



مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

The role of a shareholder company's director between commercial law  
and labor law when an employee is hired in the company

مزوار فتحي\*

جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان

fathi.mezouar@univ-tlemcen.dz

تاريخ إرسال المقال: 2023 /05 /02 تاريخ قبول المقال: 2023 /08 /14 تاريخ نشر المقال: 2023 /09 /15

### الملخص:

أفضل ما قد يحصل عليه مدير في شركة المساهمة، الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة. هذا الوضع يوفر للمسير أكثر حماية له ضمن قواعد تشريع العمل بصفته صاحب عقد عمل، بالرغم من الحماية التي يوفرها النظام القانوني للإدارة و التسيير داخل شركة المساهمة. كما تعتبر هذه الحالة التي تجمع الصفتين من اهم الوضعيات التي يرغب فيها كل مدير، حيث يحتفظ المدير بجميع امتيازات عقد العمل الذي يمارسه، كما يساهم في تحسين القرارات التي يتخذها بصفته مسير و مدير للشركة.

الكلمات المفتاحية: شركة المساهمة، مسير ، عقد عمل، أجير، مساهم.

### **Abstract:** The abstract

The best thing a manager in a joint-stock company could get is the combination of the employee status with the manager position in the same company. This situation provides the manager with

\* المؤلف المرسل

### مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

more protection under the labor legislation rules as an employee under a work contract, despite the protection provided by the legal system for management and administration within the joint-stock company. This situation, which combines both statuses, is considered one of the most important situations that every manager desires, as the manager retains all the privileges of the employment contract they practice, while contributing to improving the decisions they make as a manager for the company.

**Keywords:** Joint-stock company, manager, employment contract, employee, shareholder.

#### مقدمة:

تعد شركة المساهمة أداة للتطور الاقتصادي في العصر الحديث و ذلك بفضل تجميع رؤوس الأموال من أجل تجسيد المشاريع الكبرى. ونظرا للدور الهام التي يقوم به هذا النوع من الشركات في التأثير على إقتصاد الدولة. قام المشرع بتفصيل الأحكام المنظمة لها في القانون التجاري. ويعد تنظيم إدارة داخل الشركة من أهم المسائل التي اهتم بها المشرع. وتبنى نوعين من أنظمة الإدارة لهذه الشركات، النوع الأول هو مجلس الإدارة، حيث يتولى هذا المجلس إدارة شركة، أما النظام الثاني فهو مجلس المديرين ويهدف هذا التسيير إلى الفصل بين إدارة شركة ومراقبتها حيث يطلع مجلس المديرين بإدارة الشركة، بينما تكون الرقابة من اختصاص مجلس المراقبة .

ويتمتع مجلس المديرين بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف، ويمارس هذه السلطات في حدود موضوع الشركة مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لمجلس المراقبة وجمعيات المساهمة .

أما عن سير مجلس المديرين فإنه يتداول ويتخذ قراراته حسب الشروط التي يحددها القانون الأساسي للشركة، حيث يمثل رئيس مجلس المديرين الشركة في علاقتها مع الغير، غير أنه يجوز أن يسمح القانون الأساسي للشركة المساهمة لمجلس المراقبة بمنح نفس السلطة التمثيلية لعضو أو عدة أعضاء آخرين في مجلس المديرين، ولا يحتج على الغير بأحكام القانون الأساسي التي تحدد سلطة تمثيل الشركة ولا تمنح مهمة رئيس مجلس المديرين لصاحبها سلطة إدارة أوسع من ذلك التي منحت لأعضاء الآخرين في مجلس المديرين .

### مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

ولأن اختيار من يقومون بإدارت هذه الشركات الضخمة تكتسي أهمية بالغة، حاول المشرع الجزائري الإحاطة بكل الوضعيات التي قد تطرأ خلال حياة الشركة، ومن بينها وضعيات جمعهم صفتهم كمديرين مع صفتهم كأجراء في الشركة ذاتها<sup>[1]</sup>.

سمح المشرع الجزائري بالجمع صراحة في شركة المساهمة بين وظيفة مسير لها و كذلك صفة عامل اجير لها، وهذا على غرار المشرع الفرنسي، حيث قيد هذا الجمع بشروط متنوعة و مختلفة حتى يكون هذا الجمع بين الصفتين مقبولا .

يعد الجمع بين صفة أجير وصفة مدير في الشركة المساهمة الوضعية المثالية التي يطمح إليها كل المديرين، نظرا لآثارها الإيجابية على صاحبها فالجمع يسمح بالتمتع بمزايا و امتيازات عقد العمل المختلفة، التي تعتبر أكثر حماية لهم، بالنظر إلى النظام القانوني لمديري شركة المساهمة، الذي يخضع لنصوص القانون التجاري، فالأجير المساهم الذي يعين قائما بالإدارة، يحتفظ بمزايا عقد العمل إلى جانب مزايا المنصب الإداري الذي عين فيه، وهذا يعد أفضل وضع يحصل عليه مدير في شركة المساهمة. فهو يحصل على الحماية ضمن قواعد شريع العمل بصفته صاحب عقد عمل و يرقيه اجتماعيا داخل الشركة من جهة، و من جهة اخرى حين توليه المنصب الإداري يجعله يساهم في قرارات الشركة ويمكنه من تطوير مهاراته.

يمكن تصنيف مزايا و امتيازات الجمع بين عامل أجير و مسير داخل الشركة إلى صنفين هامين، أولهما هو الحماية المعنوية التي تجعل الشخص المعني في وضع مستقر، خاصة ضد العزل في أي وقت، كما يوفر الجمع بين الصفتين وضعية مادية مريحة<sup>[2]</sup>.

