهو نفس الشرط الذي وضعه المشرع الأردني، حيث اشترط أن يحرر عقد العمل في نسختين باللغة العربية على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه تجنباً للنزاعات وتسهيلاً للإثبات<sup>5</sup>.

1- غالب على الداودي، شرح قانون العمل ، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة 2011، ص149.

2- أنظر المواد (632) و (633) و (634) و (635) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

3- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص31.

4 -M. AHmed Nasr-Eddin KORRICHE les relations de travail concernant les dirigeants de l'entreprise, un régime spécifique et problématique, Revue Algérienne du travail n° 24 Institut National du travail P. 103.

5- غالب على الداودي، المرجع السابق، ص99.



و بصفة عامة فإن نزاعات الإطار المسير مع جهاز إدارة المؤسسة ترتبط بكيفية تنفيذ هذه العناصر كعدم حصول المسير على أجره في وقته أو عندما تعاني المؤسسة من ضائقة مالية بحيث تضطر إلى عدم الالتزام بتنفيذ أحكام بنود عقد العمل، و لعل ما تعانيه الساحة الاقتصادية و الاجتماعية من مشكلات تتعلق على وجع العموم بالتأخر في دفع أجور مسيريهما أو ملحقاتها، مما يضطر العديد من المسيرين من هجرة مؤسساتها و الالتحاق بمؤسسات خاصة.

### 2- أهداف النتائج و التزاماتها

نص المرسوم التنفيذي (90 - 290) في المادة (10) منه على أنه: « يمكن هذا الطرف أوداك أن يضع لعقد عمل مسيري المؤسسات في حالة ما إذا أخل أحدهما ببندو العقد و لاسيما ما يتعلق منها بأهداف النتائج و التزاماتها. وهذا دون المساس بالأحكام التشريعية المعمول بها». حسب هذا النص كما ذكرنا سابقا فإنه يمكن لأي طرف من طرفي العقد أن يضع حدا لعلاقة العمل إذ تعلق الأمر بإخلال يمس من العقد سواء من حيث المحل أو السبب أو النتائج والأهداف المسطرة أساس إنهاء العقد من طرف جهاز المؤسسة أو المسير الأجير، و يكفي قيام صورة من صور هذا الإخلال لجعله وسيلة لإنهاء علاقة العمل دون اللجوء إلى القضاء عكس ما هو عليه بالنسبة للقواعد و الإجراءات الرامية إلى فسخ عقود المدنية و التي تستوجب إقرارها من قبل القاضي مع التعويض<sup>1</sup>.

لهذا يجب أن يكون تحديد الالتزامات معاً من خلال شروط تعاقدية أكثر وضوحاً حتى إذا كان هناك تقصيرٌ أمكن تحديده و نسبته لفاعله. فالوضوح و الدقة يجب أن يميز خاصة الشروط المتعلقة بالأهداف و النتائج التي يلتزم بها الإطار المسير بتحقيقها. تعتبر هذه الحالة خاصة للإنهاء، فهي قاعدة ليس لها ما يشابهها في قانون العمل، إذ أتى بها المرسوم التنفيذي (90 - 290) وجعلها خاصة بعقود عمل مسيري المؤسسات<sup>2</sup>.

وعموماً فإن عقد التسيير الذي لا يشير إلى أهداف النتائج لا يمكن لجهاز المؤسسة أن يجعل له حداً على أساس عدم تحقيق النتائج التي لم يكن المسير قد التزم بها في عقد

1- بن صاري ياسين، التسيير التأديبي في تشريع العمل الجزائري، المرجع السابق، ص55.

2- بن صاري ياسين، مرجع السابق، ص55.

العمل ، وهذا ما أكدته المادة (8) من المرسوم السالف الذكر حسب رأينا.<sup>1</sup>

### البند الثاني

#### منازعات متعلقة بسلطات المسير

تنص المادة (622) من القانون التجاري على أنه: « يخول مجلس الإدارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة ، و يمارس هذه السلطات في نطاق موضوع الشركة و مع مراعاة السلطات المسندة صراحة في القانون لجمعيات المساهمين ». من خلال استقراء هذه المادة، نلاحظ أن المشرع أسند صراحة لمجلس إدارة الشركة كل السلطات للتصرف باسم الشركة و لحسابها ، فعمد إلى استعمال هذه العبارات العامة. إن الغاية من هذا النص هو المحافظة على أموال الشركة. و نظرا لأشغال المجلس فإنه أوكل المشرع الإدارة العامة للمؤسسة لرئيس مجلس إدارة المؤسسة الذي يجمع بين صفتي رئيس المجلس و مسير الشركة، كما ذكرنا سابقا.

إن هذا التنازل من مجلس إدارة الشركة لا يعني تنازلا عن السلطة العامة الكاملة للمسير ، لأن في ذلك مساسا بمبدأ الفصل بين السلطات ، فلا يجوز للمسير أن يتعدى حدود سلطاته، كما أن المجلس لا يمكنه التدخل في سلطات الرئيس المدير العام و إنما يبقى للمجلس حق الرقابة على سلطات المسير فسلطة الأول جماعي تداولي و سلطة الثاني فردي و دائم وكل ذلك في مصلحة الشركة.

و الدليل على ذلك، هو الزامية المشرع التجاري الجزائري الإطار المسير تحت طائلة المسؤولية وجوب إبلاغ مجلس إدارة الشركة عن كل الاتفاقيات التي تعقدها الشركة مع المؤسسة الأخرى.<sup>2</sup> كما أن تعيين إدارات المديرية من قبل المسير الأجير الرئيسي لا يتم إلا بعد موافقة مجلس إدارة الشركة على مدة عقدهما و كذا سلطاتهما.<sup>3</sup>

1- المادة (08) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، المرجع مشار إليه سابقا.

2- الماد (01/628) ، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

وتنص المادة (630) من نفس المرسوم على أنه: «مع عدم الاخلال بمسؤولية القائم بالادارة أو المدير العام المعني بالأمر ، فإن الاتفاقيات المشار إليها في 628 المقاطع 2 و 3 و 4 و المبرمة دون الإذن المسبق من مجلس الإدارة يجوز أن تلغى إذا كانت ضارة بالشركة».

3-المواد (639) و (641)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

و عموما ، فإن إدارة شركة ذات رؤوس الأموال لا يمكن تسير شؤونها إلا إذا اوكلت لشخص واحد يقوم بجميع أعمال الإدارة و التسيير يتمثل في صفة المسير الاجير الرئيسي، وهو ما أقره المشرع في المادة (635) من القانون التجاري على ضرورة أن يتربع على مجلس الشركة رئيس تخول له صلاحيات تسيير المؤسسة و المحافظة على أموالها وينظم جدول أعمال مجلس إدارتها و ضبط ذلك في محاضر حضور ودون التلاعب فيها والاحتفاظ بها في مقر المؤسسة و هو ما أكده المشرع التجاري في نص المادة (812)<sup>1</sup>.

و بصفة عامة، يمارس المسير الأجير سلطاته في إطار المجلس بجميع التصرفات التي تدخل في صلاحياته، و يقوم بمقتضى ذلك بالأعمال التي من شأنها السير الحسن للمجلس وفقا للقانون، كرئاسة المستخدمين باعتباره رئيسا للعمال في سلم المؤسسة يباشر سلطة مباشرة على جميع المستخدمين من طرف المؤسسة، فله كامل السلطة فيما يتعلق بتعيينهم أو عزلهم، فهو الذي يحدد المناصب و الشروط الواجبة في المرشحين، و له أن يختار من بينهم من يراه مناسبا للمنصب سواء بالرجوع إلى شهادته أو خبرته، و معياره في ذلك مصلحة المؤسسة.

كما له أيضا تطبيق قواعد قانون العمل والاتفاقيات الجماعية إن وجدت ، و يحدد الأجور المناسبة لكل منصب بالإضافة إلى المكافآت و الحوافز و له أن يضع نظام الترقية الخاصة بكل فئة من العمال الذين يشتغلون عنده بالمؤسسة، فيرقي من يعتقد أنه جدير بذلك<sup>2</sup>. كما يملك المسير الأجير الرئيسي بحكم السلطات الممنوحة له سلطة مراقبة العمال في إطار قانون العمل و النظام الداخلي، و تتجسد هذه الأخير في تحديد الأخطاء و درجتها و العقوبات الملائمة لها، كما يجوز للمسير أن يصدر قرار تأديب ضد عامل ارتكب خطأ مهنية جسيمة<sup>3</sup>.

وأكثر من ذلك ، يعتبر المشرع التجاري الجزائري أن الإطار المسير مسؤولا عن أي

1 - المادة (812)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2- غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص134.

3 - طريبت سعيد ، المرجع السابق، ص65.

إخلال بالتزام قانوني و لو لم يكن هو مصدر هذا الإخلال<sup>1</sup>، بل جهاز آخر ، و اعتبره مسؤولاً مدنيا عن مخالفة الشركة للقانون كعدم القيد في السجل التجاري أو مسك الدفاتر التجارية، أو عدم دفع الضرائب و الرسوم ، و عدم دفع الاشتراكات المتعلقة بالعمال إلى صندوق الضمان الاجتماعي.

وفي الأخير، و تجنباً لأي نزاع يقع بين المسير الأجير الرئيسي و جهاز المؤسسة وجدنا أن المشرع خول للمسير صراحة سلطة التصرف في كل الحالات باسم المؤسسة ودعمها بسلطة التمثيل الخارجي، و هذه السلطات لا يمكن للمجلس و لا حتى للجمعية العامة تجريدته منها، هذا الأمر كان ممكناً لو تقيدنا بالرأي القائل بأن المسير يعد مجرد وكيل للمؤسسة لكن من خلال السلطات السالفة الذكر نستبعد نظرية الوكالة ونقول كما أكدنا سابقاً أن المسير الأجير يربطه عقد عمل مع جهاز إدارة الشركة نظراً لتمتعه بسلطات واسعة سواء خارجية أو داخلية.

### البند الثالث

#### منازعات متعلقة بمراجعة مدة العقد و تكيفه أثناء التنفيذ

جعل المشرع الجزائري مدة عقد عمل المسير بين عقد محدد المدة و عقد غير محدد المدة في الماد(07) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)<sup>2</sup>.  
ونص في القانون التجاري في المادة (611) والمادة (641) على أن مدة عقد عمل المسيرين تتراوح بين ست (06) سنوات إلى (02) سنتين. أما بالنسبة لإطارات المديرية فإن مدة عقود عملهم إما أن تكون لمدة محددة أو غير محددة ؛ فهي تخضع لسُلطان الإرادة. هذا الأمر يطرح إشكالات عدة في تجديد أو إنهاء عقد المسير. و نظراً إلى الخصوصية التي يطرحها عقد عمل الإطار المسير ، فإن المشرع وضع له ظوابط لتجديده أو إنهائه.

1- المادة (812)، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2- المادة (07) من المرسوم التنفيذي (90 - 290)، على أن: «عقد عمل مسيري المؤسسة يمكن أن يكون ذا مدة محددة أو غير محددة».

و تقابلها المادة 6 - 3 - 122 L من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه: «صراحة بأن عقد العمل محدد المدة ينتهي بقوة القانون بانتهاء أجله».

### 1- إنهاء عقد عمل المسير

و تجنباً لأي نزاع مع جهاز المؤسسة ، فإن عقد عمل المسير المحدد المدة لا ينقضي إلا بانقضاء مدته ، و هي المدة المحددة كتابة في العقد<sup>1</sup>، أو لخطأ جسيم مبرر لإنهاء عقد العمل يلتزم جهاز إدارة الشركة بالإعلان عن السبب الذي إستند إليه في تسريح العامل المسير، و إذا امتنع جهاز إدارة الشركة عن ذلك كان التسريح تعسفياً، يجعل للعامل المسير حقاً في الإدعاء على إنهاء عقد العمل وقع بدون مبرر<sup>2</sup>.

ويؤكد ذلك المشرع في المادة (66) من القانون (90 - 11)<sup>3</sup>. كما استقر اجتهاد المحكمة العليا على أن إنهاء علاقة العمل في عقد العمل المحدد المدة قبل حلول الأجل المتفق عليه تعاقدياً يعتبر بمثابة خرقاً لالتزام تعاقدى ، و من ثم فإن الإنهاء الذي يتسبب فيه جهاز المؤسسة يعتبر تسريحاً تعسفياً للعامل المسير يستوجب التعويض<sup>4</sup>.

### 2- تجديد عقد عمل الإطار المسير

من خلال إستقراء المادة (07) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) يبقى تجديد عقد عمل الإطار المسير على عاتق أطراف علاقة العمل ، أي حسب ما يتفق عليه الأطراف فإذا كان محدد المدة يمكن تجديده كلما رأى أطرافه ضرورة لذلك حيث تعود لهما السلطة التقديرية الكاملة في تقدير مدى ضرورة تجديده أم لا<sup>5</sup>.

بينما القانون التجاري إعتبر إنتهاء مدة عضوية المجلس إدارة الشركة قد تؤدي إلى إنتهاء عقد عمل المسير الأجير الرئيسي، و قد يتم تجديد عقد عمل المسير من خلال إعادة إنتخابه<sup>6</sup>. و بذلك يكون المشرع التجاري يتفق مع المشرع العمالي على و جوب تجديد عمل

1- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة- نظرية- تطبيقية- مقارنة، المرجع السابق، ص124.

2- مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، طبعة 2010، ص280.

3- المادة (66) من القانون (90 - 11) و تقابلها المادة 6 - 3 - 122 L من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أنه: «صراحة بأن عقداً العمل محدد المدة ينتهي بقوة القانون بانتهاء أجله».

4- المحكمة العليا القرار رقم (188733) صادر ، بتاريخ 2000/03/14، المجلة القضائية، عدد(02) ، ص172-174.

5- المادة (07) من المرسوم التنفيذي(90 - 290).

6- المادة (636) من من المرسوم التشريعي (93 - 08).

المسير محدد المدة بإرادة أطرافه.

أما إجتهااد المحكمة العليا فإنه يرى بأن عقود العمل المحددة المدة التي يتخللها عقد غير مكتوب يؤدي إلى نشأة علاقة جديدة لمدة غير محددة طبقا لما جاء به المشرع الجزائري في نص لمادة (11) من القانون (90 - 11)<sup>1</sup>. و بخصوص إطارات المديرية فإن مدة عقد عملهم هي محددة بالاتفاق بين المسير الأجير الرئيسي و جهاز إدارة الشركة، و لا تنتهي إلا بإنهاء عقد عمل المسير الأجير الرئيسي.

### المطلب الثاني

#### طرق تسوية منازعات علاقة عمل الإطار المسير

يخضع عقد عمل الإطار المسير في إبرامه كمختلف عقود العمل الأخرى لمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد<sup>2</sup>؛ و بالتالي فإنه يعتبر ترجمة لإرادة الأطراف في ضبط وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، حيث تعتبر التزامات كل طرف منهما حقوقا للطرف الآخر<sup>3</sup>.

لم يبين المرسوم التنفيذي (90 - 290) الخاص بعلاقة مسيري المؤسسات العمومية إجراءات تسوية نزاعات عمل المسيره و لأنها تصنف كنزاعات عمل فردية إلا أنها تخص العامل المسير وحده ، و هو ما يجعلها تخضع في تنظيمها إلى عقد العمل و أحكام القانون (90-04)<sup>4</sup> دون أن تسري عليها أحكام قواعد القانون التجاري<sup>5</sup>.

ونظرا لأهمية نزاعات العامل المسير و الدور الرئيسي الذي يقوم به في إدارة و تسيير المؤسسة كان لازما و ضروريا أن يخصه المشرع العمالي بإجراءات خاصة في تسوية نزاعاته العمالية و كون المشرع لم ينص على ذلك، فتبقى منازعات عمل المسير تخضع لنفس إجراءات نزاعات العمل الفردية الوارد أحكامها في القانون (90-04).

الحقيقة واجهتني صعوبات كثيرة في تطبيق أحكام القانون (90-04) على علاقة عمل

1- المادة (11) من القانون (90 - 11).

2 -أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائريين المرجع السابق، ص.119.

3-بشير هدي، المرجع السابق، ص 98.

4-القانون (90 - 04) المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بنزاعات العمل الفردية في العمل المعدل و المتمم بالمرسوم

التنفيذي رقم (91 - 28) المؤرخ في 06 فبراير 1990، (ج.ر.ج.ج) عدد (06) مؤرخة في 06 فبراير 1991.

5- ذيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، طبعة 2003، ص140.

المسير نظرا للاختلاف الكبير في نوعية المنصب الذي يتميز به المسير عن العامل العادي، فالأول عقد عمله يختلف عن عقد عمل الثاني في شروط إنعقاد ، و كذلك في الحقوق و الالتزامات المختلفة للطرفين.

وهو ما يطرح عدة إشكالات في هذا الموضوع أولها حول الجهة المكلفة بالتسوية الودية لحل نزاع الخاص بالإطار المسير على مستوى الشركة ذات رؤوس الأموال (فرع أول) ، ثم في حالة فشل التسوية الودية. ما هي الإجراءات اللازمة للمسير للتوجه إلى التسوية القضائية ، التي تتم بدورها على مستوى القضاء الاجتماعي ( فرع ثان)؟.

### الفرع الأول

#### التسوية الودية لمنازعات علاقة عمل الإطار المسير

يمتاز النزاع الفردي للعمل بخاصية، أنه بالرغم من خضوعه لاختصاص قضاء العمل فإنه استلزم المرور على بعض الإجراءات التي تهدف إلى تسويته بطريقة ودية، وهو إجراء يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهو ما نصت عليه قوانين العمل المتعلقة بطرق و كفيات تسوية المنازعات الفردية ، و كذلك بعض الأحكام القضائية<sup>1</sup>. وهذا بهدف تسهيل حل هذه المنازعات بسرعة، وكذا التخفيف على المحاكم كثرة القضايا التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية، لبساطة أسبابها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل ورب العمل، وللوقوف على مضمون إجراءات التسوية فإننا سنتناول بالبحث والدراسة المحاور المرتبطة بالتسوية الودية لمنازعات عمل الإطار المسير من خلال إجراءات التسوية داخل الهيئة المستخدمة ( بند أول)، ثم التسوية الودية التي تجرى أمام مفتش العمل (بند ثان) .

### البند الأول

#### التسوية الودية على مستوى الهيئة المستخدمة

يتميز النزاع الفردي عن النزاع الجماعي بانفراده بإجراءات التسوية الودية قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل الاجتماعي<sup>2</sup>.

1- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص22.

2-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائريين المرجع السابق، ص.119.

لقد أفرز التنظيم الجديد لعلاقات العمل الفردية عدة إجراءات يجب اتباعها في كل خلاف ناتج عن تنفيذ أو بسبب علاقة العمل بين العامل المسير، و جهاز إدارة المؤسسة تهدف إلى تسوية الخلاف بطريقة سلمية أو ودية قبل إخضاعها إلى قضاء العمل. وتعتبر هذه الإجراءات شرطا جوهريا في حل المنازعات الفردية في العمل ، تعمل على تسهيل حلها و المحافظة على العلاقة الودية بين العامل المسير و جهاز إدارة الشركة. لذلك أوجب المشرع العمالي في المادة (04) من القانون (90 - 04)<sup>1</sup>، على التزام العامل المسير باللجوء إلى نظام التظلم قبل عرض نزاعه على مفتشية العمل كمرحلة أولية لتسوية نزاع العمل الإطار المسير على مستوى الشركة.

### 1- نظام التظلم

إن إجراء التظلم من قرار إداري صادر عن الهيئة أو المؤسسة المستخدمة؛ يعتبر أول مرحلة لمحاول تسوية الخلاف تسوية ودية بين طرفي علاقة العمل لسحب القرار أو مراجعته أو تعديله قصد التوصل بسرعة لوضع حد لهذا الخلاف. يتقدم بمقتضاها صاحب المصلحة بالطلب و الإلتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه<sup>2</sup>؛ وهذا حفاظاً على استمرارية علاقة العمل دون تدخل من طرف أجنبي، و ذلك و فق ما هو محدد و متضمن في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل<sup>3</sup>.

### 2- إجراء التظلم الإداري

إن إجراءات التظلم الإداري بالنسبة للإطار المسير تختلف تبعا للمنصب الذي يشغله الإطار المسير في الشركة بحيث يتوزع كالتالي:

---

1- المادة (04) من القانون (90 - 04) تنص على أنه: «في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد، أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة».

2- عمار عوابدي ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1982، ص 13.

3- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 24.



\* - الرئيس المدير العام للشركة (رئيس مجلس إدارة الشركة): يقدم الرئيس المدير العام للشركة طلبه من أجل سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو التصرف سبب النزاع، إلى جهاز إدارة الشركة (مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أو أي جهاز إداري آخر)<sup>1</sup>. والذي يتعين عليه الرد على طلب العامل المسير خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار<sup>2</sup>؛ وفي هذه الحالة قد يكون الرد إيجابيا فينتهي النزاع عند هذا الحد، وقد يكون سلبيا أو لا يكون هناك رد أصلا.

إذا لم يتم الرد على العامل المسير على التظلم الذي قدمه على مستوى السلطة المباشرة له . حينها يلجأ إلى أعلى سلطة هرمية وفق ما هو معمول به في الشركة ذات رؤوس الأموال و هي الجمعية العامة العادية للشركة؛ التي تختص بانتخاب اعضاء مجلس إدارة الشركة، و يقوم هو بدوره بإنتخاب رئيس مجلس إدارة الشركة و يوافق على تعيين المدراء العامين في الشركة ذات التسيير القديم. بينما في الشركة ذات التسيير الحديث فإنها تختص بتعيين مجلس المراقبة ، والذي يعين بدوره مجلس الرئاسة و يسندها إلى أحد أعضائه<sup>3</sup>.

بعد ذلك يكون على الجمعية العامة للشركة إلزامية الرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع سبب النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد خلال هذه المدة فلا يكون في وسع المسير الأجير إلا أن يعرض أمر نزاعه على مفتش العمل<sup>4</sup>.

\* - المدير العام للشركة: يقدم هذا الأخير طلبه بسحب القرار إلى رئيسه المباشر، رئيس مجلس إدارة الشركة باعتباره صاحب اقتراح تعيينه كمدير عام للشركة ذات التسيير القديم، ويراعى المدد الواردة في نص المادة (04) من القانون (90 - 04) ، حتى يمكنه رفع تظلمه إلى أعلى سلطة سلمية من الرئيس المدير العام للشركة ، ألا وهي جهاز إدارة

1- المادة (02) من المرسوم التنفيذي (90 - 290) المرجع مشار إليه سابقا.

2- المادة (1/04) من القانون (90 - 04).

3- المواد (611) و (635) و (639) و (644)، و (662) من المرسوم التشريعي (93 - 08).

4- المادة (05) من القانون (90 - 04).

الشركة المخول بتعيين رئيسه المباشر. وفي حالة فشل التسوية الودية أمام هيئة المؤسسة يلجأ حينها المدير العام للشركة إلى مفتش العمل.

وقبل أن أستعرض عرض النزاع على مستوى مفتش العمل. أسجل و حسب رأيي أن هذا إجراء التظلم الوارد في المادة (4) يدخل ضمن مبدأ الجاهية<sup>1</sup>، حيث أنه من حق المسير أن تعطى له فرصة للرد على القرار الصادر ضده بعزله عن العمل و الذي هو ممنوح لجهاز إدارة الشركة في أي وقت و دون تقديم مبرر عن ذلك<sup>2</sup>.

و أسجل أيضا أن مبدأ العزل الذي يتعرض له الإطار المسير في أي وقت، يجب أن يحاط بضمانات إجرائية لفائدة المسير المعزول كمنحه الفرصة لإبداء ملاحظاته، و تمكينه من الدفاع عن نفسه أما جهاز إدارة الشركة ، و أن يستعين بزميل له من نفس المؤسسة وعكس ذلك أرى أنه يفتح المجال لحقه في المطالبة في التعويض طالما أن جهاز إدارة الشركة لم يعطه الحق في السماع له و الدفاع عن نفسه.

و أرى أيضا أن العزل الذي يتعرض له المسير بحسب ما ورد في نصوص القانون التجاري و إن كان حق يمارسه جهاز إدارة الشركة في أي وقت ، إلا أنه يجب على صاحب قرار العزل في الشركة تبليغ المسير المعزول حول أسباب العزل و تمكينه من الدفاع عن نفسه بالحضور أمام هيئة الشركة المختصة بقرار العزل . و إلا كان غياب هذه الإجراءات يعد قرينة على التعسف في إستعمال حق الشركة في قرار العزل ؛ بل الأكثر من ذلك إن عدم احترام حقوق الدفاع يمكن أن يفوت على المسير المعني بالعزل فرصة عدم عزله.

و أخلص في القول إلى أن مبدأ الجاهية يساهم في تمكين جهاز إدارة الشركة المختصة بإتخاذ قرار العزل ، بالدراية الكافية بالمعلومات التي يقدمها المسير المعرض للعزل من تجنب عزله بعد الاستماع له ، أو تأيد قرار عزله إذا ما كان دفاعه غير كاف على القرار المتخذ ضده لا سيما إذا كان صادرا عنه إهمال واضح في تسيير الشركة . ولذلك فإن مبدأ الجاهية فيه حماية للشركة و للمسير ؛ كما أنه يسهل على القاضي

1- المادة (03/3) من القانون (08-09).

2- المادة (636) و المادة (645) من المرسوم التشريعي(93-08) المرجع مشار إليه سابقا.

الاجتماعي في حالة عرض النزاع عليه من مراقبة مدى مطابقة قرار العزل لمصلحة الشركة، وإلا كان قرار العزل المتخذ ضد المسير يؤثر على مصلحة الشركة لا سيما إذا كلن صادرا دون إحترام مبدأ الوجاهية.

### البند الثاني

#### التسوية الودية عن طريق مفتشية العمل

ليس الغرض من مفتشية العمل فرض المزيد من الالتزامات على الإطار المسير فمفتشية العمل في الجزائر لها دور وفوائد لا تقتصر على رفع الدعاوى ضد الإطار المسير ، بل قد تكون جهاز يدافع عنه إذا تعرضت حقوقه للاعتداء<sup>1</sup>.

ولذلك أناط النظام الجزائري في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الاجتماعية للتكفل بمهمة التوفيق بموجب المادتين (03) و (04) من الأمر (75- 33 ) المتعلق باختصاصات مفتشية العمل لسنة (1975)<sup>2</sup>.

أما في ظل القانون الحالي (90-04) فإن مهمة تسوية النزاع على مستوى مفتشية العمل قد أنتزعت منها، لتصبح عبارة عن جهاز محايد بالنسبة لعالم الشغل<sup>3</sup>، و تم تعويضها بلجنة المصالحة فأصبحت مفتشية العمل مجرد وسيلة إتصال بين العمال و هذه اللجنة<sup>4</sup>؛ مما أضعف دور مفتش العمل في تسوية النزاعات الفردية بشكل عام حسب رأي.

#### 1- تسوية منازعات عمل الإطار أمام مكتب المصالحة

يقصد بالمصالحة ذلك الإجراء أو المبادرة التي يقوم بها طرف ثالث بهدف التقريب أو

1- صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 128.

2- المواد (03) و (04) من الأمر (75- 33) مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بإختصاص مفتشية العمل، (ج.ر.ج.ج) عدد (39) مؤرخة في 16 مايو 1975، بأنه: «تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي: « القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع (02) من المادة الأولى من الأمر (75- 32) المؤرخ في 04/29 1975 و ينص المقطع المشار إليه في المادة السابقة: «لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية المختصة إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم».

3- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 203.

4-أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 300.

التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين؛ و بتالي اختصار الطريق ، و كسب الوقت و المحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين<sup>1</sup>. إذن، فالمصالحة هدفه الوصول إلى تسوية بين الإطار المسير و جهاز إدارة الشركة بوضع حل نهائي للنزاع القائم بينهما. والمصالحة هنا هي آخر مرحلة من مراحل التسوية الودية قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص في الفصل في منازعات العمل. إن المرور بإجراء المصالحة يعتبر إجراء ضروريا وشكليا تقوم به هيئات خارجية مستقلة قبل عرض النزاع أمام القضاء المختص. وقد أقرت أغلبية التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل المرور بإجراء المصالحة شرطاً ضرورياً لقبول النزاع أمام القضاء<sup>2</sup>؛ أما بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه اعتبر أن إجراء المصالحة أمام هذه المكاتب هو شرطاً جوهرياً وشكلي قبل رفع الدعوى أمام القضاء المختص، و إلا تم رفض الدعوى، وهو ما قضت به المحكمة العليا<sup>3</sup>.

وبالتالي عندما تفشل محاولات الصلح الداخلية للنزاع ؛ يمكن للإطار المسير إخطار مفتش العمل، إما بواسطة عريضة مكتوبة ؛ أو بحضوره إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويًا، وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل المسير على أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تقديم العريضة أو المحضر باستدعاء مكتب المصالحة للاجتماع للنظر في النزاع المعروض للمصالحة<sup>4</sup>.

يجتمع مكتب المصالحة بعد ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ استدعائه إلى جانب حضور أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا أي إما محامي أو ممثل نقابي<sup>5</sup> وهنا نسجل حالتين:

**الحالة الأولى:** عدم حضور المدعى أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد مالم يوجد

1- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص185.

2- المادة (207) من قانون الشغل التونسي، والفصل (277) من قانون المسطرة المدنية المغربية.

3- قرار المحكمة العليا رقم (107398) صادر عن الغرفة الاجتماعية ، بتاريخ 1994/03/30، المجلة القضائية ، قسم المستندات، الجزائر، عدد(01)، ص121.

4 - المادة (05) من القانون رقم (90 - 04).

5- المادة (27) من القانون رقم (90 - 04).

مانع شرعي، فإن للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإلغائها حسب نص المادة (28) من القانون (90 - 04) .

**الحالة الثانية:** عدم حضور المدعى عليه شخصياً، أو ممثله المؤهل قانوناً في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لاجتماع مصالحة يعقد في أجل أقصاه ثمانية (8) أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه ثانية بدون مبرر أو عذر قانوني يقوم مكتب المصالحة في هذه الحالة بإعداد محضر عدم المصالحة لعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر للمدعى أثناء الاجتماع لتسمح له بمباشرة الدعوى القضائية، أما إذا حضر الطرفان، وتمت المصالحة، أو لم تتم فيحضر محضر بذلك في كلتا الحالتين، المصالحة أو عدم المصالحة. في حالة المصالحة يتم تنفيذ المصالحة.

الملاحظ أن مكتب المصالحة يتشكل تشكيلاً ثنائياً متساوي الأعضاء؛ أي ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل على أن يكون لكل فئة منهما ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة.<sup>1</sup>

والملاحظ أيضاً أن إختيار أعضاء مكتب المصالحة عن طريق الاقتراع السري المباشر الذي من خلاله يتم تعيين الأعضاء المنتخبين في المكتب بصفة رسمية من طرف رئيس المحكمة المختص إقليمياً بناء على نتائج الانتخابات، و وفقاً لترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لمدة ثلاث سنوات، وتترأس هذه المكاتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر لك لفئة، كما يستفيدون من تسهيلات في مناصب عملهم الأصلية قصد القيام بمهامهم التمثيلية في هذه المكاتب، منها حقهم في التغيب عن العمل لممارسة مهامهم في هذه المكاتب.<sup>2</sup>

أما الشروط التي يجب توافرها في العامل وأصحاب العمل للترشح لمهمة عضو مكتب المصالحة فقد حدده القانون الجزائري بأربعة شروط أساسية هي:

\* - التمتع بالجنسية الجزائرية.

1- المادة (11) من القانون (90-04).

2- المادة (16) من المرسوم رقم (91-273) مؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة (ج.ر.ج.ج) عدد (38) مؤرخة 14 أوت 1991.

\* - بلوغ سن الخامسة و العشرون (25) سنة على الأقل يوم الانتخابات، وممارسة المهنة بصفة عامل أجير أو مستخدم أي صاحب العمل منذ (05) سنوات على الأقل، وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية<sup>1</sup>.

وهنا أرى أن المشرع قد أعطى أهمية كبيرة لهذه المهمة بحيث اشترط للترشح إليها تقريبا نفس الشروط التي تتطلبها أية مهمة نيابية أخرى، كما يمنع الترشح على الأشخاص المحكوم عليهم لارتكاب جنائية أو الحبس بسبب ارتكاب جنحة والذين لم يرد إليهم اعتبارهم، وكذا المفلسون الذين لم يرد إليهم اعتبارهم، والمستخدمون الذين حكم عليهم بسبب العودة إلى ارتكاب مخالفات تشريعات العمل خلال فترة تقل عن سنة واحدة، والعمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل وقدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عضويتهم<sup>2</sup>.

أما فيما يتعلق بأسباب وحالات سقوط العضوية في مكاتب المصالحة، فإن القانون وحرصاً منه على إضفاء نوع من الجدية و الصرامة على سلوكات أعضاء هذه المكاتب حفاظاً على هذه الهيئة وسمعتها، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية منها؛ حيث أقر سقوط العضوية عندما يفقد المعني أحد الشروط الواجب توفرها للترشح، أو عندما يصبح في إحدى الحالات التي تمنعه من الترشح والتي ذكرناها سابقاً.

أيضاً جعل المشرع الجزائري من حالات التغيب عن الاجتماعات و الجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات أو ثلاث اجتماعات متتالية، أو التخلي عن واجبات وظيفته التمثيلية سبباً من أسباب سقوط العضوية<sup>3</sup>.

و يرجع هذا الحرص حسب رأيي من الناحية النظرية الذي أبداه المشرع الجزائري تجاه هذه الهيئة والمتمثل في إحاطة كل الإجراءات العملية الهادفة إلى تشكيلها بكل الشروط والضمانات اللازمة لجعلها تتمتع بمصداقية بالنسبة للأطراف التي تحتكم إليها ؛ حيث أن التقييم الحاصل لنشاط مكاتب المصالحة في هذا الشأن أفرز عدة حقائق منها؛ أن الآليات

1- المادة (12) من القانون (90 - 04).