إن خضوع نفس الشخص إلى نظامين قانونيين متعارضين من حيث المبدأ، يستلزم النظام القانوني الأول اي القانون التجاري الذي يحدد مهام و صلاحيات مسير الشركة و اعطائه كامل الحرية للتصرف باسمها، في حين يفرض النظام القانوني الثاني اي قانون العمل وجوب البقاء ضمن مفهوم التبعية للشركة، الامر الذي يشكل مسألة بالغة التعقيد من الجانب العملي ، الامر الذي يطرح العديد من الإشكالات التي تتطلب معالجتها من خلال تفصيل شروطه من وجوب أسبقية صفة الأجير و وجود عمل فعلي في المبحث الأول ثم بيان جزاء تخلف هذه الشروط والمتمثلة في بطلان تعيين في منصب مدير وكذا صحة

1 - المادة 554 من القانون التجاري الجزائري "يجوز للمدير في العلاقات بين الشركاء و عند عدم تحديد سلطاته في القانون الاساسي أن يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة"

2 - بشير هدي، الوالي في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - دار الريحانة، الطبعة الاولى، 2002، ص 139.

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

المداولات. التي شارك فيها المدير المعني مع التطرق لحالات انتهاء وضعية الجمع بين الصفتين في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: شروط الجمع بين وظيفة مدير وصيفة أجير في شركة المساهمة.

المادة 615 من القانون التجاري الجزائري تنص "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل. ويعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلا. ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداولات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون. في حالة الدمج، يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات المدمجة". على ضرورة توافر شرطين من اجل الجمع بين صفة موظف مسير و صفة اجير عامل داخل الشركة، اولهما أن يكون عقد العمل سابقا بسنة واحدة على الأقل من تعيين الشخص في المنصب الإداري الجديد اي مدير للشركة نفسها، و تطابق هذا العقد مع استخدام فعلي. وعليه سنبحث عن شرط الأسبقية في المطلب الأول ثم شروط وجود العمل ألف عليك المطلب الثاني.

### المطلب الأول: شرط أسبقية صفة أجير بعقد عمل لشركة المساهمة عن صفة اداري

#### مسير لها.

جب أن يكون عقد العمل سابقا للتعيين كعضو في الهيئة الإدارية، وقد تم تحديد هذه الأسبقية المشترطة لمدة سنة على الأقل  ويطابق هذا النص من القانون التجاري جزائري النص المقابل في القانون الشركات الفرنسي القديم ير. حيث أن هذا الأخير شهد العديد من التعديلات ، حيث ألغيت المدة واحتفظ بشرط الأسبقية، لذلك سنقوم بتحديد مفهوم الأجير ثم نبين كيفية اكتساب صفة المدير في شركة مساهمة .

#### أولا: مفهوم الأجير في قانون العمل.

<sup>3</sup> - المادة 615 الفقرة 1، من القانون التجاري الجزائري "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل. ويعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلا. ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداولات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون..."

<sup>4</sup> - Art. 93 loi n° 66-537 du 24 juillet 1966

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

جاء مفهوم الأجر من تعريف عقد العمل، والواقع أن المشرع الجزائري لم يعرف عقد العمل ضمن قانون العمل وهي فكرة حديثة وهامة جدا تنتشأ بين مفاهيم حقوق العامل والتزامات التي تقع على عاتق العامل. وهو نفس الاتجاه الذي سلكه المشرع الفرنسي<sup>5</sup>، أما التعاريف الحديثة فتميل إلى استعمال اصطلاحات أكثر تطورا وأقل تعقيدا، فيقابل الإصطلاح العام "عمال" جميع فئات الأجراء، في غياب التعريف القانوني لعقد العمل. يتوقفو تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعقد العمال على طبيعة الروابط التي تجمع العمال بأصحاب الأعمال ومدى وجود مبدأ الحرية التعاقدية بين الطرفين المتعاقدين، خاصة وأن الأجير يضع ذكاه و نشاطه وقوته البدنية، وخصائصه المعنوية تحت سلطة شخص آخر، وتجب الإشارة إلى أن المبدأ في عقد العمل يبرم لمدة غير محدودة كما يمكن للطرفان الاتفاق على خلاف ذلك في العقد<sup>6</sup>.

### 1- اكتساب صفة المدير في شركة المساهمة.

حددت القواعد القانونية شروط موضوعية لاكتساب صفة المدير في شركة مساهمة، فلا يشترط أن يكون المعني متحصلا على شهادة معينة أو قد تابع تكويننا خاص ، يتم الاكتفاء في أغلب الأحيان بالخبرة. بما أن القانون خول لمسيرى الشركة أوسع السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة. باعتبارهم الممثلين المباشرين و الموكلين لرعاية مصالح المساهمين، وضع المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي بعض الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الذين توكل إليه مهمة إدارة شركة المساهمة.

أول هذه الشروط هو الشخصية القانونية حيث تجيز الأحكام القانونية المنظمة لمجلس الإدارة بأن يكون أعضاؤه من الأشخاص الطبيعيين أو الأشخاص المعنويين ، ماعدى رئيس مجلس الإدارة الذي يجب أن يكون شخص طبيعي، وذلك تحت طائلة بطلان التعيين. اشترط المشرع الجزائري في عضو مجلس الإدارة على عكس عضو مجلس المديرين والمدير العام أن يكون مساهما في شركة المساهمة. حتى تكون له مصلحة في إدارتها على الوجه الأكمل. كما تتنافى مع وظيفة مدير في شركة المساهمة ممارسة مهنة حرة يمنع قانونها الأساسي على صاحبها ممارسة أي نشاط آخر، مثلما هو الحال بالنسبة للموثقين والمحضرين القضائيين والمحامين، ويجد هذا المنع تبريره في رغبة المشرع في ضمان إدارة كافية للشركة وكذلك استقلالية الوظائف .

<sup>5</sup> - جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 79.

<sup>6</sup> - المادة 11 من القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة".