2- المادة (13) من القانون (90 - 04).

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 16.

الحالية لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات في العمل والتي في الغالب ما تكون موضوع عدم صلح مما يتطلب معالجة الإشكالية باختلاف جوانبها والوقوف على أهم العوامل التي ساهمت في ذلك، لم تقابله في الميدان الجدية المطلوبة لتحقيق الغرض المطلوب.

### 2- تنفيذ اتفاقيات المصالحة

يختلف تنفيذ اتفاقية المصالحة باختلاف الاختصاصات والسلطات الممنوحة للجهات القائمة بها، ومدى علاقتها بالجهاز القضائي. وإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بالدرجة الأولى إلى إرادة ورغبة الأطراف أنفسهم في الالتزام به، أو عدم الالتزام به<sup>1</sup>، وهو ما جعل نية المشرع تتجه نحو إصباغ على هذه الاتفاقيات صفة الأحكام القضائية، ويتبين ذلك من خلال إحاطتها بنوع من الضمانات التنفيذية المتمثلة في الغرامات التهديدية التي من شأنها أن تكرر مصداقية هذه الاتفاقيات وتجعل أمر تنفيذها، شأنها في ذلك شأن الأحكام القضائية الأخرى<sup>2</sup>.

لقد جعل المشرع الجزائري من أمر تنفيذ اتفاق المصالحة موضوع دعوى استعجالية وذلك حماية لحق الطرف المتضرر من عدم التنفيذ؛ إذ ترك المجال لأطراف النزاع لإمكانية العدول ورفض التنفيذ لمضمون محضر المصالحة بعدم نصه صراحة على اعتبار محاضر المصالحة بمثابة سندات تنفيذية، مثل بقية الأحكام القضائية الأخرى. إلا أننا نجد بعض التشريعات الأخرى كانت أكثر دقة ووضوحاً بنصه صراحة على اعتبار محاضر اتفاقيات المصالحة بمثابة سندات تنفيذية بمجرد التوقيع عليها وممهورة بالصيغة التنفيذية لتصبح بذلك واجبة التنفيذ مثل بقية أحكام محكمة العمل<sup>3</sup>.

و عليه ، أرى أن الآليات الحالية التي تعمل بها مكاتب المصالحة أفرزت عدة حقائق منها أنها لم تؤد بنسب كبيرة إلى التوفيق وحل النزاعات الفردية في العمل والتي في الغالب

1 - هدي بشير، المرجع السابق، ص106.

2 - المادة (34) من القانون (90 - 04).

3- عشاش عبد الله ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، فرع المسؤولية و العقود، جامعة

يوسف بن خدة، الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2010، ص51.

ما تكون موضوع عدم صلح مما يتطلب معالجة هذه الإشكالية باختلاف جوانبها أمام القضاء الاجتماعي. و هذا ما سأفصله في الفرع الثاني.

### الفرع الثاني

#### التسوية القضائية لمنازعات علاقة عمل الإطار المسير

تمثل التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية المرحلة الأخيرة التي يلجأ إليها العامل المسير بعد فشل الطرق الودية السابقة<sup>1</sup>، و هو المبدأ الذي إعتده المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية من حيث إنشاء قضاء للعمل مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين العمال و أصحاب العمل ، و من هنا فإن التنظيم القضائي للعمل، سواء كان مدرجا ضمن النظام القضائي العادي ، كما هو الشأن بالنسبة للجزائر وقضاء مستقلا ، متميز من حيث تشكيله و تنظيمه و الإجراءات المتبعة في التقاضي، و الطابع الاستعجالي لرفع الدعوى و إصدار الحكم<sup>2</sup>.

و يعرف قضاء العمل على أنه: « قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث بمناسبة عقد العمل، الخاضع لهذا القانون بين أصحاب العمل، أو ممثليهم و بين العمال الذين يشتغلون عندهم عن طريق المصالحة أو الحكم إذا لم تتجح المصالحة الوقائية »<sup>3</sup>.

وبالتالي يعتبر قضاء العمل بهذا المعنى ، أنه قضاء أصيل مستقل ذو اختصاص أصيل، ذلك أن تكليف هذا القضاء بمقتضى نص قانوني بالاستئثار بحل و تسوية

1- خالد حامد ، نزاعات العمل ، المرجع السابق، ص 187

2- المادة (34) من القانون (90 - 04) تنص على أنه: « في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفق الشروط والأجال المحددة في المادة (33) من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 % من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول به، غير أن هذه الغرامة التهديدية لا تنفذ إلا عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لاتتجاوز خمسة عشرة (15) يوما ويكون لهذا الأمر قوة التنفيذ المعجل بحكم القانون رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن »

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 29-30.



## الباب الثاني \_\_\_\_\_ الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

المنازعات العمالية، يجعل منه تنظيماً قضائياً قائم بذاته يخضع لنظام قانوني خاص به، و منفصلاً عن النظام القضائي العام.

و يؤكد هذه الفكرة، مجموعة الخصائص، منها ما هو شكلي و أخرى إجرائية يمكن تلخيصها فيما يلي:

\* - ميزة التشكيلة حيث تعتمد مختلف النظم المقارنة ما يمكن تسميته بالقضاء المهني إذ تتكون هذه المحاكم أو الغرف من قاضي محترف وممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل كمساعدين عند النظر في نزاعات العمل.

\* - يتصف قضاء العمل بميزة بساطة إجراءات التقاضي أمام هذه الهيئات التي لا تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى.

\* - الأحكام القضائية في قضاء العمل أحكام ابتدائية ونهائية ، وهي تراعي طبيعة النزاع ، وتأثيراته على العامل في الحالات التي تكون انعكاسات النزاع سلبية كما هي في حالة التسريح التعسفي للعامل، وكذا أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل خاصة في القضايا ذات الطابع الاستعجالي كتفسير العقود والاتفاقيات الجماعية، دفع الرواتب المتأخرة.

\* - ميزة الاستعجال التي يمتاز بها قضاء العمل ، حيث تنص أغلب التشريعات العمالية على ضرورة الاستعجال ،النظر والبت في النزاعات العمالية منها المادة (38) من القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل التي تنص على ضرورة عقد الجلسة الأولى للنظر في القضية خلال أجل أقصاه خمسة عشر يوماً (15) من تاريخ تسجيل الدعوى، وأن تصدر المحكمة حكمها في أقرب الآجال<sup>1</sup>.

وبناء على ماسبق ذكره تناول إجراءات التقاضي امام هذا القضاء المتميز (بند أول) ثم رقابة القاضي على العزل المفاجئ للإطار المسير(بند ثان)، و أخيراً أتطرق إلى طبيعة الأحكام التي يصدرها القضاء الاجتماعي (بند ثالث).

1- المادة (38) من القانون (90 - 04).

### البند الأول

#### إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي

تخضع إجراءات التقاضي أمام المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية إلى الإجراءات المحددة في قانون الإجراءات المدنية المحددة بموجب المادة (02/32) منه<sup>1</sup>. لهذا جعل المشرع من هذه الإجراءات شرطاً جوهرياً قبل الانتقال إلى مرحلة الحكم حيث حسب مانصت عليه الفقرة الأولى من المادة (01/19) من القانون (04-90) المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: «يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية»<sup>2</sup>. إذن ، و من خلال إستقراء هذه المادة فإن المشرع بين أن الأصل في إجراءات التقاضي يجب أن تكون مكتوبة من المدعي أو وكيله مؤرخة، وموقعة من طرفه لدى مكتب الضبط، وإما بمجرد تصريح شفهي من المدعي عند حضوره أمام المحكمة، وفي هذه الحالة الأخيرة يقوم كاتب أو أحد أعوان كتابة الضبط بتحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقع عليه أو يذكر فيه أنه لا يحسن القراءة والكتابة، ومن ثم لا يمكنه التوقيع، ثم يقيد كاتب الضبط الدعوى في سجل خاص تبعا لترتيب ورودها، مع بيان أسماء الأطراف، رقم القضية وتاريخ الجلسة، ثم يرسل بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين بالأمر يتضمن كافة المعلومات المتعلقة بتحديد هويتهم وموطنهم ، وكذا المعلومات الضرورية المتعلقة بموضوع الدعوى، وتاريخ ومكان انعقاد الجلسة<sup>3</sup>.

و عليه، فإن احترام الآجال المحددة في المادة (504) من (ق.إ.م.إ.ج) حق مقيد بمدة زمنية معينة لممارسته تحت طائلة سقوط الحق بذلك، باعتباره قاعدة أصولية تحتم على صاحب الحق أن يستعمله في وقت معين وإلا سقط ؛ ومن ثم يكون الميعاد المسقط عنصراً من عناصر الحق يدخل في تكوينه، ومن المفترض أن هذا الاشتراط يكون معلوماً لدى

1- المادة (02/32) من القانون (08-09) على أنه: «تفصل المحكمة في جميع القضايا، لاسيما المدنية و التجارية والبحرية و الاجتماعية و العقارية و قضايا شؤون الأسرة و التي تختص بها إقليمياً».

2- المادة (01/19) من القانون (04-90) و المادتين (36)، (37).

3- المواد (14) و(15) و(16) من القانون (08-09).

العامل المسير قبل رفع الدعوى وتفريطه في العلم به لا يدخل في ضمان الحق في رفع الدعوى.<sup>1</sup>

أشارت جل التشريعات على ضرورة حضور الأطراف بصفة شخصية، أو بواسطة محامين، أو موكلين عنهم؛ فإذا لم يحضر المدعى أو محامية أو وكيله في اليوم المحدد، رغم صحة التبليغ ما لم يكن هناك عذر شرعي يتم شطب الدعوى بحالها.

أما إذا لم يحضر المدعى عليه أو محاميه أو وكيله في اليوم المحدد رغم صحة التبليغ وبدون عذر مقبول، فيقضى في غيابه<sup>2</sup>، وفي حالة ما إذا كان غيابه عن حضور الجلسة لعذر مقبول، يستدعى من جديد ويؤجل الحكم في الدعوى إلى جلسة قريبة<sup>3</sup>.

هذه أهم الإجراءات التي تسبق انعقاد الجلسات المخصصة للنظر في الدعاوى المرفوعة من قبل الأطراف، وهي الجلسات التي يتم أثناءها سماع الخصوم وتقديم العرائض سواء بصفة شخصية أو بواسطة موكلهم.

ونظرا للطابع الاستعجالي الذي تتسم به القضايا العمالية، فقد أوجبت مختلف التشريعات العمالية ضرورة الإسراع في النظر والفصل فيها في أقرب وقت ممكن، سواء كان على مستوى المحكمة الابتدائية أو على مستوى الاستئناف، حسب ما نصت عليه المادة (01/38) من القانون (90 - 04)<sup>4</sup>.

وفي الفقرة الثانية من نفس المادة أزم القانون الجزائري القاضي الاجتماعي على أن يصدر حكمه في أقرب الآجال، باستثناء حالات إصدار أحكام تمهيدية أو تحضيرية كتلك المتعلقة بتعيين خبير أو بإجراء تحقيق<sup>5</sup>.

---

1- المادة (504) من القانون (08 - 09)، (ق.إ. م.إ.ج.)، التي تنص على أنه: « يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى».

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص324.

3- المادة (36) من قانون (إ. م.إ.ج.)، (08 - 09) .

4- المادة (01/38) من القانون (90 - 04) على أنه: « تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى».

5 - المادة (02/38) من قانون (90 - 04) .

و المعلوم فإن محاكم القضاء الاجتماعي في الجزائر لاحظنا أنها عادة ما تصدر أحكامها بعد أربع جلسات يتم خلالها تبادل العرائض والأجوبة مرتين على الأقل لكل طرف، مضافاً إليها الجلسة المخصصة للمداولة و صدور الحكم لتصبح في المجموع خمس جلسات.

و يتم النطق بالحكم خلال الجلسة وذلك بعد المداولة قانوناً في القضية بمشاركة مساعدي المحاكم الممثلين للعمال وأصحاب العمل التي تعتبر شكلية نظراً لعدم إمامهم بثقافة قانونية كافية تمكنهم من التعامل مع القضايا أو المنازعات التي يحكمون فيها؛ مما يجعل القاضي ينفرد بالحكم الذي يصعب في كثير من الأحيان على المساعدين الوقوف على أسانيد القانونية .

### البند الثاني

#### تقدير القاضي للخطأ الجسم المبرر لعزل الإطار المسير

يخول القانون للقاضي الاجتماعي أن يعمل على مراقبة الدعوى التي يعرضه المسير في طرح نزاعه حول الجزاء الذي تعرض له من قبل صاحب العمل<sup>1</sup>، من كل الجوانب بما فيها تقدير الخطأ الذي ارتكبه ، و ما تأثيره على الشركة . قبل إصدار حكمه بشأنها. تتحدد سلطة القاضي في تقدير جسامته الخطأ، و جدية السبب من خلال تقدير الظروف الملازمة لارتكاب العامل المسير أو إطارات المديرية للخطأ الجسيم، ولا يمكن تقدير تلك الظروف التي تحدد الوصف القانوني للخطأ إلا بالاعتماد على معايير موضوعية و أخرى ذاتية تعطي له التفسير الحقيقي لارتكاب الخطأ الجسيم، و تمنحنا الوصف القانوني الأكثر ملائمة في تحديد مدى تعسف جهاز إدارة الشركة في قرار التسريح.

#### 1- اعتماد المعيار الموضوعي في تقدير جسامته خطأ المسير

بالرجوع إلى نص المادة (01/73) من القانون (90 - 11)<sup>2</sup> يلاحظ أن المشرع قد

1- صلاح علي علي حسن المرجع السابق، ص 137.

2- المادة (01/73)، من القانون (90 - 11) تنص على أنه: «يجب أن يراعى المستخدم على الخصوص، عند تحديد وصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ و مدى اتساعه و درجة خطورته و الضرر الذي ألحقه.»

ألقى على المستخدم التزاما مقتضاه مراعاة الظروف الموضوعية لارتكاب الخطأ، و هذا لا يعني أن القاضي ملزم بالوصف الذي يعطيه المستخدم لذلك الخطأ، و إنما يرجع له تقدير تلك الظروف الملازمة للخطأ. لتحديد مدى جسامته و جدية سبب التسريح من خلال بسط سلطة الرقابة القضائية دون تقيد بتقدير المستخدم في تحديد الأخطاء الجسيمة، حيث قد يتبين له أن هذه الأخطاء لا تخل بحسن سير المؤسسة، وبالتالي يعتبر تلك الأخطاء متعارضة مع القواعد الآمرة في قانون العمل، والتي يستمد منها العامل حقه في اللجوء إلى القضاء من قرار الفصل التعسفي<sup>1</sup>.

أسلفت سابقا أن عقد التسيير يبرم بين جهاز إدارة الشركة و العامل المسير طبقا للمقتضيات الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، و أهم الأهداف التي يقوم عليها نشاط المؤسسة هو تحقيق الربح ، لذلك يكون من أهم التزامات المسير تأدية عمله بأقصى ما لديه من قدرات تنفيذًا للواجبات المرتبطة بمنصب عمله، و أن يعمل بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه جهاز الشركة.<sup>2</sup>

و بالتالي يقع على المسير التزام تحقيق ماالتزم به في عقد التسيير فخطأ العامل المسير في هذا الخصوص قد يكون له تأثير مباشر أو غير مباشر على نشاط المؤسسة، لذلك ، يتعين على القاضي في تقديره لسبب التسريح أن ينظر في مدى تأثير الخطأ على حسن سير المؤسسة و استمرارية نشاطها ، و إذا كان سيؤثر سلبا على نشاط المؤسسة أما إذا كان ضعف النتائج يرجع إلى أسباب تخرج عن إرادة العامل المسير فإنه لا يمكن الاستناد إليها في تبرير تسريحه، و للقاضي أن يعتمد في تقدير ذلك على معيار الرجل العادي<sup>3</sup>.

لذلك يراعي جهاز إدارة الشركة عندما يتعاقد مع العامل المسير وجود الكفاءة المهنية التي يتمتع بها المسير، فإذا تبين له، بعد إبرام عقد التسيير أن المسير ليست له الكفاءة المهنية التي جعلته يتعاقد معه خاصة إذا حدث اضطراب في نشاط المؤسسة فإن ذلك يبرر

1- المادة (07) من القانون (90 - 11).

2- أمال بن رجال، المرجع السابق، ص142.

3- مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص317.

عزله و في أي وقت قرر ذلك<sup>1</sup>.

فالقاعدة في تقدير الخطأ في المسؤولية التقصيرية قد تختلف عن معيار تقدير خطأ المدين في المجال العقدي، حيث أن الخطأ يقاس في المسؤولية التقصيرية، بمعيار مجرد هو معيار الرجل العادي<sup>2</sup>. و الأصل تطبيق هذا المعيار أيضا في مجال العقد فلا يمكن تقدير مدى جسامه الخطأ من هذه الزاوية إلا من خلال اعتماد المعيار الذاتي.

### 2- اعتماد المعيار الذاتي في تقدير جسامه خطأ المسير.

إن الأخذ بالمعيار الذاتي أو الشخصي يتطلب النظر في مدى وعي العامل المسير، أو أحد إطارات المديرية بالخطأ الجسيم الذي يرتكبونه أثناء تسيير المؤسسة، فإذا كانوا واعون بما يفعلون كأن يقدموا تقريرا عن حالة الشركة إلى جهاز إدارتها يعكس الحالة الحقيقية للوضع المالي للشركة<sup>3</sup>.

و الخطأ هنا صادر عن وعي و تعمد صريح من المسير أو أحد مساعديه، و القصد به الحاق الضرر بالشركة. و الذي يستوجب عنه التسريح دون مبرر، كما ما يعرضهم إلى عقوبة منصوص في المادة (02/811) من (ق.ت.ج)<sup>4</sup>.

لذلك فإن هذا الوعي يوفر للإطار المسير أو مساعديه بصفة عامة عنصر القصد الذي يغير من وصف الخطأ فيحوله من خطأ بسيط إلى خطأ جسيم، و خلافا لذلك فإنه إذا لم تتصرف إرادة الإطار المسير إلى ارتكاب الفعل الضار بالمؤسسة فإن وصف الخطأ بالجسيم ينتفي، و يصبح معه التسريح تعسفيا. و ما يؤكد أن المشرع قد تبني فكرة وجوب مراعاة نية العامل المسير، و درجة وعيه بالخطأ الذي ارتكبه، هوما جاء في الفقرة (05)

1- المواد (636) و (645) من المرسوم التشريعي (93-08).

2- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، المسؤولية التقصيرية: الفعل المستحق للتعويض، المرجع السابق، ص33.

3- فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 471.

4- المادة (832) على أنه: «يعاقب بالحبس من سنة واحدة إلى خمس سنوات و بغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط رئيس شركة المساهمة و القائمون بإدارتها أو مديروها العامون الذين يتعمدون نشر أو تقديم ميزانية للمساهمين غير مطابقة للواقع، أو لإخفاء حالة الشركة الحقيقية و لو في حالة عدم وجود توزيع للأرباح».

من المادة (73) من قانون (90 - 11)<sup>1</sup> التي ذكرت بعض الأخطاء التي تبرر قرار التسريح، و كانت كل هذه الأخطاء قائمة على ضرورة اتجاه نية العامل إلى الإضرار بالمؤسسة، حيث نص المشرع في هذه المادة على كل فعل اعتبره خطأ جسيماً ، و ربطه بصفة لا تدع مجالاً للشك في اتجاه نية العامل المسير إلى الإضرار بالمؤسسة، أو يكون الخطأ الذي يركبه المسير في حالة دفاع عن مصلحة المؤسسة بحسب ما جاء في أحد قرارات المحكمة العليا الجزائرية<sup>2</sup>

كما أن مشرعنا استعمل عبارات تدل دلالة قاطعة على نية العامل مثل رفض العامل "بدون عذر مقبول". تنفيذ التعليمات، و التي تعتبر أحد الأخطاء التي ترتب المسؤولية العقدية للمسير<sup>3</sup>، و كلها عبارات تفيد وجوب توفر عنصر القصد بالإضرار في خطأ العامل المسير أو أحد مساعديه؛ و لذلك فإنه يتعين على قاضي الموضوع في تقدير مدى جسامته الخطأ أن يميز بين الخطأ القائم على نية الإضرار بالمؤسسة<sup>4</sup>، و الخطأ الناتج عن حسن نية دون قصد الإضرار<sup>5</sup>.

و قد نقضت المحكمة العليا في أحد قراراتها ، قرار تسريح مسير مؤسسة ؛ بسبب أن قضاة الموضوع لم يأخذوا بعين الاعتبار في تقدير جسامته الخطأ الذي ارتكبه العامل المسير، و لم تراع المؤسسة المطعون ضدها عند اتخاذ قرار التسريح الناتج عن الخطأ الضار الذي لحق المؤسسة، ولا السلوك الذي كان يسلكه الطاعن تجاه عمله وأملاك المؤسسة إلى غاية ارتكاب الخطأ، خاصة أنه كان وقت الوقائع كان يشغل رئيس مركز الإنتاج مما يدل على الثقة التي وضعتها فيه المؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى يحال

1- المادة (06/73) تنص على أنه: «إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنايات و المنآت، و الآلاتو الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل».

2- المحكمة العليا القرار رقم (289603) صادر بتاريخ 2005/03/16، المجلة القضائية الجزائرية، عدد(01) سنة 2005.

3- المادة (07) من القانون (90 - 11)، المرجع مشار إليه سابقاً.

4- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، المرجع السابق، ص15.

5- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص35.

لأول مرة على لجنة التأديب<sup>1</sup>.

لذلك أرى، أن ما جاء من خلال الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا هو التطبيق السليم لمقتضيات المادة (01/73) التي تعتمد في تقدير الخطأ الجسيم أن لا يكون في إطار مجرد، و إنما يجب أن تراعى فيه الظروف الموضوعية التي حصل فيها الخطأ، و الظروف الذاتية للعامل المسير الذي ارتكب الخطأ.

و يتبين لي أيضا أن المشرع الجزائري عندما قام بمحاولة حصره للأخطاء الجسيمة ، جعل منها كلها سلوكات من شأنها أن تبرر تسريح العامل، وإن كانت تبرر ذلك فإنه لا يمكن حصرها لأنها تتعلق بوقائع و أفعال مادية غير محددة، فإن الشيء الذي يتبين بوضوح ودون أي لبس في المادة (73) أن المشرع استعمل عبارات تدل دلالة قاطعة على رفض العامل أداء عمله طبقا لما يفرضه عليه عقد التسيير من إخلاص، و تفاني في إنجاز المهام التي أسندت إليه في إطار منصبه كمسير مسؤول عن مؤسسة أو كلت له مهمة تحسين تسييرها و المحافظة على بقائها.

و لذلك فإنه يتعين على قاضي الموضوع في تقدير جسامه خطأ العامل المسير أن ينظر إلى سلوك هذا الأخير في إطار نية العامل المسير في تنفيذ الالتزام الذي يلقي على عاتقه واجب حماية المؤسسة. وقد يتخذ هذا السلوك من جانب العامل المسير عدة مظاهر يمكن للقاضي أن يستخلصها من ملابسات القضية لأن القاضي غير ملزم بالوصف الذي يعطيه المستخدم للخطأ.

و عموما ، يمكن استخلاص بعض المظاهر في سلوكات العامل المسير التي يمكن أن تكشف عن نيته في ارتكابه للخطأ، و استنادا إلى ذلك يمكن تقدير جسامه الخطأ، و يمكن حصر هذه المظاهر في سلوك العامل بالصور التالية، والتي هي في الواقع لا تتناقض مع قانون العمل خاصة المادة (73) التي ذكرت بعض الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل المسير، و يمكن للقاضي الجزائري اعتمادها كإطار قانوني في تكييف جسامه الخطأ المنسوب إلى العامل المسير، وهي الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها مسيرو المؤسسات أثناء

1- المحكمة العليا، قرار رقم (1181077) بتاريخ 05/10/2017، المجلة القضائية، عدد (02) سنة 2017، ص 141.



أداء عملهم؛ و تتمثل في: كل أخطاء الإدارة ، و جميع أعمال الغش و مخالفة للقانون أو نظام الشركة.

وكذلك الأخطاء التي يعاقب عليها التشريع الجنائي كإساءة استعمال أموال الشركة أو التعسف في استعمال المسير سلطاته ، أو منع أعوان الرقابة و تفتيش العمل من أداء عملهم فهذه أعمال تدخل ضمن جرائم التسيير<sup>1</sup>.

### البند الثالث

#### رقابة القاضي الاجتماعي لإجراءات تسريح الإطار المسير

يراعي القاضي الاجتماعي عند عرض النزاع عليه التأكد من إحترام جهاز إدارة الشركة للقيود الإجرائية و الموضوعية المنصوص عليها في القانون ، عند عزل المسير ، و أن جهاز إدارة الشركة احترمها ثم يقرر على أساسها الأحكام التي يصدرها في فض النزاع المعروض عليه.

#### 1- الرقابة القضائية على التسريح المخالف للقيود الإجرائية

إذا رأى القاضي الاجتماعي أن تسريح العامل المسير وقع مخالف للإجراءات القانونية<sup>2</sup> و/ أو الاتفاقية الملزمة، فإن المحكمة تلغى ابتدائياً و نهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله<sup>3</sup>.

الملاحظ أن المشرع العمالي قيد جهاز إدارة الشركة ذات رؤوس الأموال بمجموعة من الإجراءات هي حماية للعامل من تعسف المستخدم في تسريح العامل المسير في حالة إرتكابه لأي خطأ.

1- أحسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الطبعة الثامنة عشرة، 2019، المرجع السابق،ص315.

2- المحكمة العليا ، القرار، رقم (213821) صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2001/03/31،المجلة القضائية،العدد (1)، قسم الوثائق و المستندات المحكمة العليا، الجزائر ،2002،ص184.

3-المادة (04/73) من القانون (90 - 11)، على أنه:« إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/ أو الاتفاقية الملزمة، تلغى المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله».

وكنت قد ذكرت ذلك سابقاً، أن مبدأ الوجاهية يلزم المستخدم على ضرورة إتباع هذه الإجراءات ، كالتبليغ الكتابي للمسير بقرار التسريح وضرورة استلامه شخصياً لقرار التسريح ، مع ذكر السبب الفعلي و الجدي للتسريح<sup>1</sup>، و إستماع الهيئة المستخدمة للعامل المسير مع امكانية المسير في اختيار زميل له من نفس الهيئة حتى يتمك من الدفاع عن نفسه، وإثبات ذلك في محضر خاص يودع في ملفه<sup>2</sup>.

فإذا تبين للقاضي الاجتماعي عدم احترام الهيئة لهذه الإجراءات قضى بضرورة تصحيح الإجراءات و دفع تعويض مالي للعامل المسير ، و الذي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله. و هنا نتساءل عن الفترة التي تستحق التعويض؟

الحقيقة أثناء دراستي لهذا الموضوع خاصة حول مدة عقد عمل المسير وجدت توافقاً كبيراً بين ما جاء به المرسوم التنفيذي (90 - 290) ، في جعله مدة العقد تخضع لإرادة أطرافه كما أشرت سابقاً. وهو نفس الأمر بالنسبة لما جاء به المشرع التجاري حول تحديده لمدة عقد عمل المسير بين مدة ست (06) سنوات إلى أربع (04) سنوات ، وقد يمكن تجديده إذا رغب الأطراف في ذلك بحسب نص المادة (610)<sup>3</sup>.

### 2- الرقابة القضائية على التسريح المخالف للقيود الموضوعية

إذا و جد القاضي في تسريح العامل المسير ما يخالف للإجراءات الموضوعية من الهيئة المستخدمة، فإنه و حسب ما نصت عليه (02/73) من القانون (90 - 11)<sup>4</sup> يعد

1- هدى لطيف العقيدي، التعويض، مرجع سابق، ص77.

يعرف السبب الحقيقي بأنه: «السبب غير الموهوم أو غير الصوري. كما يمكن تعريفه بأنه: "السبب الذي يعد في نفس الوقت صحيحاً وموجوداً و موضوعياً، وبالتالي فإن السبب الحقيقي هو سبب صحيح، موجود و موضوعي»

2- طربيت سعيد، المرجع السابق، ص112.

3- المواد(611) و (646) من المرسوم التشريعي(93-08)، والتي تنص: على أنه: «تحدد مدة الرئيس بمدة نيابته كقائم بالإدارة و التي لا تتجاوز ستة(06) سنوات، و نص كذلك على مدة عضوية مجلس المديرين بأنها تتراوح من عامين إلى ست سنوات، و عند عدم وجود أحكام قانونية أساسية صريحة تقدر مدة العضوية بأربع سنوات».

4- المادة(02/73) من القانون (90 - 11). على أنه: «إذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة (73) أعلاه يعتبر تعسفياً، تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً و نهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويض ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة».

ذلك يعد خرقاً لأحكام المادة (73) و يعتبر التسريح تعسفياً، يلزم القاضي بالفصل فيه بحكم ابتدائي و نهائي ، إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (06) أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. و هنا نكون أمام حالتين:

### أ- إعادة إدماج العامل المسير

يعد إعادة إدماج العامل في منصب عمله أمراً غير إلزامي، إلا أن إعادة الحالة التي يطرحها منصب إطار مسير أصبح كما نراه يطرح عدة إشكالات، كعودة العامل المسير إلى نفس المنصب الذي كان يشغله؟ أم إلى منصب أقل منه درجة؟.

الحقيقة أن هذا الأمر يصعب الإجابة عليه لكننا سنحاول إعطاء رأينا و هو كالآتي:

\*- لا يمكن إعادة إدماج العامل المسير إلى نفس المنصب الذي كان فيه، و ذلك راجع إلى أمر فقدان الثقة فعقد التسيير كما أسلفنا سابقاً هو عقد مبني على أساس الثقة، و نتيجة لذلك قد لا يرغب جهاز إدارة المؤسسة بعودة المسير إلى منصب عمله الأصلي<sup>1</sup>.

\*- يمكن إعادة الإطار المسير إلى العمل لكن دون أن يشغل منصب إطار مسير بل إلى منصب أقل مما كان يشغله سابقاً، وهذا وفق لما نص عليه المشرع العمالي في المادة (04/73) بضرورة إلغاء قرار التسريح المخالف للإجراءات القانونية<sup>2</sup> و دون الحصول على أي تعويض ، لأن إعادته إلى العمل و حتى و إن كان ليس إلى منصبه الأصلي فذلك يعد تعويضاً حسب رأي و وفق القرار الصادر عن المحكمة العليا<sup>3</sup>.

و أسجل حسب رأبي الخاص و من خلال إعدادي لهذا البحث أن إعادة إدماج مسيري الشركات إلى مناصبهم الأصلية مازالت القرارات القضائية تساير النص القديم للمادة (79)

1- المواد (636)، و (638)، و (641) ، من المرسوم التشريعي (93 - 08).

2- المادة (04/73) من القانون (90 - 11).

3- المحكمة العليا القرار رقم (159386) صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 10/03/1998، المجلة القضائية الجزائرية، عدد (02) سنة 1998، ص101.

## الباب الثاني \_\_\_\_\_ الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير

في فقرتها الثالثة من القانون (82 - 06)<sup>1</sup>، إذ يستمر الإطار المسير بالتمتع بجميع حقوقه الناجمة عن علاقة العمل التي تربطه بالمؤسسة.

### ب- رفض إعادة إدماج العامل المسير

إن رفض إعادة إدماج المسير قد يكون من جانبيين طرف عقد التسيير كالاتي:

\* - رفض إعادة الإدماج من طرف الإطار المسير: و هنا قد لا يكون للإطار المسير الرغبة في العودة إلى العمل مع جهاز إدارة المؤسسة لتزرع تلك الثقة التي حولها إياه قبل توقيفه عن العمل، و وقوعه في نزاع معه.

فيكون للإطار المسير الحق في الحصول على جميع الامتيازات المكتسبة أثناء كل فترة عمله حتى قراره بعدم العودة إلى الشركة<sup>2</sup>.

\* - رفض إعادة المسير إلى العمل من جانب جهاز إدارة الشركة: وهنا يكون للمسير الحق في حصوله على التعويض المقرر في نص المادة (04/73)<sup>3</sup>، ثم حصوله على تعويض مقرر حسب القواعد العامة في المسؤولية المدنية، ويقدر التعويض على جميع الأضرار التي أصابت المسير من الإنهاء التعسفي<sup>4</sup>، و هذا الحق في التعويض لا يقوم إلا بقيام عناصرها و هي الخطأ، الضرر و العلاقة السببية بينهما<sup>5</sup>. و يؤكد حق التعويض قرار المحكمة العليا، عن الفترة التي عملها و حتى نهاية عقد عمله<sup>6</sup>.

كما يمكن للعامل المسير الذي رفض طلب إعادة إدماجه بالجوء إلى القضاء لإستصدار أمر توقيع الغرامة التهديدية لصاحب العمل حسب المادة (34) من القانون

1- المادة (03/79) من القانون (82 - 06) المؤرخ في 27 فبراير 1982، (ج.ر.ج.ج) مؤرخة في 02 مارس 1982.

2- قرار المحكمة العليا رقم (182539)، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/01/18، المجلة القضائية، العدد (02)، قسم الوثائق و المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 2001، ص45.

3- المادة (04/73) من القانون (90 - 11)، تنص على أنه: « للعامل الذي رفض إعادة إدماجه الحق في الحصول على تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة (06) أشهر من العملدون الاخلال بالتعويضات المحتملة».

4- محمود علي رحمة، المرجع السابق، ص307.

5- المادة (14) من المرسوم التنفيذي (90 - 290).

6- قرار المحكمة العليا رقم (288364)، صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2005/03/16، المجلة القضائية، العدد

(01)، قسم الوثائق و المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 2005، ص105.

(90-02) ، و الأمر أكدته المحكمة العليا في أحد قراراتها<sup>1</sup>.