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

حدد المشرع الجزائري القواعد أو الشروط الشكلية لتعيين أعضاء الهيئات الإدارية و اخضع كل نظام لإجراءات خاصة به. فبالنسبة لاعضاء مجلس الإدارة تختلف إجراءات تعيين بحسب ما إذا لجأت الشركة علنيا للإدخار، أو تأسست فوريا، ففي الحالة الأولى يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة التأسيسية في القانون الأساسي وهذا في كل من التشريع الجزائري والفرنسي .  
أما أثناء حياة الشركة، فإن الجمعية العامة العادية هي التي تعين أعضاء مجلس الإدارة ويتم ذلك من خلال الجمعية العامة العادية السنوية، يقوم المساهمون بتعيين ممثليهم.  
لكن الواقع أن أي جمعية عامة عادية أخرى يمكنها القيام بتعيين الهيئة الإدارية و ينتخب أعضاء مجلس الإدارة بأغلبية ثلثية أصوات المساهمين الحاضرين أو الممثلين عنهم .  
منح المشرع مجلس الإدارة الحق بتعيين أعضاء في المجلس في حالة شهور منصب بسبب الوفاة أو الاستقالة. ويتولى تعيين أعضاء مجلس المديرين في التشريع الجزائري مجلس المراقبة . ويكون عددهم بين ثلاثة وخمسة أعضاء لمدة تتراوح بين عامين إلى ست سنوات. فإن لم ينص القانون على مدة شغل الوظائف في شركة المساهمة فإنها تقدر بأربع سنوات.  
**2- القواعد الخاصة لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة.**

لم يكن الأجراء في القانون التجاري يشاركون في تسير الشركة وإنما بموجب عقد العمل الذي يربطهم بالشركة، كانوا بمثابة دائنين لها بالأجر المقابل للعمل الذي يؤدونه. ولما ذاعت المبادئ الاشتراكية. ظهرت ضرورة القضاء على سيطرة رأس المال وتحقيق التعاون بين أرباب العمل والعمال. بغية تخفيف حدة الصراع بين الطبقات الاجتماعية<sup>7</sup>. وقد تبني المشرع الجزائري هذه الأفكار و تدرج في تطويرها. على غرار التشريعات المقارنة وعلى الخصوص التشريعين الفرنسي والمصري.

### ثانيا: مضمون شرط الأسبقية.

ينص المشرع الجزائري في المادة 615 من القانون التجاري على أن عقد العمل يجب أن يكون سابقا للتعيين في منصب قائم بالإدارة لمدة سنة على الأقل .  
هذا الشرط يعتبر معيارا يتم من خلاله التأكد من مؤهلات الأجير التي يفترض أنه أثبتها خلال المعينة، والتي ترشحه لتولي منصب مدير في شركة المساهمة .  
كما تجدر الإشارة أن النص القانوني لم يحدد نقطة انطلاق لحساب الأسبقية، وهو ما يثير التساؤل حول ما إذا كان من الواجب اعتبار تاريخ بدأ العمل الفعلي في المهام المأجورة، أو تاريخ الإبرام الشكلي

7 - مصطفى كمال طه، القانون التجاري، الدار الجامعية، بيروت، 1986، ص 334.

### مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

للعقد. وقد اختلفت الآراء حول هذه المسألة، فهناك من يعتمد فكرة اتفاق الإرادتين كبداية أو تاريخ لإبرام العقد. فإن كان تحديد اتفاق الإرادتين صعبا، يؤخذ بتاريخ استلام الوظائف الذي يكون دائما لاحقا لتبادل إرادتين .

قبل ذلك، يشترط أن تكون الشركة قائمة متمتعة بكيانها القانوني، الذي لا يتحقق إلا بشهر عقد تأسيسها. إلا أن هناك إمكانية للاعتراف بالعقود الموقع قبل شهر الشركة<sup>8</sup>. أو إذا كان المعني يمارس وظائف فعليا بين تاريخ العقد وتاريخ تسجيل الشركة. غير انه تنص المادة 616 من القانون التجاري على أنه "لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها ."

وهو منع صريح من المشرع الجزائري لعقود العمل المبرمة بين القائمين بالإدارة في شركة المساهمة وهذه الأخيرة. وجزاء مخالفة هذه القاعدة الأمرة هو بطلان العقد المبرم، ويترتب على هذا المنع آثار عملية هامة، أهمها حرمان القائمين بالإدارة من المزايا التي يوفرها عقد العمل. لكن الأمل ليس نهائيا ولا مؤبدا، بل هو مرتبط بصفتهم تلك، فإذا زال سبب المنع أصبح الممنوع مسموحا فبعد انتهاء مدة الوظائف أو الاستقالة من المنصب، يمكن للمعني أن يبرم عقد عمل مع الشركة. إن المشرع الجزائري يعد كبحا لاستغلال الوضع الذي قد يقوم به البعض. فهؤلاء بصفتهم مديري الشركة قد يحاولون الحصول على عقود عمل بامتيازات.

### المطلب الثاني: شرط وجود عمل فعلي لمسير الشركة.

يكتب إن مساهمة الأجراء في تسيير شركة المساهمة دون مقايضات. نظامهم القانوني بما يكفله من حماية. وهي المقايضة التي اصطلح الفقه على تسميتها بصفة المغبون مرهونة بتوفر شرط أساسي هو وجود عمل فعلي يقابل عقد العمل الذي يربطهم بشركة المساهمة وهو الشرط الذي وضعه القضاء الفرنسي القديم<sup>9</sup>.

اتخذ المشرع الجزائري نفس الموقف. حيث اشترط أن يكون عقد العمل مطابقا للعمل الفعلي<sup>10</sup>. وتبقى السلطة التقديرية للقاضي هي الفاصل في تقرير وجود العمل الفعلي من عدمه ولهذا وضع الاجتهاد القضائي الفرنسي معايير للعمل الفعلي هي الوظائف التقنية المتميزة. ورابطة التبعية.  
أولا: الوظائف التقنية المتميزة.

<sup>8</sup> - BULL ETINT JOLY SOCIETES , Paris, 1998, P 236

<sup>9</sup> - BULL ETINT JOLY SOCIETES , Paris, 1986, P 973

<sup>10</sup> - المادة 615 من القانون التجاري الجزائري

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

النظام القانوني لمديري شركة المساهمة، نظام خاص ومختلف عن نظام الأجراء، الذي يعتبر أكثر حماية، لذلك فهؤلاء يسعون إلى جمع مناصبهم مع عقود عمل تربطهم بشركة المساهمة. لكن هذا الأمر مربوط بضرورة تميز النشاط محل عقد العمل عن وظيفة القائم بالإدارة أو المدير. وهذا التميز لا يتحقق إلا من خلال الطابع التقني للوظائف.