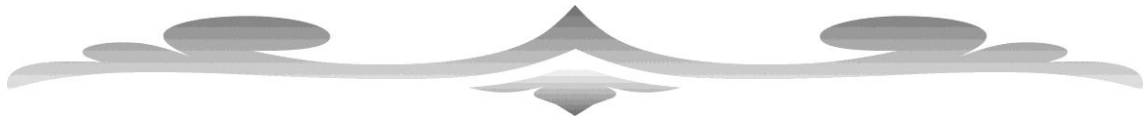
و أشير أن التعويض المدني الذي يحصل عليه المسير لا ينصب سوى على الضرر الحال فإن مفهوم الضرر المحتمل الذي يقصده المشرع بالمادة (04/73) من القانون (90-11) ينصرف إلى مفهوم تفويت الفرصة، فهذه الأخيرة و إن كانت أمراً محتملاً فإن تقديرها يُعتبر محققاً، من طرف قاضي الموضوع<sup>2</sup>.

و خلاصة لما جاء بيانه ، و حسب رأيي دائماً أن حكم القاضي بإعادة إدماج العامل المسير إلى منصبه هو أمر لا طائلة و لا فائدة منه بسبب التوتر و عدم الإنسجام يظل سائداً في علاقة عمل تبقى مهددة بالانهيار في أي لحظة ، مما يجعل إعادة إدماج الإطار المسير إلى منصبه الأصلي أمراً غير مقبول.

1- قرار المحكمة العليا رقم (214908) صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2001/03/21، المجلة القضائية، العدد

(01)، قسم الوثائق و المستندات المحكمة العليا، الجزائر، 2002، ص184.

2 - أمال بن رجال ، المرجع السابق، ص 147.



الخاتمة



## الخاتمة

تناولت في هذا البحث إشكالية النظام القانوني لعلاقة العمل التي تنشأ بين الإطار المسير و جهاز إدارة المؤسسة ، هاته الأخيرة التي تعتبر الإطار المادي والهيئة الجماعية، التي تنشأ ضمنه علاقة العمل.

ولما كانت مهمة تسيير المؤسسة العمومية تعتبر مسألة جوهرية، تستلزم إرادة قوية وممارسة سلطة فعلية، فقد خص المشرع الجزائري شأنه شأن باقي التشريعات الأخرى المقارنة الأرضية الخصبة للإطار المسير، الذي يعتبر بمثابة الريان في السفينة من زاوية الدور القيادي المنوط به، لأداء عمله بأريحية سواء من حيث مسألة تعيينه وصولاً إلى الصلاحيات التي خصه وحده بها دون غيره اعتباراً لطبيعة المهمة الموكلة له، والمسؤولية المناط بها كمثل للشركة من جهة ومسؤول عن تسييرها من جهة أخرى.

إن الإطار المسير كغيره من الأجهزة الأخرى قد يصل إلى مفترق الطرق بينه وبين المؤسسة الموضوعة رهن اشارته، الشيء الذي دفع المشرع، بأن يتدخل في هذا المنحنى أيضاً من خلال توجيهه لهاته العملية حتى لا تتعكس بشكل سلبي على المؤسسة العمومية ويتضح ذلك من خلال مختلف السلطات والصلاحيات التي وضعها المشرع بيد الإطار المسير بهدف ضمان الجودة في التسيير، وكذا في الشدة والصرامة التي أقرها في حقه إذا ما ثبتت مسؤوليته عن الأفعال المنسوبة إليه وذلك بهدف ضمان النجاعة في التسيير.

لذلك نجد أن المشرع الجزائري خصه بنظام خاص عن بقية فئة العمال الأخرى، من خلال انتهاجه لتلك الإصلاحات التي بدأها سنة (1988)، والتي سعى المشرع من ورائها إلى تحقيق الوفرة المالية والانتاجية، وجعلها تتحرك على أسس إقتصادية، فظهرت رغبته في دفع المؤسسة العمومية الاقتصادية للتطور، بإخضاعها إلى نفس القواعد والمعايير المنافسة والنجاعة التي تخضع لها الشركات الخاصة و ذلك لا يكون إلا بإصلاح أنظمة التسيير، وإخضاع علاقة المسيرين بالشركة إلى الحرية التعاقدية بالخروج من الإطار التنظيمي إلى الإطار التعاقدية ، وإلى مفهوم الخطر الذي يجعل بقاءهم على رأس المؤسسة متوقفاً على ما يحققونه من نتائج لصالح المؤسسة، لأجل ذلك أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي (90 - 290)، من أجل منح استقلالية أكبر للمؤسسات،

وتحقيق الغرض المنوط بها وإعطاء حرية أكبر للإطار المسير بالوصول إلى النتائج التي التزم بتحقيقها.  
و في هذا الصدد، أسجل بعض النتائج التي توصلت إليها من خلال بحثي هذا أوجهها كآلاتي:

- 01- تأثرت علاقة عمل الإطار المسير بالثغرات التي عرفتتها المؤسسة العمومية الاقتصادية، من نظام التعيين المباشر إلى النظام التعاقدى الحر.
- 02- يشترط المشرع الجزائري في عضو مجلس إدارة الشركة في أن يتولى منصب إطار مسير، يجب عليه أن يكون مالكا لعدد من الأسهم، والتي قدرها المشرع الجزائري بنسبة عشرين (20) بالمائة من رأس مال الشركة، وهي أسهم ضمان لأنها غير قابلة للتصرف فيها إذ تخصص جميعها لضمان أعمال التسيير، وفقدان هذا الشرط يؤدي إلى اعتبار المسير مستقيلا تلقائيا إن لم يُصحح من وضعيته في الآجال المحددة قانونا
- 03- إبقاء شرط الأسبقية في العمل من أجل شغل منصب إطار مسير ضروري في إنجاح عملية التسيير.
- 04- يعد عقد عمل الإطار المسير الذي يربطه بجهاز إدارة المؤسسة المصدر الأساسي لحماية كافة حقوقه، فالعقد هو الذي ينظم في بنوده كل الإجراءات التي تضمن الحماية لهم.
- 05- لم يتضمن المرسوم التنفيذي الخاص بعلاقة عمل الإطار المسير (90 - 290) صراحة على التسريح التأديبي، ولا على صور الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها الإطار المسير، بالرغم من الإشارة إلى مصطلح الخطأ الجسيم في هذه المادة (12) من المرسوم التنفيذي.
- 06- قد يتضمن عقد عمل الإطار المسير بنودا اتفاقية والتي يمكن أن يضعها الأطراف، وتعتبر بنود غير مألوفة لدى العمال الأجراء العاديين، فيلتزم المسير بتحقيق النتائج مسبقا، ويحدد أجره في العقد وعلى أساس المردودية.
- 07- تقييم المسيرين لم يعد يتم على أساس كيفية القيام بالعمل ولكن على أساس النتائج، لذلك يجب أن يتضمن عقد التسيير بوضوح الأهداف والنتائج، وكل إخلال بذلك يؤدي إلى



فسخ عقد عمل الإطار المسير.

**08-** خضوع الإطار المسير للإلتزامات المهنية المقررة في عقد التسيير، لايفي عدم خضوعه للإلتزامات المهنية العامة المفروض على مختلف فئات العمال الأخرى والمحددة في نص المادة (73) من القانون (90- 11).

**09-** إن التعويض المذكور في المرسوم التنفيذي بالنسبة للمسير أو جهاز إدارة الشركة إنما هو عبارة عن تعويض مدني، وليس كما هو معمول به في إطار قانون علاقات العمل (90- 11)، أين حدد المشرع الخطوات التي يتبعها من أجل إعادة الإدماج أو تعويض عن التسريح التعسفي مع تحديد حد أدنى لهذا التعويض ففي إطار المرسوم التنفيذي (90 - 290) فإن التعويضات مدنية بحتة إذ إتفق عليها الأطراف في العقد مسبقا أو في عقد لاحق، وهذا ما يعرف بالشرط الجزائي أو بتقدير القاضي طبقا لسلطته التقديرية التي منحها له المشرع في تقدير التعويض.

**10-** خضوع الإطار المسير كعامل أجير لقانون العمل يجعل من منازعاته، في أي إشكال أو خلاف حول بنود العقد بينه و بين جهاز إدارة الشركة من إختصاص القضاء الاجتماعي.

**11-** تشكيل منظومة قضائية متميزة نسبيا رغم إندماجها الهيكلي و الإجرائي في المنظومة القضائية الوطنية، إلا أنها تتفرد ببعض الخصوصيات، المميّزة لاسيما من حيث تعددية المرجعية القانونية التي تخضع لها في نظام عملها وإجراءاتها وأحكامها، والمتمثلة في قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و قواعد وأحكام القانون المدني والتجاري، إلا أن هذه المنظومة القضائية العمالية بمختلف هيئاتها الوقائية والعلاجية وبالرغم من المجهودات المبذولة على المستوى القانوني و الإجرائي لم تؤت ثمارها المنتظرة، وأنها لازالت بعيدة عن تحقيق الفاعلية في التصدي لمعالجة النزاعات الفردية للعامل المسير، كعدم إعادة إدماج العامل المسير في منصبه ، أو تعويضه بما يستحق عن التسريح التعسفي الذي يلحقه، يتطلب هذا الأمر البحث عن وصفة علاجية يمكنها أن تعيد روح الثقة و الحيوية والمصادقية في أجهزة المصالحة في تسوية منازعات العمل المتعلقة بالمسير.

**12-** تتميز المسؤولية المدنية أو الجزائية للإطار المسير في المؤسسات الاقتصادية في إطار علاقة العمل، بأنها واسعة النطاق تمتد حتى إلى المساءلة الجزائية للإطار المسير، وعن فعل التابعين له المديرين العامين.

**13-** تحمل الإطارات المسيرة المسؤولية عن تسيير الشركة يجعلهم يتعرضون للعزل المفاجئ من طرف أجهزة إدارة الشركة نتيجة لارتكابهم أخطاء في التسيير دون توضيح نوع الخطأ كالتواطؤ في قضايا الفساد أو خيانة الأمانة أو إبرام صفقات مشبوهة مخالفة للقواعد التي تحكم هذه المؤسسة العمومية الاقتصادية.

**14-** إن تخصيص المشرع العمالي لفئة الإطارات المسير بقانون خاص، لا يعد أبدا إنتهاكا و مساسا بمبدأ المساواة في العمل، بل إن تسيير وإدارة المؤسسة يقتضي هذا النمط تماشيا مع المسؤولية التي يتحمل الإطار المسير.

أما الاقتراحات فإنني أحاول ذكرها كالآتي:

**01-** ضرورة مراجعة المرسوم التنفيذي (90 - 290) ، بما يتماشى مع القوانين السارية المفعول سواء القوانين الاقتصادية أو المتعلقة بالشركات، التي أصبحت مستقلة في التسيير في ظل مبادئ اقتصاد السوق القائم عليها النظام الرأسمالي الليبرالي، وهذا من أجل حفظ التوازن بين مصالح الطرفين المسيرين و المستخدم على حد سواء.

**02-** يجب تحديد السن المناسب لشغل منصب إطار مسير، وأقترح أن يكون سن (35) سنة و ما فوق ذلك وحكمه في ذلك توفر الدراية الكاملة بالمقتضيات القانونية والاقتصادية والتي تهم مجال المال والأعمال، مع إبقاء على أقدمية العمل.

**03-** ضرورة أن تتضمن عقود عمل الإطارات المسيرة كيفية تعيينهم و عزلهم ، حقوقهم و واجباتهم وسلطاتهم واختصاصاتهم ومدة و وظائفهم، فيجب أن تكون شاملة و كاملة و هذا يسهل الاحتكام إليها في حالة نشوب نزاع.

**04-** تضمن القانون التجاري في العديد من نصوصه عبارة "العزل في أي وقت للإطار

المسير"، دون توضيح ذلك، على عكس ما تضمنه المرسوم التنفيذي (90 - 290) في المادة (10) منه، كما أن المشرع حسب المادة (15) من المرسوم (90 - 290) ، جعل فسخ عقد عمل الإطار المسير يخضع إلى قواعد القانون التجاري ، فكان الأولى أن تُحدد حالات العزل للإطار المسير في نصوص القانون التجاري بدل الغموض في نصوصه.

**05-** إعادة دور مفتش العمل كهيئة صلح ضمن إجراءات التسوية الودية، بدل أن يصبح مفتش العمل مجرد مراقب إداري لإجراءات التسوية الودية.

**06-** تخصيص قسم الاستعجالي في قضاء العمل خاصة لدى المحكمة الابتدائية، للفصل في

القضايا المرفوعة ضد الإطار المسير، في حالة ما إذا كان الخطأ ناتج عن ضرر لحق العامل عن إخلال المسير بالتزامات الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل.

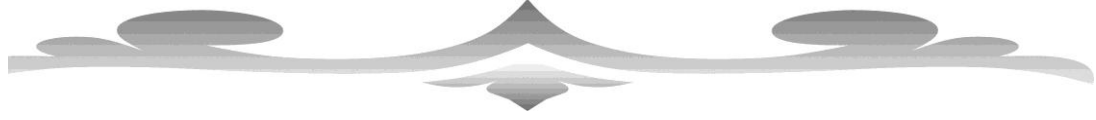
**07-** رفع التجريم عن الخطأ في التسيير، يجعل الإطار المسير في أريحية لإبراز قدراته في تسيير المؤسسة، وهذا من خلال مراجعة مواد القانون وإنشاء خلية يقظة قانونية أو لجنة تهتم بالوسائل القانونية، التي من شأنها تعزيز حماية الإطارات المسيرة بطريقة تجنب المتابعات القضائية وسجن مسيري المؤسسات العمومية، لا سيما وأن الجزائر تحاول الاعتماد على الاستثمار لإنعاش اقتصادها الوطني، وهذا لا يكون إلا في شركات المساهمة باعتبارها تصلح لإقامة المشاريع الاقتصادية والمالية الكبرى.

**08-** إعادة إدراج المادة (06 مكرر) من الأمر (15- 02)، كان تجسيدا من المشرع لسياسة الحد من العقاب، وهذا خروجًا عن المؤلف، كما أن هذه المادة وإن كانت تحمل في طياتها غموضا كثيرا وكأنها تشجع المسيرين على الفساد أكثر مما هي حماية لهم، فالمشرع الجنائي لم يقصد من وراء هذه المادة هذا الأمر، ولذلك كان من الضروري تعديل هذه المادة وليس إلغائها، كما أن جهاز إدارة الشركة، يعد جهاز مراقبة على أعمال المسير، مما يشعره بوجود مراقب على أعماله.

**09-** ضرورة التمييز بين فعل التسيير وبين الفساد والإهمال. فالتطور الذي يعرفه عالم المال و الأعمال أدى إلى تغيير السلوكيات التجارية، لذلك يجب تدخل المشرع الجزائري بوضع نظام قانوني خاص للمسؤولية الجزائية للمسير، و هذا من أجل التخفيف من الخطر الجزائي على المسير، و عدم ترهيبه في مجال المال والأعمال ، فيؤدي ذلك إلى قتل روح المبادرة عند المسيرين فينعكس ذلك على الاقتصاد الوطني.

**10-**مراجعة جميع مبالغ التعويضات المستحقة على مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية للتعويض عن الأخطاء التي يرتكبونها جبرا للضرر الذي يصيب الشركة ، لأن المبالغ المقررة في نصوص القانون التجاري أصبحت مبالغ زهيدة مقارنة بالواقع الحالي والظروف الاقتصادية للعديد من الإطارات المسيرة التي تتعدى على المال العام.

انتهى بعون الله وحمده



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولاً- القرآن الكريم برواية ورش عن نافع

ثانياً- الأحاديث النبوية

ثالثاً- النصوص التشريعية و التنظيمية الوطنية

أ- النصوص القانونية

- 01- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنظور بموجب المرسوم (96 - 436) مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996 (ج.ر.ج.ج) عدد (76) مؤرخة في 08 ديسمبر 1996، معدل و متمم، بموجب القانون رقم (02- 03) مؤرخ في 10 أبريل 2002، (ج.ر.ج.ج) عدد (25) مؤرخة في 14 أبريل 2002، معدل و متمم بالقانون (08- 09) مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، (ج.ر.ج.ج) عدد (63)، مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل و متمم بموجب القانون رقم (16- 01) مؤرخ في 06 مارس 2016 (ج.ر.ج.ج) عدد (14) مؤرخ في 07 مارس 2016، معدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم (20 - 442) يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، (ج.ر.ج.ج) عدد (82) مؤرخ في 30 ديسمبر 2020.
- 02- قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، وزارة المالية الجزائرية، المديرية العامة للضرائب، طبعة. 2016.
- 03- القانون رقم (16- 15) مؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون رقم (83 - 12) مؤرخ في 2 يوليو 1982، متعلق بالتقاعد (ج.ر.ج.ج) عدد (78) مؤرخ في 31 ديسمبر 2016.
- 04- القانون رقم (15- 20) مؤرخ في 30 ديسمبر 2020 يعدل و يتم الأمر (75- 59) المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون التجاري القانون التجاري، (ج.ر.ج.ج) عدد (71) مؤرخ في 30 ديسمبر 2015.
- 05- القانون رقم (08- 08)، المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مؤرخ في 23 فبراير 2008، (ج.ر.ج.ج) عدد (11) مؤرخة في 02 فبراير 2008.