### 1- الطابع التقني للوظائف.

التأكد من أن المهام الموكلة بعقد العمل ممارسة بشكل حقيقي من طرف المعني هو اتسام الوظائف بالطابع التقني فهذا هو التشخيص الذي اعتمداقضاء الفرنسي عليه، فلا يكون هناك مبرر لمعارضة الجمع بينهما وبين الوظائف الإدارية. حيث عمدت الشركة إلى خلق هذا النوع من المناصب لتخفيف ضغط المسؤوليات عن القائمين بالإدارة الذين كانت مهامهم متعددة. ومفهوم التقنيات لا يجب أن يفهم حصرا بالمعنى الحرفي للمصطلح، وإنما هو يدل عموما على الكفاءات الخاصة الدقيقة .

إضافة إلى ذلك، يعتبر تحديد المسؤوليات هدفا من وراء خلق هذه المناصب. ففي ظل قانون 24 جويلية 1867، كان هناك شخص واحد يقوم بتسيير الشركة ولم يكن أعضاء مجلس الإدارة مسؤولين عن إفلاسها. إلا بوجود خطأ شخصي لأحدهم، مما أدى إلى العديد من الفضائح المالية. وقد حاول المشرع الفرنسي بتدارك هذه الثغرات في القوانين اللاحقة بوضع تدرج للهيئات وتحديد الصلاحيات. أما المدير التقني فهو أجير مرتبط مع الشركة بعقد عمل يتم الاتفاق على بنوده المتعلقة بالأجرو بالعطل وغيرها من الحقوق ويتمتع بمكانة هامة داخل التنظيم السلمي وبالمقابل تقع عليه مسؤولية قد يؤدي الإهمال في أدائها أو الخطأ الجسيم سببا لفسخ العقد كما يقع على عاتقه الالتزام بالسر المهني. فبحكم مكانته في الشركة يكون مطلعاً على المعلومات المتعلقة بخططها الإنتاجية والتي اعتبر إفشاؤها مبرر للتسريح . ويلتزم أيضا بعدم المنافسة.

يستفيد المدير التقني من عدم المسؤولية المدنية إلا إذا ارتكب خطأ جسيما كما هو الحال بالنسبة لكافة الأجراء. وفيما يخص المسؤولية الجزائية فبحكم ارتباطه بعلاقة تبعية اتجاه رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، فإن المدير التقني لا يكون مسؤولاً عن الجرح المرتكبة في الشركة إلا في حالات استثنائية كالجرح المتعلقة بمجال اختصاصه وكان مكلفا به كالجرح المتعلقة بالحسابات، إذا كان المعني مسؤولاً عن الإدارة المالية للشركة، وبالنسبة للجرح الاقتصادية والمالية لا يمكن متابعة المدير التقني كفاعل لرئيسي وإنما متابعته كشريك في جنحة إساءة استعمال أموال شركة .

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

وجنحة تقديم ميزانية غير صحيحة أو مسك الدفاتر الحسابية . كما يمكن متابعته كمدير فعلي عندما يقوم المدير الحقيقي بالاختفاء وراء عقد العمل للتهرب من تبيعات المنصب والاستفادة من مزايا عقد الأمل. وتبقى السلطة التقديرية للقاضي ذات دور هام في تحديد مفهوم الإدارة التقنية وتحليل منصب المدير التقني.

البعض يرى أن الاحتفاظ بعقد العمل يستلزم أن يتمتع صاحبه باختصاص متميز في الوظائف المأجورة التي تحتاج مؤهلات. نادرة في مجال معين.

### 2- الطابع المتميز للوظائف.

إن المهام الموكلة بموجب عقد العمل يجب أن تكون منفصلة ومتميزة عن الوظائف الإدارية العامة وإلا ستشملها هذه الأخيرة نظرا لأن المديرين في شركة المساهمة يملكون سلطات واسعة في إطار مهامهم هاته فإنه من الصعب فصل المهام الإدارية عن الوظائف المأجورة، لذا وضعت عدة معايير يتم من خلالها التأكد من انفصال الوظائف وأهم هذه المعايير تحديد سلطات المدير بصورة حصرية في عقد التعيين يعتبر عاملا مهما لإضفاء الطابع الخاص على عقد العمل، ويجب أن يحرص المعني على ألا يتم إغراق عقد عمله بالوظائف الإدارية. كما يشترط القضاء أن يتم التأكيد على التمسك بعقد العمل عند التعيين في منصب قائم بالإدارة.

بالنسبة لوضعية أعضاء مجلس المديرين الذين تمنح لهم سلطة تمثيل الشركة ليس لهم الحق في اتخاذ القرار منفردا . وهذا دليل على انفصال هذه المهام عن السلطات العامة وبالمقابل فتحديد السلطات لا يؤدي إلى تجريد المدير من مسؤولياته.

فبالنسبة لحجم شركة المساهمة وتنظيمها، فقد يجعل التمييز بين الوظائف العامة والوظائف المأجورة غاية في الصعوبة، وكلما زاد حجم الشركة أصبح هناك إمكانية لتمييز الوظائف لما يستلزمه التنظيم الداخلي للشركة الضخمة من فصل وتوزيع المهام.

بعد التأكد من تميز الوظائف يجب البحث عن جدتها من خلال عناصر مختلفة كعنصر الاستمرارية في ممارسة العمل مع الوقت دون انقطاع، لذلك يجب تفادي استبدال مدير، وكذلك تفادي تعديل عقد العمل تعديل جوهريا. واعتبر القضاء الفرنسي بأن تسليم قسيمة الأجر أو شهادة عمل غير كاف لإثبات جدية عقد العمل.

ثانيا: علاقة التبعية بين الاجير و مسير الشركة.

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

نظرية التدرج السلمي للهيئات تفرض وجود علاقة تبعية بين العاملين في الشركة وهذه الأخيرة. فالنظام القانوني للشركة المساهمة يقضي بأن سلطة اتخاذ القرار مخولة لرئيس مجلس الإدارة بصفته ممثلا للشخص المعنوي. وعلى جميع من يعملون في هذه الشركة أن يلتزموا بأوامر وتوجيهات هذا الأخير. إلا أن هذا المفهوم يعد متعارضا مع وظيفة مدير. وأثار تطبيقه صعوبة<sup>11</sup>.

### 1- مفهوم علاقة التبعية.

يعرف العمل التابع على أنه ذلك العمل الذي ينجزه العامل لحساب صاحب العمل وفقا لأوامر وتوجيهات هذا الأخير، لذلك يفترض مفهوم التبعية وجود سلطة سلمية تحددها النصوص القانونية أو القانون الأساسي للشركة وتسمى بالتبعية القانونية. وما يميز عقد العمل عن غيره من العقود. هو توافر عنصر التبعية، وهذا ما يجعله أهم عنصر من عناصر العقد. يأخذ التشريع الجزائري بمفهوم واسع للتبعية القانونية، فقد اعتبر الشخص الذي يقوم لحساب شخص آخر في إطار التنظيم أجيرا .

لذلك يبدو صعبا تحقق مثل هذه العلاقة. بالنسبة لمديري شركة المساهمة وخاصة رئيس مجلس الإدارة، لكن مع ذلك مد المشرع الجزائري هذا المفهوم إلى فئة الأجراء. الذين يمارسون. أنشطتهم باستقلالية وحتى فئات الأشخاص الذين يعتبرون وكلاء عن المؤسسات . يجب التمييز بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية.

التبعية القانونية تركز على سلطة اتخاذ القرار، فمثلا المدير العام يخول كافة السلطات للتصرف باسم الشركة مع مراعاة قرارات مجلس الإدارة، على عكس المدير التقني الذي تتلخص مهمته في إدارة مجال محدد بدقة. تحت إشراف الإدارة العامة. ووفقا لتوجيهاتها، ويكون ذلك مجرد أجير، وإن كان يشغل منصبا عاليا. فإن عقد العمل يفرض خضوعه إلى سلطة رب العمل في المراقبة والتحقق من النتائج .

أما التبعية الاقتصادية. فهي تتلخص في أن أداء الأجير لعمله ليس سوى وسيلة لإشباع حاجاته الاقتصادية. وبذلك فالسلطة الفعلية التي يخضع لها هي فكرة الاتكال الاقتصادي لضمان عيشه .

لكن هذا المفهوم لم يلق الكثير من التأييد لأنه ينفي المعاني الراقية للعمل كوسيلة لتحقيق، مكانة إجتماعية وإثبات القدرات والكفاءات لدى الشخص. ومن الناحية القانونية، فإنه يتنافى مع أهم عنصر في التعاقد، الا وهو الحرية التعاقدية.

<sup>11</sup> - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص 159.

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

### 2- الصعوبات التي تواجه تحديد مفهوم التبعية.

يعد مفهوم التبعية عائقا أمام تقبل الجمع بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة على الخصوص لأنه هو صاحب السلطة الأولى في الشركة وهو بذلك صاحب سلطة تعيين وعزل الموظفين. وإعطاء التوجيهات للمديرين التقنيين. فهو المشرف على تسيير الشركة. هذا التسيير الذي يخضع لرقابة مجلس الإدارة، لكن وبما أن المدير هو أحد الأعضاء، فإن حياديته وموضوعيته خلال مداوات المجلس قابل للنقد، فهذا التحليل يقودنا إلى التناقض فالمديرون الذين يمارسون كافة الصلاحيات، لا يمكنهم أن يكونوا إجراء. فلا يمكن أن نتصور أن الشخص الموضوع على أعلى الهرم السلمي أن يكون تابعا و متبوعا في آن واحد. فيرى جانب من الفقه الفرنسي أن المحاكم الاجتماعية تقوم بتحليل الوقائع من جانب قانون العمل فقط، فإن اعترافها بعقود العمل التي تربط مديري الفروع بالشركة الأم يطرح مشكلة حقيقية بالنسبة لقانون الشركات فهو يؤدي إلى فرض وجود مدير فعلي هو رئيس مجلس إدارة الشركة الأم، أما إذا كان المنصب الإداري مجرد عنصر من الوظائف التقنية أو المسؤوليات الموضوعية على عاتق الأجير في الشركة الأم، فإن استمرارية عقد العمل لا يشكك فيها لأنه يرتبط بتنظيم هيكل وظيفي ولا يطرح تحديده مشكلا خاصا بشرط أن يتم تحديد الوظيفة بدقة كافية في عقد العمل ليتم تمييزها عن ممارسة المنصب الإداري.

### المبحث الثاني: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مسير في شركة المساهمة، وحالات انتهائه.

المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي. رتب على مخالفة شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير بطلان التعيين كعضو في مجلس الإدارة دون بطلان المداوات التي يكون المعني قد شارك فيها. لكن عقد العمل الذي يربطه بالشركة يبقى قائما إذا لم يكن هناك سبب لبطلانه . وتفصيلا لذلك نتطرق إلى جزاء تخلف شرط الجمع في المطلب الأول، ثم نتعرض لمختلف الاحتمالات والفرضيات التي تؤدي إلى إنتهاء هذه الوضعية في المطلب الثاني .

مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

## المطلب الأول: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير و وظيفة مدير في شركة المساهمة.

لقد ترتب على تخلف شرط الجمع ببطلان التعيين في منصب مدير، لكن لم يترتب على هذا البطلان إلغاء المداوات التي ساهم فيها المدير، وهذا ما جاء في المادة 615 من قانون التجاري اجزائري، وبالتالي فإن المعنى لا يفقد العمل الذي يربطه بالشركة وإنما يفقد صفة القائم بالإدارة وهو نفس الحكم الوارد في التشريع الفرنسي.

### أولا: بطلان التعيين في منصب مدير شركة المساهمة.

بطلان تعيين الأجير في منصب مدير الشركة هو الجزاء الذي رتبته المشرع الجزائري، وهذا البطلان هو بطلان مطلق يؤدي إلى انعدام أثر التصرف الباطل بالنسبة لأطرافه و بالنسبة للغير.