- 06- القانون (06- 01) المعدل بالأمر (10-05) مؤرخ في 26 أوت 2010، ثم القانون (11 - 15) مؤرخ في 02 أوت 2011 ، (ج.ر.ج.ج) عدد (44) مؤخة في 10 غشت 2011.
- 07- القانون رقم (04-02) مؤرخ في 23 جويلية 2004 المتعلق بقواعد الممارسات التجارية،(ج.ر.ج.ج) عدد (41) مؤرخ في 27 جوان 2004.
- 08- القانون رقم(04 - 18) المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بالوقاية من المخدرات و المؤثرات العقلية، وقمع الاستعمال و الاتجار الغير مشروع (ج.ر.ج.ج) عدد(83) مؤرخ في 26 ديسمبر 2004.
- 09- القانون رقم (90 - 02) مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب، معدل و متمم، بالقانون(91- 27) المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم(06-03) مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، (ج.ر.ج.ج) عدد (46) مؤخة في 16 يوليو 2006.
- 10- القانون رقم(91-05) المؤرخ في 19 يناير 1991، بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل(ج.ر.ج.ج) عدد (04) مؤرخ في 23 يناير 1991.
- 11- القانون رقم(90 - 11) المتعلق بعلاقات العمل، والمؤرخ في 21 أبريل 1990،(ج.ر.ج.ج) عدد (17) مؤرخ في 25 أبريل 1990.
- 12- القانون رقم ( 90 - 03)، المتعلق بمفتشية العمل ، المؤرخ في 06 فبراير 1990، معدل و متمم بالأمر رقم(96-11)، مؤرخ في 09 يوليو 1996، (ج.ر.ج.ج)، عدد (43) مؤرخة في 10 يوليو 1996.
- 13- القانون رقم (90 - 04) المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بنزاعات العمل الفردية في العمل المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم (91 - 28) المؤرخ في 06 فبراير 1990، (ج.ر.ج.ج.) عدد (06) مؤرخة في 06 فبراير 1991.
- 14- القانون رقم (90 - 22) مؤرخ في 18 يناير 1990، يتعلق بالسجل التجاري (ج.ر.ج.ج) عدد (36) مؤرخة في 22 غشت 1990.

- 15- القانون رقم (90 - 30 ) مؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، معدل متمم بالأمر رقم (96 - 11)، مؤرخ في 10 جوان 1996،(ج.ر.ج.ج) عدد(36) مؤرخة في 12 ديسمبر 1996.
- 16- القانون رقم(89- 01) المؤرخ في 07 فبراير 1989 ، يتعلق بعقد التسيير،(ج.ر.ج.ج) عدد (06) مؤرخة في 08 فبراير 1989،المتضمن تعديل للقانون المدني الجزائري.
- 17-القانون رقم(88- 01) المؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،(ج.ر.ج.ج) عدد (02) مؤرخ في 13 يناير 1988.
- 18- القانون رقم(88 - 04)المؤرخ في 12 يناير 1988 يعدل ويتمم الأمر رقم(75- 59) المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 و المتضمن القانون التجاري ،يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية،(ج.ر.ج.ج) عدد (02) مؤرخ في 13 يناير 1988.
- 19- القانون رقم(88 - 07) المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل،(ج.ر.ج.ج) عدد (04) مؤرخ في 27 يناير 1988.
- 20-القانون رقم(83- 11) المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،(ج.ر.ج.ج) عدد (28) مؤرخ في 05 يوليو 1983.المعدل و المتمم بالأمر (96 - 17) المؤرخ في 06 يوليو 1996،(ج.ر.ج.ج) عدد(42) مؤرخة في 07 يوليو 1996.
- 21- القانون رقم (83-13) يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية،مؤرخ في 02 جوان 1993(ج.ر.ج.ج) عدد(28) مؤرخة في 05 جوان 1993، المعدل و المتمم بالأمر (96 - 19) المؤرخ في 06 يوليو 1996،(ج.ر.ج.ج) عدد(42) مؤرخة في 07 يوليو 1996.
- 22- القانون رقم(81 - 10) المؤرخ في 11 يوليو 1981، المتعلق بشروط بتشغيل العمال الأجانب في الجزائر،(ج.ر.ج.ج) عدد (28) مؤرخ في 14 يوليو 1981.
- 23- القانون رقم(82 - 06) المؤرخ في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية (ج.ر.ج.ج) عدد (09) مؤرخ في 02 مارس 1982 (ملغى)
- 24- القانون رقم(78- 12) المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، (ج.ر.ج.ج) عدد (32) مؤرخة في 08 غشت 1978(ملغى).

25- القانون رقم (62 - 157) مؤرخ في 31 ديسمبر 1962 يتضمن تمديد العمل بالتشريع الساري المفعول لغاية 31 ديسمبر 1962 (ملغى)

ب- الأوامر

26- الأمر رقم ( 01-15 ) المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن القانون التكميلي لقانون المالية 2015، (ج.ر.ج.ج) عدد(40) مؤرخ في 23 يوليو. 2015

27- الأمر رقم (15 - 02) مؤرخ في 23 يوليو 2015 (ج.ر.ج.ج.) عدد (40) مؤرخة في 23 يوليو. 2015

28- الأمر رقم (01-08) المؤرخ في 28 غشت 2008، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها (ج.ر.ج.ج.) عدد(11) ، مؤرخة في 02 مارس . 2008

29- الأمر رقم (01 - 04) المؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خوصصتها، (ج.ر.ج.ج) ، عدد(47) ، مؤرخ في 22 غشت 2001.

05- الأمر رقم ( 97- 13) المؤرخ في 31 ماي 1997 ،(ج.ر.ج.ج) عدد(38) مؤرخ في 04 يونيو 1997.

30- الأمر رقم(97-03) المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدد المدة القانونية للعمل،(ج.ر.ج.ج) عدد(03) مؤرخ في 12 يناير 1997.

31- الأمر رقم (96-21) المؤرخ في 09 يوليو 1996، يعدل القانون (90-11)،(ج.ر.ج.ج) عدد (47) مؤرخة في 10 يوليو. 1996

32- الأمر رقم( 95 - 07) المؤرخ في 25 يناير 1995،(ج.ر.ج.ج) عدد( 13) مؤرخة في 11 مارس 1995، يتعلق بالتأميم المعدل و المتمم، بالقانون رقم(06-04) المؤرخ في 20 فبراير 2006، (ج.ر.ج.ج) عدد(15) ، مؤرخ في 12 مارس 2006.

33- الأمر رقم ( 95 - 22) المؤرخ في 26 أوت 1995، المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية، (ج.ر.ج.ج) عدد( 48) مؤرخ في لسنة 1995 ، والمعدل والمتمم بالأمر(01 - 04).

34- الأمر رقم ( 95 - 25 ) مؤرخ 25 يسمبر 2995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال



- التجارية التابعة للدولة (ج.ر.ج.ج.) عدد (57) مؤرحة في 27 سبتمبر. 1995
- 35-الأمر رقم (31-75)، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بشروط العمل في القطاع الخاص،(ج.ر.ج.ج.) عدد (39) مؤرخ في 16 مايو. 1975
- 36- الأمر رقم (33-75) المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتية العمل والشؤون الإجتماعية،(ج.ر.ج.ج.) عدد(39)مؤرخ في 16 مايو. 1975
- 37- الأمر رقم (59-75) المؤرخ في 16 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون التجاري ، المعدل والمتمم بالأمر رقم(05-02) المؤرخ في 06 فبراير 2005،(ج.ر.ج.ج.) عدد (11)مؤرخ في 09 فبراير. 2005
- 38- الأمر رقم (58-75) مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني الجزائري معدل و متمم بالقانون رقم (05-10) مؤرخ في 20 يونيو 2005، (ج.ر.ج.ج.) عدد (44) مؤرخ في 26 يونيو. 2005
- 39- الأمر رقم(71-74) المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي(ج.ر.ج.ج.) عدد (101) مؤرخ في 13 ديسمبر. 1971
- 40- الأمر رقم (66-113)، المؤرخ في 02 جوان 1966، الذي يحدد بموجبه تطبيق الأمر رقم (66-133) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية (ج.ر.ج.ج.) عدد (46) مؤرخ في 08 يونيو 1966، (ملغى).
- 41- الأمر رقم(66-133) ، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة (ج.ر.ج.ج.) عدد (46) مؤرخ في 08 يونيو 1966، (ملغى).
- 42- الأمر رقم(66-155) المتضمنقانون الإجراءات الجزائية، مؤرخ في 15 يونيو 1966،(ج.ر.ج.ج.) عدد(48) مؤرخ في 15 يونيو 1966 معدل بالقانون رقم(19-10) (ج.ر.ج.ج.) عدد(78) مؤرخ في 11 ديسمبر 2019.
- 43- الأمر رقم (66-155) المتضمنقانون العقوبات الجزائري الجزائري مؤرخ في 05 يونيو 1966،(ج.ر.ج.ج.) عدد(49) مؤرخ في 11 يونيو 1966 معدل بالقانون رقم(11-14)، مؤرخ في 02 غشت 2011 (ج.ر.ج.ج.) عدد(44) مؤرخ في 10 غشت 2011.

### ج- المراسيم

44- المرسوم التنفيذي رقم (20 - 69 ) المؤرخ في 21 مارس 2020، و المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار و باء فيروس كورونا (كوفيد- 19) و مكافحته،(ج.ر.ج.ج.ج.) عدد (15) مؤرخة في 21 مارس .2020

45- المرسوم التنفيذي رقم (20 - 70) المؤرخ في 24 مارس 2020، يتضمن تحديد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد- 19) ،(ج.ر.ج.ج.ج.) عدد (16) مؤرخة في 24 مارس .2020

46- المرسوم التنفيذي رقم (01- 283) مؤرخ في 24 سبتمبر 2001، يتضمن الشكل الخاص بأجهزة إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها، (ج.ر.ج.ج.ج.) ،عدد(55) مؤرخة في 26 سبتمبر 2001.

47- المرسوم التنفيذي رقم (01 - 342) المؤرخ في 28 أكتوبر 2001، المتعلق بالتدابير الخاصة بحماية العمال و أمنهم من الأخطار الكهربائية في الهيئات المستخدمة،(ج.ر.ج.ج.ج.) عدد ( 65 ) مؤرخة في 04 نوفمبر .2001

48- المرسوم التنفيذي رقم(99-95) المؤرخ في 19 أبريل 1999، المتعلق بتدابير الوقاية من الأخطار المتعلقة بالأمنيات، (ج.ر.ج.ج.ج.) عدد (29) مؤرخ في 21 أبريل .1999

49- المرسوم الرئيسي، رقم ( 98 - 48 ) المؤرخ في 11 فبراير 1998، يتضمن القانون الأساسي للشركة الوطنية للبحث عن المحروقات و إنتاجها و نقلها و تحويلها و تسويقها" سوناطراك". معدل بالمرسوم الرئاسي (18- 152) المؤرخ في 04 يونيو 2018، ،(ج.ر.ج.ج.) عدد(33) مؤرخ في 06 يونيو .2018

50- المرسوم التنفيذي رقم(97 - 48) المؤرخ في 04 فبراير 1997، يحدد قائمة المهن و الفروع و قطاعات النشاطات الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر،(ج.ر.ج.ج.) عدد(08) مؤرخ في 05 فبراير .1997

51- المرسوم التشريعي رقم (94 - 09) المؤرخ في 26 ماي 1994 ، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة للإرادية،(ج.ر.ج.ج.) عدد(34) مؤرخ في لسنة .1994

- 52- المرسوم التشريعي رقم (94- 10) المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن أحداث التقاعد المسبق، (ج.ر.ج.ج) عدد(34) مؤرخ في 01 جوان 1994.
- 53- المرسوم التنفيذي رقم(93- 120) المؤرخ في 15 مايو 1993، المتعلق بطب العمل، (ج.ر.ج.ج) عدد(33) مؤرخ في 19 ماي 1993.
- 54- المرسوم التشريعي رقم (93-08) المؤرخ في 25 أبريل 1993، المتضمن تعديل القانون التجاري، (ج.ر.ج.ج) عدد(27) مؤرخ في 25 أبريل 1993.
- 55- المرسوم التنفيذي رقم(91-05) المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل، (ج.ر.ج.ج) عدد(4) مؤرخ في 23 يناير 1991.
- 56- المرسوم رقم(91 - 273) المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة (ج.ر.ج.ج) ، عدد(38) مؤرخ في 14 غشت 1991.
- 57- المرسوم التنفيذي رقم (90-290)، المؤرخ في 10 ربيع الأول عام 1411 الموافق 29 سبتمبر 1990، يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسييري المؤسسات، الصادر(ج.ر.ج.ج)، عدد(42)، مؤرخ في 03 أكتوبر 1990.
- 58- المرسوم رقم(86-276) المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتضمن تحديد شروط التوظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية، (ج.ر.ج.ج)، عدد(46) مؤرخ في 12 نوفمبر 1986.
- 59- المرسوم رقم ( 81- 57)، المؤرخ في 28 مارس 1981، يحدد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة و شروطه، (ج.ر.ج.ج) عدد(13) مؤرخ في 31 مارس 1981.
- 60- المرسوم رقم(75- 149) مؤرخة في 21 نوفمبر 1975، يتعلق بمجلس مديريات المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي، (ج.ر.ج.ج) عدد(100)، مؤرخ في 16 ديسمبر 1975.
- 61- المرسوم رقم(63- 95) المؤرخ في 18 ديسمبر 1963، يتعلق بتنظيم و تسيير المؤسسات المسير ذاتيا (ج.ر.ج.ج) عدد(15) مؤرخ في 22 مارس 1963، (الجريدة

باللغة الفرنسية).

#### د- النصوص الأجنبية

62- القانون المدني المصري رقم (131) سنة 1948 يتعلق بإصدار القانون المدني المصري، معدل و متمم بالقانون رقم (106) سنة 2011، (ج.م.ع) عدد (28) مؤرخة في 16 جوان 2011، الموقع الالكتروني التالي: [www.tantawylow.com](http://www.tantawylow.com)

63- القانون المغربي، قانون الالتزامات و العقود ، المعدل بالقانون رقم (111140) مؤرخ في 17 أغسطس 2011،(ج.ر.م.م) عدد (5940)، مؤرخة في 22 سبتمبر 2011.

64- القانون رقم (87-08) مؤرخ في 15 أوت 2005، يتعلق بإعادة تنظيم مجلة الالتزامات و العقود التونسية، (ج.ر.ج.ت) عدد(68) مؤرخة في 15 أوت 2005.

65- قانون العمل المصري الموحد رقم(12) لسنة 2003، واللائحة التنفيذية عدد(12)، الموقع الالكتروني التالي: [www.Egypt.gov.eg](http://www.Egypt.gov.eg)

66- قانون مدونة الشغل المغربي مدونة الشغل المغربية رقم(99 - 65)،(ج.ر.م.م) عدد(5167) مؤرخ في 08 ديسمبر 2003.

#### رابعاً- المراجع العامة

67- بلعيساوي محمد الطاهر ، مسؤولية مسيري الشركات التجارية (دراسة مقارنة) دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2020.

68- خديجة مضي، الوجيز في قانون الشركات - الأحكام العامة للشركات- أنواع الشركات التجارية- الطبعة الثانية سنة 2020.

69- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، دار هومة، الطبعة الثامنة عشرة سنة 2019، ص21.

70- كمال آيت منصور ، عقد التسيير ، دار بلقيس دار البيضاء، الجزائر ، طبعة 2019.

71- نسرين شريقي،سلسلة مباحث في القانون ، الشركات التجارية، دار بلقيس للنشرالدار البيضاء، الجزائر، 2019.

72- عمورة عمار، شرح القانون التجاري الجزائري، - الأعمال التجارية- التاجر- الشركات التجاري- دار المعرفة، طبعة 2018.

- 73- زايدي خالد ، أحكام شركات الأموال ، منشورات دار الخلدونية، طبعة .2018
- 74- نجار الويزة ، التصدي المؤسستي و الجزائري لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري ( دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة طبعة .2018
- 75- محمد لخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائري و إجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري( الوظيفي، العمالي ، المهني) جسور للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2018.
- 76- دحو مختار ، القرارات الجماعية العادية في شركة المساهمة(دراسة مقارنة)النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر سنة، .2017
- 77- علي حسن منهل، الإخلال المسبق بالعقد (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى سنة .2017
- 78- عزيز العكيلي ، الوسيط في الشركات التجارية، دراسة فقهية قضائية مقارنة في الأحكام العامة و الخاصة، دار الثقافة للنشر و التوزيع، .2016
- 79- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية الأحكام العامة و الخاصة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع طبعة .2016
- 80- علي شلال، المستحدث في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الكتاب الأول" الإستدلال و الإتهام" دار هومة، الجزائر .2016
- 81- أوهابيبية عبد الله، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ( التحري و التحقيق) دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، سنة .2015
- 82- أحمد الورفلي، الوسيط في قانون الشركات التجارية ، مشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، سنة .2015
- 83- عبد القادر البقيرات، مبادئ القانون التجاري، الأعمال التجارية- نظرية التاجر- المحل التجاري- الشركات التجارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية سنة .2015
- 84- السالم هاجم أبو قريش، دليل تأسيس الشركات التجارية في القانون التجاري الجزائري دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، سنة 2014.
- 85- محمد حزيط، المسؤولية الجزائية للشركات التجارية في القانون الجزائري و القانون

- المقارن، دار هومة للطبعة والنشر والتوزيع، طبعة 2014.
- 86- سامي عبد الباقي أبو صالح ، الشركات التجارية، طبعة 2013، بدون ذكر دار النشر.
- 87- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2012.
- 88- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام-العقد و الإرادة المنفردة( دراسة مقارنة في القوانين العربية) دار الهدى عين مليلة، الجزائر، طبعة 2011.
- 89- الهاشمي مقراني، القطاع الصناعي الخاص و النظام العالمي الجديد ( التجربة الجزائرية) مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث و الترجمة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، طبعة 2010.
- 90- كمال العياري، المسير في الشركات التجارية، الجزء الأول- شركات الأشخاص- الشركة ذات المسؤولية المحدودة- سلطات المسير، المسؤولية المدنية ، الجزائئية، الجبائية، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص طبعة 2010.
- 91- محمد السعيد صبري، الواضح في شرح القانون المدني- النظرية العامة للالتزامات مصادر الإرادة- العقد و الإرادة المنفردة- دراسة مقارنة في القوانين العربية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الرابعة 2009.
- 92- مصطفى كمال طه، الشركات التجارية- الأحكام العامة في شركات الأشخاص، شركات الأموال- أنواع خاصة من الشركات، دار الوفاء للنشر ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى 2009.
- 93- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية الأحكام العامة و الخاصة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر و التوزيع طبعة 2009.
- 94- محمد داوود يعقوب، المسؤولية في القانون الجنائي الاقتصادي، دراسة مقارنة بين القوانين العربية و القانون الفرنسي ، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت 2008.
- 95- نادية فضيل، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة

2008.

- 96- إلياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، الشركة المغفلة، مجلس الإدارة الجزء العاشر، منشورات الحلبي، الطبعة الأولى. 2008.
- 97- علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام (مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري) ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثامنة، 2008.
- 98- جبالي وعمر، المسؤولية الجنائية لأعوان الاقتصاديين ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية. 2008.
- 99- صفوت البهنساوي ، الشركات التجارية ، دار النهضة العربية ، طبعة. 2008.
- 100- محمد حزيط، مذكرات فس قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائري، طبعة. 2007.
- 101- عجة الجيلالي المظام القانوني للمؤسسة العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصخصة ، دار الخلدونية ، الجزائر، طبعة. 2006.
- 102- عبد الله بن دعيده ، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، الفصل الثاني، الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخصخصة في البلدان العربية، بحوث الندوة الفكرية التي نظمها المركز الوطني للدراسات و التحاليل الخاصة بالتخطيط- الجزائر الطبعة الثانية، بيروت،. 2005.
- 103- نادية فضيل، أحكام الشركة طبقا للقانون التجاري الجزائري (شركات الأشخاص) دار هومة للطباعة و النشرن الجزائر، طبعة. 2004.
- 104- عبد الحليم الفاعوري رفعت، تجارب عربية في الخصخصة، بحوث و دراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر. 2004.
- 105- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري- الأعمال التجارية - التاجر- الحرفي- الأنشطة التجارية المنظمة، دار بن خلدون للنشر، 2003.
- 106- رشيد واضح المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر ، طبعة. 2002.
- 107- كمال السعيد، شرح الأحكام العامة في قانون العقوبات، الدار العلمية الدولية، دار

- الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، سنة .2002
- 108- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الطبعة الأولى، الجزائر، سنة، 1998.
- 109- عمار عوابدي ، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية 1982.
- 110- عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط(1962-1980)،ديوان المطبوعات الجامعية .1982
- 111- محمد الصغير بعلي، تطور تنظيم القطاع العام، استقلالية المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية سنة .1992
- 112- الطيب بلولة، قانون الشركات ، سلسلة القانون في الميدان مطبعة بيرتي، بدون سنة النشر.
- 113- علي زغود، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة الطبعة الثانية، بدون سنة النشر.
- خامساً- المراجع المتخصصة**
- 114- بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العليا، النشر الجامعي الجديد، طبعة .2020
- 115- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية- جسور للنشر والتوزيع الجزائر، طبعة سبتمبر .2019
- 116- الياس ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي و عناصره، طباعة و توزيع المؤسسة الحديثة للكتاب لبنان، الجزء الأول، الطبعة الأولى، سنة .2018
- 117- الياس ناصف، آثار عقد العمل الفردي و انتهاؤه و مجلس العمل التحكيمي المؤسسة الحديثة للكتاب، الجزء الثاني، الطبعة الأولى سنة.2018
- 118- مغيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، طبعة سنة .2018
- 119- محمود علي رحمة، السلطة التقديرية و الشروط التعسفية لصاحب الغمل في إنهاء و



- تعديل عقد العمل ( دراسة مقارنة ) مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة الأولى، سنة 2018.
- 120- خالد حسن أحمد الالتزامات التبادلية بين صاحب العمل و العامل مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2016.
- 121- خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، الدار العثمانية، 2016.
- 122- وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل ، دار هومة ، طبعة 2016.
- 123- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2015.
- 124- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم للنشر و التوزيع سنة 2014.
- 125- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي، منازعات العمل و التأمينات الاجتماعية، دار هومة، طبعة 2014.
- 126- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي ( دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التميز و النقض) دار الثقافة للنشر و التوزيع، سنة 2014.
- 127- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل ن دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة و النشر و التوزيع، سنة 2013.
- 128- طريبت سعيد ، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، طبعة 2013 .
- 129- سماتي الطيب، حوادث العمل و الأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.
- 130- صلاح علي علي حسن، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل ( دراسة مقارنة) دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2012.
- 131- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2012.

- 132- خالد حامد، نزعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية. 2011
- 133- غالب علي الدودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان- الأردن- طبعة 2011.
- 134- هدى لطف العقيدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي، الطبعة الأولى، 2011.
- 135- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2010.
- 136- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، سنة 2010.
- 137- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2010
- 138- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية. 2010
- 139- سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 140- مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، طبعة 2010.
- 141- دياب صلاح محمد محمود، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية، مصر، طبعة 2010.
- 142- سماتي الطيب ، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد(08 - 08) دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر. 2010.
- 143- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 2010.

- 144- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية- تطبيقية- مقارنة- دار هومة، الطبعة الثالثة. 2009.
- 145- عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي ( مفهومه، إجراءاته، و آثاره) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2009
- 146- خليفي، عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008.
- 147- محمد شريف عبد الرحمن أحمد عبد الرحمن، أركان عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008.
- 148- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة (دراسة تحليلية ونقدية)، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع- الجزائر- طبعة 2008.
- 149- حسن عبد الحميد عاطف، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، القاهرة، دار النهضة العربية طبعة 2007.
- 150- محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني و قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية و معايير العمل الدولية، دار الكتب القانونية، مصر المحلة الكبرى 2007.
- 151- محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، وفقا لقانون العمل العماني و قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية و معايير العمل الدولية، دار الكتب القانونية، مصر المحلة الكبر 2007.
- 152- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح القانون العمل الجديد، في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزي وشركاه، طبعة 2005.
- 153- بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005.
- 154- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية" النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر" دار الخلدونية، 2005.
- 155- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة و

- النشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2005 .
- 156- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، في الفقه و القضاء المصري و الفرنسي، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية، جلال حزي و شركاءه، طبعة 2005.
- 157- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004.
- 158- راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2003.
- 159- راشد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2003.
- 160- همام محمد محمود زهران، قانون العمل المصري، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية سنة ، 2003.
- 161- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر ، الجزائر، طبعة 2003.
- 162- رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف الاسكندرية، سنة 2003.
- 163- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2000.
- 164- محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي، الجزء الأول، دون ذكر دار النشر، سنة 1999.
- 165- محمد حسن منصور، قانون العمل في مصر و لبنان، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت 1995.
- 166- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، سنة 1987.
- 167- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، سنة 1989.
- 168- حسن كيرة ، أصول قانون العمل -عقد العمل- منشأة المعارف الإسكندرية، الطبعة

الثالثة، سنة 1989.

169- جلال مصطفى القرشي- شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة، 1984.

170- أمال رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبعة بيرتي بدون ذكر سنة النشر.

سادساً- الرسائل والمقالات العلمية

أ- رسائل الدكتوراه

171- بلباي نوال، أطروحة دكتوراه، فرع قانون الجنائي للمؤسسات، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجبلاي اليابس، سنة المناقشة 2020.

172- حسام بوحجر، الحماية الجنائية للشركات التجارية في التشريع الجزائري المقارن، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون جنائي، جامعة باتنة كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2017-2018.

173- عياطة نايلة، المسؤولية الجزائرية للمسيرين في عالم الأعمال ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 1- ،يوسف بن خدة- كلية الحقوق، سنة 2018.

174- براهيم نسيمة ، الحماية القانونية لأجر في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، سنة 2016-2017

175- رحي أحمد، عقد التسيير في القانون المقارن، رسالة دكتوراه، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، سنة 2017.

176- غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل و تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02، سنة 2016-2017.

177- بدي فاطمة الزهراء، الرقابة الداخلية في شركة المساهمة، رسالة دكتوراه ، قانون أعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة أوبكر بلقياد تلمسان ، سنة 2016- 2017.

- 178- حاج سودي محمد، رسالة دكتوراه، قانون خاص، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال دراسة مقارنة، جامعة تلمسان، سنة 2015-2016.
- 179- عبد الهادي بن زيطة، قواعد المسؤولية في الأعمال الطبية الحديثة، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والفرنسي، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون الخاص، عقود ومسؤولية، جامعة الجزائري 01، يوسف بن خدة كلية الحقوق، 2014-2015.
- 180- ميراوي فوزية، أجور مديري الشركات التجارية في القانونين الفرنس والجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون الأعمال، 2011-2012
- 181- طريبت سعيد، عقود العمل محددة المدة، رسالة دكتوراه، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 01، كلية الحقوق ، سنة 2011.
- 182- عجة الجيلالي ، المظاهر القانونية للإصلاحات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون، معهد الحقوق ، والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر ،سنة 2004.
- ب- رسائل ماجستير:
- 183- حركاتي جميلة، المسؤولية الجنائية لمسيري المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، تخصص التنظيم الاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، 2013.
- 184- شاوش أسماء، النظام القانوني للمؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة البليدة، سنة أكتوبر 2012.
- 185- حشماوي مختارية ، تكوين الإطارات المسيرة الجزائرية، رسالة ماجستير، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم ، جامعة وهران، قسم علم الاجتماع، سنة 2011 -2012.
- 186- مشرفي عبد القادر، سلطات المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، رسالة ماجستير، قانون أعمال، جامعة وهران، كلية الحقوق، سنة 2011-2012.
- 187- زوبة عز الدين ، رسالة ماجستير، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقة العمل ، جامعة بومرداس، القانون، عقود و مسؤولية، 2011.

188- عشاش عبد الله ، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، فرع المسؤولية و العقود، جامعة يسوف بن خدة،الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،سنة 2010.

189- بوذراع أميرة حرم بصاح،شركات مساهمة الدولة بين خصخصة التسيير و الخوصصة، رسالة ماجستير، تخصص قانون أعمال،جامعة قسنطينة،.2009

190- عثمانية رؤوف، التخطيط في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير،جامعة الجزائر،سنة 2000-2001.

### ج- المقالات العلمية:

191- فروقيعلی، عبدالنور لعلام، التكييف القانوني لوباء "كورونا- كوفيد 19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر،مجلة تنمية الموارد البشرية مجلد 16 العدد 02 جوان 2021.

192- عبد الرشيد طبي، الرئيس الأول للمحكمة العليا ، الجزائر،القوة القاهرة و أثرها على التشريع و القضاء: فيروس كوفيد 19- نموذج- الموقع الالكتروني للمحكمة العليا <http://www.coursuperme.dz>:

193- أورمضيني ليندة،الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية ، السياسية و الاقتصادية، المجلد (57)، العدد (02)، سنة (2020)، تاريخ النشر،22/03/2020.

194- سلامي جميلة، مقال، تحديد الهيئات الاجتماعية في ظل مستجدات المادة ( 06 مكرر) من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، مقالة منشور بمجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بن خلدون، تيارت، تاريخ النشر 29 ماي 2019.

195- ناصر موسى، مقالة، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم المستخدم في التشريع الجزائري ( شرط عدم المنافسة في عقد العمل)، مجلة قانون العمل والتشغيل،المجلد (04) العدد(02) ( ديسمبر 2019).

196- وليد سعيد المدهون، مقالة بعنوان الطبيعة القانونية للمسؤولية الجزائية لمسييري

- المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاجتهاد القضائي المجلد (12) ، العدد (02) ، أكتوبر 2019. 197- كسال العربي، مقال، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدارسات القانونية و السياسية تاريخ النشر 02 فبراير 2018.
- 198- إلياس شرفة، حسان تريكي، الإطارات الصناعية تمثلات حول المؤسسة الدورو الاستراتيجية مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 31 /12/2017.
- 199 - قرين الطاهر، مقال، الخصوصية بين الضرورة وحق العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 46 سنة 2016، المجلد ب.
- 200- مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري ، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد الثاني جوان 2016.
- 201- عابد يحيوي ، رئيس قسم الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا،مقالة بعنوان ، علاقة العمل لمسيرى المؤسسات، المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني 2002، قسم الوثائق للمحكمة العليا ،سنة 2004.
- 202- بنعنتر عبد الرحمان، مقالة بعنوان، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و آفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الثاني، جوان 2002.
- 203-صيدي عبد الرحمان، مقالة، فعاليات قيد الشكوى في جرائم تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية، جامعة الجزائر1، بدون تاريخ النشر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية.
- 204- بوعزة ديدان، عبد الوهاب، مقالة بعنوان ، بوموسات المسؤولية الجنائية و المدنية لمسيرى شركات المساهمة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية، دون ذكر تاريخ النشر.
- 205- خليفي عبد الرحمان، النظام القانوني للإطارات المسيرة في قانون العمل الجزائري، مقالة منشور بالمجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، بدون ذكر تاريخ النشر.



206- ابن خليفة سميرة، مقالة بعنوان المؤسسة العمومية الاقتصادية بين الوصاية الإدارية و تنمية الاقتصاد الوطني في القانون الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد التاسع، بدون ذكر سنة النشر.

207- ناصر مراد، مقالة بعنوان ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية،دون ذكر تاريخ النشر .

سابعاً- المراجع باللغة الفرنسية

208-Sophie Robin-OLIVIER, « Manuel de droit européen du travail », Collection droit de l'unioneuropéenne, Edition Bienylant, paris,2016

209- Christophe RADE, « L'impact de La réforme du droit des contrats en droit du travail » ; Lexbase hebdo édition sociale, n 645 du 25 février 2016 ; Lexbook- revues.

210-Leila borsali hamdan .BERTI editions. Alge .2014.

211- Loinel Bélème, Saliariés,Défendez vos droit,éd Maxima,ParisFrance2010-2011.

212-Paullecannu. buono dondero.Droit des Sociétés.3e édition.Montchrestien.édition.Alpha.2010.

213- M'hamed Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, Tome 1 – les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat , OPU –année 2009.

214- Amoura Amar droit du Travail et drois social gud pratique.elmaarif editions ,2002.

215- Abdelmadjid Zaalani, la responsabilité pénale du chef d'entreprise en Algérie, revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques. N°04 de l'année, 2000.

216- M'hamed Naser-Eddine KORICHE, la relation de travail concernant les dirigeants d'entreprises, un régime spécifique et problématique, Revue Algérienne du travail numéro, 29-99.

217- AbdelmadjidZaalani, La responsabilité pénale des personnesmorales, Revue algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques, Ben Aknoun, l'Algérie, Volume .37, issue1,1999.

218-M fevo« responsabilité pénale des personnes moraleset responsabilité des dirigeants responsabilité , alternative ou commutative cPA8 décembre 1995 n°147.

219-GHEZALI Mahfoud, L'évolution de l'entreprise publique et de la planification enAlgérie ,RASJEP , n° 04 , 1989.

#### ثامناً- القرارات و الأحكام القضائية

- 220- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2018).
- 221- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2017).
- 222- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2014).
- 223- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2011).
- 224- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2010).
- 225- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2008).
- 226- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2007).
- 227- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2005).
- 228- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2005).
- 229- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2003).
- 230- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2003).
- 231- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2003).