غاية البطلان هو شل آثار التصرف الباطل وتصبح آثاره غير نافذة، وبالتالي يفقد قوته القانونية. ودور القاضي هو التثبت من قيامه، فإذا ثبت قيامه تعين النطق به تحقيقا للمصلحة العامة. ونظرية توازي الأشكال تقضي أن الجهة صاحبة سلطة اتخاذ قرار الاستبعاد هي من تملك في الأصل سلطة التعيين. وبالتالي الجمعية العامة للمساهمين هي من تملك تقرير بطلان التعيين بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة. المعينين من قبلها. ويملك مجلس الإدارة بدوره الحق في تقرير بطلان تعيين رئيسه والمديرين العامين<sup>12</sup>.

نظريا يعتبر هذا الحل مقبول ولكن من الناحية العملية واقع الأغلبية داخل الشركة قد يجعل هذه النظرية صعبة إن لم نقل مستحيلة، فلا يبقى سوى اللجوء للقضاء لطلب إبطال التعيين.

كل من له مصلحة في البطلان يتمسك به، كما يمكن للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها.

والأصل أن دعاوى الشركة يباشرها ممثلها الشرعي والذي يكون بالضرورة رئيس مجلس الإدارة أو المديرين العامين في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة ورئيس مجلس المديرين أو عضو مجلس المديرين الذي تمنح له سلطة التمثيل في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة. وهؤلاء هم الأشخاص المعنيين بالجمع .

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

بالنسبة لتقادم دعوى البطلان المطلق حسب القانون المدني الفرنسي. تسقط بمرور ثلاثين سنة، وقد انضم معظم الفقه الحديث إلى ذلك. ولكن تجدر الإشارة إلى أن فكرة سقوط دعوى البطلان المطلق بالتقادم بمرور الزمن المعمول بها في فرنسا ليست شائعة في القانون. المقارن 13. لكن هذا الاتجاه سرعان ما تراجع أمام أحكام القانون التجاري التي تقضي إن جميع دعاوى البطلان، ما عدا تلك المتعلقة بعمليات الإدماج أو الانفصال تتقادم بمرور ثلاث سنوات، وتختلف نقطة بداية احتساب آجال البطلان بحسب الحالة.

### ثانيا: صحة المداولات التي شارك فيها المدير المنتهية مهامه.

بما أن الهيئات الإدارية في شركة المساهمة التي تعتمد على المداولات في اتخاذ القرار، فإن هذه المداولات تكتسي أهمية بالغة ادت بالمشروع الجزائري إلى ضمان استقرارها وتخضع كيفية اتخاذ القرارات في إطار الهيئات الإدارية لشركة المساهمة إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية تؤدي مخالفتها إلى بطلانها.

### 1- الشروط الشكلية لصحة مداولات مجلس الإدارة .

إن من الشروط الشكلية لصحة المداولات هو الاستدعاء الذي يعتبر أهم هذه الشروط وهو من المسائل التي ترك المشرع الجزائري تحديدها للنظام الداخلي لشركة مساهمة. كما أن المشرع الجزائري لم يضع حدودا دنيا أو قصوى لعدد الاجتماعات التي يعقدها المجلس. وترك للقانون الأساسي ولاتفاق أعضاء الهيئة الإدارية تنظيم اجتماعاتهم .

كما أن المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين لم يحدد أية قواعد خاصة بنظام سيره. بل ترك الحرية للمساهمين بتنظيم هذه المسائل ضمن بنود القانون الأساسي للشركة 1 ذلك بما يتناسب مع طبيعة المجلس .

فمجلس المديرين عليه التواجد اليومي لإدارة شركة ومتابعة كافة الأعمال مهما كانت أهميتها وطبيعتها .

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

كما أوجب المشرع الجزائري أيضا تدوين مداوات مجلس الإدارة في محاضر يتم حفظها في مقر الشركة والهدف من هذه المحاضر هو إثبات حضور أعضاء مجلس الإدارة والتأكد من مشاركتهم في القرارات المتخذة وغيابهم غير المبرر لا ينفي مسؤوليتهم عن القرارات المتخذة<sup>14</sup>.

### 2- الشروط الموضوعية لصحة المداوات .

ينص المشرع الجزائري على أن مداوات مجلس الإدارة لا تصح إلا إذا حضر نصف عدد أعضائه على الأقل. وتؤخذ القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين ما لم ينص القانون الأساسي على أغلبية أكثر<sup>15</sup>.

وينص كلا القانونين أنه إذا تعادلت الأصوات يرجح صوت رئيس الجلسة والذي يكون عادة رئيس مجلس الإدارة، وقد سبق الإشارة أن المشرع في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين ترك الحرية للمساهمين في تنظيم اجتماعات المجلس وكيفية سيرها .

وجهت انتقادات لصحة المداوات والتي شارك فيها الأجير المعين عضوا في الهيئة بدون توفر شروط الجمع بين الصفتين. ومصير تلك القرارات التي يتخذها المجلس بمشاركة هذا العضو والتي لم تكن لتتخذ في غيابه بسبب عدم توافر النصاب أو الأغلبية. وقد قبل القضاء الفرنسي في بعض الأحيان لتصحيح العيوب التي قد تؤدي إلى بطلان المداوات.

### المطلب الثاني: حالات إنتهاء الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة.

يكتب هناك عدة أسباب لانتهاء وضعية الجمع بين صفة أجير و وظيفة مديرفكلتا العلاقتين قابلة للزوال في أي وقت، فعلاقة المدير بشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة قد تنتهي في أي وقت بالعزل من قبل المساهمين الذين يرغبون في إنهاء قيامه بتمثيلهم. كما أنها تنتهي بانقضاء مدتها دون أن يتم التجديد. وعلاقة الأجير بالمستخدم هي كذلك ليست على منأى عن بعض العوارض التي قد تقضي عليها، فرب العمل له السلطة في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بأجرائه متى اقتضت المصلحة ذلك؟ بتسريحه ولو تحت

14 - Y.GUYON, droit des affaires, économique, tome 01, 11<sup>e</sup> éd, 2003, P356.

15 - المادة 626 من القانون التجاري الجزائري.

## مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

طائلة التعويض، وكذلك يقف للأجير والمدير إنهاء إحدى العلاقات أو كلاهما معا بالاستقالة وهذه الحالات. كلها غالبا ما تؤدي إلى انهيار العلاقات معا بالتزامن أو بالتلاحق .  
كما قد أوجد المشرع الفرنسي حلا وسطا لبعض الوضعيات التي من شأنها التسبب في انهيار و إنهاء العلاقات، وهو حل استثنائي يتم من خلاله إنهاء وضعية الجمع بسبب استحالتها. من خلال تجميد عقد العمل خلال مدة الوظائف الإدارية و تصنف هذه الحالات إلى عادية نتطرق إليها في الفرع الأول و حالات استثنائية في الفرع الثاني.

### أولا: الحالات العادية لانتهاء الجمع بين صفة اجير و مسير للشركة.

هناك العديد من العوارض التي تطرأ على وضعية الجمع فتضع حدا لعلاقة العمل أو كوظيفة مدير منها ما هو لا إرادي لا يد للمعني في حدوثه كالوفاة أو العجز انتهاء مدة العمل أو مدة الوظائف الإدارية والإحالة إلى التقاعد، منها ما هو إرادي يكون بتدخل صاحب العلاقة لوضع حد لها من قبل الشركة بالعزل أو التسريح أو من قبل المعني وذلك بالاستقالة أو فسخ عقد العمل.

### 1- العوارض الإرادية في إنهاء علاقة العمل.

فهي لا تعتمد على رغبة المعني ولا يكون له دخل فيها، فالوفاة سبب طبيعي ينهي كل العلاقات التي كانت تربط المتوفى بالغير ومن بين العلاقات التي تنتهي بالوفاة عقد العمل الذي يعتبر شخصية الأجير عنصرا أساسيا لقيامه لكن لا تنتهي علاقة العمل بوفاة صاحب العمل وفقا للمادة 74 من قانون علاقات العمل ولا يمكن لورثة الأجير الحل محل في عقد العمل إلا ما تعلق بمستحقاته المالية .

أما بالنسبة لانتهاء المدة فهو يطرأ على عقد العمل محدد المدة، والذي يتفق الطرفان على إنهائه في أجل محدد بدقة فإن حل الأجل إنتهت علاقة العمل التي تربط الأجير بشركة المساهمة.

كما يعد العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض سببا لإنهاء عقد العمل، ويمكن إثبات العجز الكلي نتيجة مرض أو حادث عمل شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية. كما تنص الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون علاقات العمل بالإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل سواء بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل والعبرة عن ذلك توفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة، حيث أن المشرع الجزائري يمنع صاحب العمل من إحالة العامل الذي لم يستوفي شرط السن القانوني المطلوب ومدة العمل على التقاعد. وبالرجوع إلى النصوص المنظمة للتقاعد تتوقف علاقة العمل ببلوغ الرجل 60 سنة و 55 سنة للمرأة.

## 2- العوارض الإرادية في إنهاء علاقة العمل.

إن تشريع العمل و القانون التجاري أعطو للأجير أو المدير بشركة المساهمة الحق في التحلل من الرباط الذي يجمعهم بشركة المساهمة، وإن كان موقف القانون التجاري غير صريح ، فالإستقاله غير مقصوره على الأجراء، فحتى المديرين في الشركات التجارية يمكنهم الاستقالة من مناصبهم الإدارية لسبب أو آخر. الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء عقد العمل عند الاقتضاء شريطة تقديمها في وثيقة مكتوبة لصاحب العمل ولا يترك عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق. كذلك تنتهي علاقة العمل قبل انقضاء أجلها المحدد عن طريق الفسخ من جانب واحد، فهو يعد شكلا من أشكال الاستقالة لكنه يفقد خلاله كل حقوقه.

أما من جانب رب العمل أو الشركة، فإن العلاقة قد تنتهي بعزل المدير من منصبه الإداري. أو بتسريحه من وظيفته، أو كليهما معا وقد أقر المشرع الجزائري العزل في أي وقت بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة ورئيسه والمديرين العامين لعل أهم ما يجعل المديرين في وضع غير مستقر هو أن العزل في أي وقت غير موجب للتعويض إلا إذا اعتبر القاضي أنه قد تم في ظروف تعسفية أو كان مصحوبا بإهانة لشخص المدير المعزول أو التشهير بسمعته .

نظرا لحرية عزل المديرين في شركة المساهمة في أي وقت من قبل المساهمين. فإن عقد العمل يكفل حماية أكبر لهذه الفئة، كما من حق المستخدم تسريح الأجير إلا أن هذا الحق مقيد بشروط شكلية وموضوعية تجعله لا يتسم بالبساطة نفسها التي يتم بها العزل في أي وقت، كما أن التسريح دون إثبات خطأ جسيم للأجير يكون قرار التسريح باطلا ويستعيد الأجير منصب عمله.

### ثانيا: الحالات الاستثنائية وقف عقد العمل.

الأجراء الذين يعينون أعضاء في مجلس المديرين يتم وقف عقود العمل التي تربطهم بالشركة خلال مدة وظائفهم الإدارية فيها □□. وهذا التعليق لعلاقة العمل يؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل التي تستعيد سريانها بعد زوال سبب الوقف أي زوال صفة مسير اداري للشركة، وهي وضعية مريحة للأجير الذي تمكن من الحفاظ على العلاقة التعاقدية بالرغم من العوارض التي تصيبها .

### مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملاً أجيراً فيها

الوقف قد يكون ألياً في بعض الحالات الخاصة من تنافي المهنتين وبشرط أن يكون المعني قد أبدى معارضة صريحة بذلك وهناك شرط آخر لصحة وقف عقد العمل وهو أن يتم وقت التعيين في المنصب الإداري وليس بعد ذلك، كالحالة التي يتم فيها وقف العقد تزامناً مع عزل المعني من المهام الإدارية . وفي هذه الحالة ،نكون بصدد تسريح يجب إثبات ارتكاب الأجير لخطأ جسيم كأساس له، وإلا التزمت الشركة بتعويضه أو باعادة إدماجه لمنصبه.