- 232- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2002).
- 233- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (2002).
- 234- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2001).
- 235- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2000).
- 236- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (2000).
- 237- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (1999).
- 238- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الأول، سنة (1998).
- 239- المجلة القضائية الجزائرية، عدد خاص، سنة (1997).
- 240- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (1994).
- 241- المجلة القضائية الجزائرية، العدد الثاني، سنة (1990).

#### ثاسعاً- قرارات المحاكم الأجنبية

- 242- قرار المحكمة المغربية رقم (251) المؤرخ في 12/02/2009، ملف عدد (06/462) منشور بموقع وزارة العدل المغربية.

#### عاشراً- المنشورات و التعليمات

- 243- المنشور رقم (001) صادر عن وزارة العمل و الضمان الاجتماعي مؤرخ في 15 ديسمبر 2021 المتعلق بكيفيات تحديد أجور الإطارات المسيرة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري.

- 244- التعليمات رقم (10) صادرة عن وزارة المالية الجزائرية ، مؤرخة في 18 أكتوبر 2002، تتعلق بتصفية المؤسسات العمومية المحلّة، من قانون المالية لسنة (2000) و المادة (69) و المادة (201) و المادة (234) من قانون المالية لسنة (2001).

#### أحدا عشرة- المواقع الالكترونية

- 245- <http://www.mf.gov.dz>
- 246- مجلة العربي الجديد الموقع الالكتروني: <https://www.alaraby.co.uk>
- 247- جريدة البلاد الجزائرية، الموقع الالكتروني: <http://www.elbila.net>
- 248- جريدة الشروق، الموقع الالكتروني: [https:// www.echoroukonlinee.com](https://www.echoroukonlinee.com)

249- جريدة الخبر الجزائرية الموقع الالكتروني: <https://.elkhabar.com>

250- الموقع الالكتروني للمحكمة العليا الجزائرية: <http://www.coursuperme.dz>

## فهرس الموضوعات

الصفحة

أية الاستهلال.....	أ.....
الإهداء.....	ب.....
شكر و عرفان.....	ج.....
المختصرات.....	د.....
مقدمة.....	1.....
الباب الأول: تكوين علاقة عمل الإطار المسير.....	09.....
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لعقد عمل الإطار المسير.....	11.....
المبحث الأول: تحديد أطراف علاقة عمل الإطار المسير.....	13.....
المطلب الأول: تطور علاقة عمل الإطار المسير.....	13.....
الفرع الأول: تطور علاقة عمل المسير في إطار الاقتصاد الموجه.....	14.....
البند الأول: فترة التسيير الذاتي ( 1962 - 1965 ).....	14.....
البند الثاني: فترة الشركة الوطنية (1965 - 1971).....	16.....
البند الثالث: فترة التسيير الاشتراكي(1971 - 1988).....	18.....
الفرع الثاني: تطور علاقة عمل المسير في إطار الاقتصاد الحر.....	23.....
البند الأول: فترة استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية.....	23.....
البند الثاني: فترة خصصة المؤسسة العمومية الاقتصادية.....	28.....
المطلب الثاني: المقصود بالإطار المسير في المؤسسة ذات رؤوس الأموال.....	32.....
الفرع الأول: المقصود بالإطار المسير في الشركة ذات التسيير القديم.....	34.....
البند الأول: أعضاء مجلس إدارة الشركة.....	35.....
البند الثاني: رئيس مجلس إدارة الشركة.....	36.....
البند الثالث: المديرين العامين و إدارات المديرية.....	38.....
الفرع الثاني: المقصود بالإطار المسير في الشركة ذات التسيير الحديث.....	43.....
البند الأول: مجلس المديرين.....	44.....
البند الثاني: مجلس المراقبة.....	45.....

47.....	المبحث الثاني: تنظيم علاقة عمل الإطار المسير.
48.....	المطلب الأول: مضمون علاقة عمل الإطار المسير وخصائصه.
49.....	الفرع الأول: تعريف عقد عمل الإطار المسير.
50.....	البند الأول: تعريف عقد العمل في الفقه.
51.....	البند الثاني: تعريف عقد العمل في التشريع.
54.....	البند الثالث: تعريف عقد عمل الإطار المسير.
54.....	الفرع الثاني: خصائص عقد عمل الإطار المسير.
55.....	البند الأول: عقد عمل الإطار المسير عقد رضائي.
56.....	البند الثاني: عقد عمل الإطار المسير عقد تبادلي.
58.....	البند الثالث: إثبات وتحديد مدة عمل الإطار المسير.
63.....	المطلب الثاني: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن العقود المشابهة له.
64.....	الفرع الأول: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد المقاولة و عقد الوكالة.
64.....	البند الأول: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد المقاولة.
66.....	البند الثاني: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الوكالة.
69.....	الفرع الثاني: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الشركة وعقد التسيير.
69.....	البند الأول: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد الشركة.
71.....	البند الثاني: تمييز عقد عمل الإطار المسير عن عقد تسيير الشركة.
76.....	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لعلاقة عمل الإطار المسير.
77.....	المبحث الأول: انعقاد علاقة عمل الإطار المسير.
77.....	المطلب الأول: شروط انعقاد عقد عمل الإطار المسير.
77.....	الفرع الأول: الشروط العامة لانعقاد عقد عمل الإطار المسير.
78.....	البند الأول: الأهلية و الرضا.
82.....	البند الثاني: المحل و السبب.
85.....	الفرع الثاني: الشروط الخاصة لانعقاد عقد عمل الإطار المسير.
85.....	البند الأول: أن يكون المسير الأجير شخصاً طبيعياً.
86.....	البند الثاني: أن يكون المسير الأجير مالكاً لنسبة من أسهم الشركة.

- 88.....البند الثالث: أن يكون المسير الأجير معيناً من الهيئة المالكة لأسهم الشركة.
- 90.....البند الرابع: أن يكون للمسير عقد عمل سابق عن عضوية مجلس إدارة الشركة.
- 91.....المطلب الثاني: المركز القانوني لعلاقة عمل الإطار المسير.
- 92.....الفرع الأول: عنصر التبعية في عقد عمل الإطار.
- 93.....البند الأول: التبعية الفنية و المهنية.
- 96.....البند الثاني: التبعية التنظيمية و الإدارية.
- 98.....البند الثالث: التبعية الاقتصادية.
- 100.....الفرع الثاني: حقوق و التزامات الإطار المسير.
- 100.....البند الأول: الحقوق الأساسية للإطار المسير.
- 108.....البند الثاني: الالتزامات الأساسية للإطار المسير.
- 115.....المبحث الثاني: إنهاء علاقة عمل الإطار المسير.
- 115.....المطلب الأول: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل الإطار المسير.
- 116.....الفرع الأول: الاستقالة.
- 116.....البند الأول: تعريف الاستقالة.
- 119.....البند الثاني: شروط الاستقالة.
- 123.....الفرع الثاني: العزل.
- 124.....البند الأول: تعريف العزل.
- 130.....البند الثاني: الهيئة المختصة لعزل الإطار المسير.
- 132.....المطلب الثاني: الحالات الإرادية لإنهاء علاقة عمل الإطار المسير.
- 133.....الفرع الأول: إنهاء علاقة عمل المسير لأسباب عارضة.
- 133.....البند الأول: وفاة الإطار المسير.
- 135.....البند الثاني: العجز الكلي للإطار المسير.
- 137.....الفرع الثاني: إنهاء علاقة العمل لاستحالة التنفيذ.
- 137.....البند الأول: القوة القاهرة.
- 141.....البند الثاني: آثار القوة القاهرة على علاقة عمل الإطار المسير.
- 147.....الباب الثاني: الآثار المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير.

148.....	الفصل الأول: المسؤولية المترتبة عن علاقة عمل للإطار المسير
149.....	المبحث الأول: مسؤولية الإطار المسير عن التزامات عقد العمل
150.....	المطلب الأول: إخلال الإطار المسير بعقد العمل المتفق عليه
151.....	الفرع الأول: تحديد العمل عن طريق الاتفاق
152.....	البند الأول: التحديد الموضوعي لعقد عمل المسير
155.....	البند الثاني: التحديد المكاني لعقد عمل المسير
156.....	البند الثالث: التحديد الزمني لعقد عمل المسير
158.....	الفرع الثاني: أحكام امتناع المسير عن تنفيذ العمل في قواعد القانون المدني الجزائري
158.....	البند الأول: امتناع المسير عن الالتزام بمبدأ حسن النية
162.....	البند الثاني: امتناع المسير عن تحقيق غاية أوبذل عناية
165.....	المطلب الثاني: إخلال الإطار المسير بمستلزمات تنفيذ عقد العمل
166.....	الفرع الأول: إخلال الإطار المسير بمبدأ عدم المنافسة
166.....	البند الأول: الأساس القانوني لإخلال الإطار المسير بمبدأ عدم المنافسة
169.....	البند الثاني: الأساس الاتفاقي لإخلال الإطار المسير بمبدأ عدم المنافسة
172.....	البند الثالث: أساس إخلال الإطار المسير بالالتزام بمبدأ عدم المنافسة في الفقه الإسلامي
173.....	الفرع الثاني: إخلال الإطار المسير بالالتزام بالمحافظة على السر المهني
175.....	البند الأول: شروط إخلال الإطار المسير بالالتزام بالسر المهني
177.....	البند الثاني: صور إخلال الإطار المسير بالالتزام بأسرار العمل
178.....	البند الثالث: نطاق التزام الإطار المسير بالالتزام بأسرار العمل
181.....	المبحث الثاني: مسؤولية الإطار المسير عن التزامات العمل القانونية
181.....	المطلب الأول: إخلال الإطار المسير بالالتزامات الواردة في قانون العمل
182.....	الفرع الأول: إخلال الإطار المسير بعدم طاعة أوامر المستخدم
183.....	البند الأول: أساس إلتزام الإطار المسير بعدم بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة
185.....	البند الثاني: حدود التزام الإطار المسير بطاعة أوامر جهاز إدارة المؤسسة
189.....	الفرع الثاني: تحديد الخطأ و الجزاء المترتب عن عدم طاعة أوامر المستخدم
190.....	البند الأول: تحديد خطأ الإطار المسير



193.....	البند الثاني: تحديد الجزاء المترتب عن خطأ الإطار المسير
196.....	المطلب الثاني: إخلال الإطار المسير بقواعد التشغيل و حماية العمال
196.....	الفرع الأول: إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل العمال
198.....	البند الأول: إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل القصر
201.....	البند الثاني: إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل النساء
202.....	البند الثالث: إخلال الإطار المسير بالتزامات تشغيل الأجانب
204.....	الفرع الثاني: إخلال الإطار المسير بقواعد حماية العمال
205..	البند الأول: إخلال المسير بعدم توفير و سائل الوقاية الصحية و الأمن وسط العمال
207.....	البند الثاني: إخلال الإطار المسير بالقواعد المتعلقة بطب العمل
209.....	البند الثالث: إخلال الإطار المسير بعدم دفع اشتراكات العمال
210.....	الفصل الثاني: المنازعات المترتبة عن علاقة عمل الإطار المسير
211.....	المبحث الأول: منازعات متعلقة بدعاوى مهام التسيير و الإدارة
212.....	المطلب الأول: دعاوى المسؤولية المدنية عن خطأ أعمال التسيير والإدارة
213.....	الفرع الأول: الدعوى الممارسة من طرف الشركة ضد الإطار المسير
214.....	البند الأول: صاحب الاختصاص في رفع دعوى المسؤولية المدنية للشركة ضد الإطار المسير
218.....	البند الثاني: أساس ممارسة دعوى المسؤولية المدنية للشركة ضد الإطار المسير
221.....	الفرع الثاني: ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم ضد الإطار المسير
222.....	البند الأول: مبررات المساهم في تحريك دعوى الشركة ضد الإطار المسير
224.....	البند الثاني: ضوابط ممارسة دعوى الشركة من طرف المساهم ضد الإطار المسير
226.....	البند الثالث: شروط ممارسة المساهم دعوى الشركة ضد الإطار المسير
228.....	المطلب الثاني: دعوى المسؤولية الجنائية ضد المسير عن جرائم التسيير و الإدارة
230.....	الفرع الأول: دعوى المسؤولية الجنائية عن مخالفات إساءة تسيير أموال الشركة وإدارته
230.....	البند الأول: مسؤولية المسير عن مخالفات تسيير أموال الشركة
234.....	البند الثاني: دعوى مسؤولية المسير عن جرائم أعمال إدارة الشركة
236.....	الفرع الثاني: دعوى المسؤولية الجنائية ضد المسير عن جرائم التشغيل
237...	البند الأول: مسؤولية المسير عن الجرائم الواقعة على أعوان أجهزة الرقابة و التفتيش

240.....	البند الثاني:دعوى المسؤولية الجنائية على مخالفة المسير قواعد جرائم التشغيل
242.....	البند الثالث: إنتفاء دعوى المسؤولية عن المسير
247.....	المبحث الثاني: الدعاوى المتعلقة بمنازعات علاقة عمل الإطار المسير
248.....	المطلب الأول:مفهوم منازعات علاقة عمل الإطار المسير
249.....	الفرع الأول: تعريف منازعات علاقة عمل الإطار المسير و خصائصها
249.....	البند الأول: تعريف منازعات علاقة عمل المسير
251.....	البند الثاني:خصائص منازعات علاقة عمل المسير
254.....	الفرع الثاني: موضوع منازعات علاقة عمل الإطار المسير
255.....	البند الأول: منازعات متعلقة ببنود عقد التسيير
258.....	البند الثاني: منازعات متعلقة بسلطات المسير
260.....	البند الثالث: منازعات متعلقة بمراجعة مدة العقد و تكييفه أثناء التنفيذ
262.....	المطلب الثاني: طرق تسوية منازعات علاقة عمل الإطار المسير
263.....	الفرع الأول: التسوية الودية لمنازعات علاقة عمل الإطارالمسير
263.....	البند الأول: التسوية الودية على مستوى الهيئة المستخدمة
267.....	البند الثاني: التسوية الودية عن طريق مفتشية العمل
271.....	الفرع الثاني: التسوية القضائية لمنازعات علاقة عمل الإطار المسير
273.....	البند الأول: إجراءات التقاضي أمام القضاء الاجتماعي
276.....	البند الثاني: تقدير القاضي الاجتماعي للخطأ الجسيم المبرر لعزل الإطار المسير
280.....	البند الثالث: رقابة القاضي الاجتماعي لإجراءات تسريح الإطار المسير
286.....	الخاتمة
291 .....	قائمة المصادر و المراجع
315.....	فهرس الموضوعات

## ملخص البحث

إن إنتقال الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق أظهر مشكلاً كبيراً ، يتعلق بطبيعة النظام القانوني لعلاقة العمل بين المسير و المؤسسة، فالمسير أصبح يعين من قبل أجهزة المؤسسة ولم يعد ممثلاً للدولة. الأمر الذي تطلب تدخل المشرع و اعتبر المسير مجرد عاملاً أجيراً لدى المؤسسة يخضع لنظام خاص، متمثلاً خصوصاً في المرسوم التنفيذي رقم(90 - 290) ، الذي إرتكز بالأساس على إجراءات التوظيف. وكذا إلى طبيعة العقود التي تتميز بها عن غيرها من عقود العمل العادية بالإضافة إلى الصفة المزدوجة التي يحملها الإطار المسير. فهي صفة الأجير من جهة و من جهة أخرى صفة الوكيل عن المؤسسة التي يعمل لحسابها، كذلك الطبيعة الخاصة التي تتعلق بمضمون العقد و إجراءات إبرامه و أخيراً في الأحكام و القواعد القانونية التي تحكم علاقات عمله، مع المؤسسة و المتمثلة في قانون علاقة العمل(90 - 11) ،من خلال حقوقهم و واجباتهم ، و القانون التجاري الجزائري بصفة متميزة نظراً لطبيعة أعمالهم و المهام الموكلة لهم و المسؤولية المناطة بهم؛ باعتبارهم ممثلين للشركة تجاه الغير و مسؤولين عن تسييرها تجاه المالكين لها.

**الكلمات المفتاحية:** الإطار المسير، جهاز إدارة الشركة، عقد التسيير، خطأ المسير، مسؤولية المسير، منازعات المسير.

## **Abstract**

Algeria's transition from a command economy to a market economy has revealed a major problem related to the nature of the legal regime of the labor relationship between the leader and the institution. The matter which required the intervention of the legislator and considered the manager as a simple employee with the institution subject to a special regime, notably represented in the executive decree n° (90-290), Which was based mainly on the recruitment procedures as well as on the nature of the contracts which distinguish them from other normal employment contracts, in addition to the double character of the management, it is the character of the employee on the one hand and on the other on the other hand the nature of the representative of the institution for which he works, as well as the particular character which relates to the content of the contract and the methods of its conclusion, and finally to the legal provisions and the rules which govern his relations work with the institution, represented in the law on labor relations (90-11), through their rights and duties, and Algerian commercial law in a distinct way due to the nature of their work and the tasks that they are assigned the responsibility entrusted to them; As representatives of the company vis-à-vis third parties and responsible for its management vis-à-vis its owners.

**Keywords:** management framework, company management body, management contract, manager error, manager liability, manager disputes.