وقف عقد العمل. هو تعليق لعلاقة العمل فالأجير يحتفظ بهذه العلاقة التعاقدية التي لا يختلف اثنان على أنها توفر حماية وأماناً أكبر له فلا يؤدي توقف الوظائف الإدارية في أي وقت ولأي سبب كان إلى فقدان المعني كل مصدر، كما أن مدة وقف عقد العمل لا ترتبط بالضرورة بمدة الوظائف الإدارية، وإنما يمكن أن يحدد لها أجل سابق لانقضاء الوظائف الإدارية فيما يخص التزامات الطرفين والمرتتبة عن عقد العمل، فإنها تعلق مع تعليق العلاقة التعاقدية، وبالتالي فإن الأجير يتحرر من علاقة التبعية التي كانت تربطه بالسلطة السلمية في إطار تنظيم الهيكل للشركة. وعندما يتوقف الأجير تتوقف الاقتطاعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، وبالتالي هذه الفترة غير محسوبة في المدة المطلوبة للاستفادة من تعويضات التأمين على البطالة.

وبخصوص الأقدمية، فهي تحسب من تاريخ إبرام عقد العمل و إلى غاية نهاية مدته سواء كان هناك استمرار في تنفيذه أو أنه تعرض لبعض الإقطاعات وهو موقف المشرع الفرنسي □□. كما أن وقف علاقة العمل ينطوي على بعض المخاطر أهمها قيام المستخدم باستخلاف الأجير بشخص للقيام بالعمل الذي كان يقوم به، وهذا الأمر يؤدي بالقاضي في حالة النزاع إلى اعتباره سبباً لاختفاء عقد العمل أي أن الأجير لا يجد منصب العمل الذي تركه بعد انقضاء مدة الوظائف الإدارية بالرغم من استفادة الأجير خلال الوقف من التسريح ما لم يثبت ارتكابه لخطأ جسيم ،غالباً ما يؤدي العزل من الوظائف الإدارية إلى قطع علاقة العمل، لكن هذا القطع إذا لم يكن مؤسساً على خطأ مرتكب من قبل الأجير، يعتبر تسريحاً تعسفياً يترتب عنه تعويض هذا الأخير.

### الخاتمة:

الجمع بين صفة أجيرو ووظيفة مدير في شركة المساهمة يعد الوضعية المثالية التي يطمح لها كل المديرين نظراً لآثارها الإيجابية فهو يوفر لصاحبها الحماية ضمن قانون العمل، والتي تعطي ضماناً أكثر

### مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

بالمقارنة مع النظام القانوني لمديري الشركة المساهمة. فالجمع بين وظيفة مدير ووظيفة أجير لديه مزايا أهمها توفير الحماية المعنوية فهو يجعلهم من أصحاب المراكز المرموقة داخل الشركة فيساهمون في اتخاذ القرارات وبالتالي تطوير مهارتهم، كما يجعل للمدير وضع مستقر خاصة ضد العزل في أي وقت الذي يعد أكبر خطر يهدد أعضاء مجلس الإدارة. وثانيهما هو الامتيازات المادية التي يحصل عليها والمتمثلة في ثنائية الأجر الذي تلقاه عن كل وظيفة على حدا، وقد قيد المشرع هذا الجمع بشروط دقيقة ورتب على مخالفة هذه الشروط فبطلان التعيين كعضو مجلس الإدارة مع صحة المداومات التي يكون المعني قد شارك فيها، لكن عقد العمل الذي يربطه بالشركة يبقى قائما إذا لم يكن هناك سبب موضوعي لبطلانه ، وبالتالي يمكن القول أن خضوع الشخص إلى نظامين قانونيين متعارضين من حيث المبدأ يستلزم الأول الحرية الكاملة للتصرف باسم الشركة، ويفرض الثاني وجوب البقاء ضمن مفهوم التبعية لها يعتبر مسألة معقدة من الناحية العملية ويطرح عدة إشكالات التي لا تكفي الدراسة النظرية للإلمام بجميع جوانبها .

فموقف المشرع الذي اكتفى بتنظيم هذه المسألة في مادة واحدة ضمن القانون التجاري، هو موقف غير مبرر ولا يلبي متطلبات التطور الذي تعرفه الحياة التجارية. ويستوجب إعادة النظر فيه، فهي ضرورة ملحة لسد المجال أمام من يرغبون في الاستفادة من المزايا التي يوفرها لهما الجمع بين النظامين .

فبالرغم من الصعوبات التي تفرضها الوضعية، إلا أنها تعد وضعية ضرورية لمواجهة متطلبات التسيير الفعال للشركات، فليس هناك شك في أن المدير الأجير أكثر فعالية من المدير الذي لا يعرف بالأمور التقنية بالشركة.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولا: النصوص القانونية

- الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل و المتمم و المتضمن القانون التجاري الجزائري.
- قانون رقم 11-90 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

##### ثانيا: الكتب

مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري و قانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها

- بشير هدفي ، الوافي في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية و الجماعية - دار الريحانة، الطبعة الاولى، 2002.
- أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984
- عزيز العكيلي، شرح القانون التجاري، مكتبة دار الثقافة و النشر و التوزيع، 1998.
- مصطفى كمال طه، القانون التجاري، الدار الجامعية، بيروت، 1986.
- محمد الزين، النظرية العامة للالتزامات، مطبعة الوفاء،
- J.HEMARD,F.TERRE.MABILAT, Sociétés commerciales , dalloz, paris,1978
- F. COLLEIN, le droit social du dirigeant d'entreprise, la problématique du contrat de travail du dirigeant social, juin 2005.
- J.F.BULLE, memento du dirigeant SARL et SA, revue fudiciaire, 3e éd, 1999
- BULL ETINT JOLY SOCIETES , Paris, 1998.
- F.FRANCOIS, I.MAIGRET, et A.MARLANGE, dirigeant de société statut juridique, social et fiscal delmas, 1e éd, 2003.
- M.DESLANDES, direction technique dans la société anonyme, RTD, 1963.
- Y.GUYON, droit des affaires, économique, tome 01, 11e éd, 2003.
- F.MANSUY, la notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat du travail des dirigeant sociaux, rev.soc, 1987.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

- فنينج عبد القادر، جنحة اساءة استعمال أموال الشركة، مذكرة ماجيستر، جامعة وهران، 2009.
- ميراوي فوزية، طرق عزل المدير في الشركات التجارية، مذكرة ماجيستر، جامعة وهران، 2005