

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of High Education and Scientific Research  
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -  
University of Mohamed el Bachir el Ibrahim  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
Faculty of law and Political Sciences



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق  
تخصص: قانون أعمال  
الموسومة بـ:

## الحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

تحت إشراف

د/ بريش ريمة

إعداد الطلبة:

- بوطرفة محمد ايهاب

- جوادة فؤاد

نوقشت وأجيزت يوم: 2025/06/09

أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
خلفة سمير	أستاذ محاضر قسم-أ-	رئيسا
بريش ريمة	أستاذ محاضر قسم-أ-	مشرفا ومقررا
حربوش بوبكر	أستاذ محاضر قسم-أ-	مناقشة

السنة الجامعية 2024-2025

ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(الطالب الأول)

أنا الممضى أسفله،

السيد(ة): بولخرافة محمد عليجات الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالب  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 121859127 والصادرة بتاريخ 2021/11/18  
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق قسم قانون الأعمال  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها: الجمالية القانونية للديرين في الشركات الجزائرية

أصـح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية

المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

شهادة لجل التصديق

السيد(ة): الحنا

بطاقة التعريف الوطنية رقم: ---

مستخرج بتاريخ: ---

العناصر هي: ---

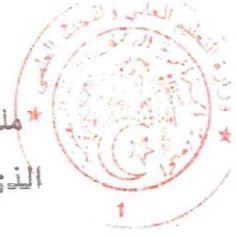
التاريخ: 2021.10.02

27 جوان 2021  
محرر من النظم انعمي بلادي وطوبى منموقيع المعني (د)  
ضابط الحالة المسنية

حرو زهير



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020  
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي  
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(الطالب الثاني)

أنا الممضي أسفله،  
السيد(ة): جواحدة غوار ..... الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالب  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 1070492664، والصادرة بتاريخ 24/12/2017  
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق ..... قسم استشراف قانون أعمال  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراد)،  
عنوانها: الحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

شديهد: مجل التصديق

التاريخ: 02 جوان 2020  
المناسبات: 02 جوان 2020  
بطاقة التعريف الوطنية رقم: 1070492664  
مستخرج بتاريخ: 24/12/2017  
العناصر هي: 02 جوان 2020

توقيع المعني (ة)

[Signature]

رئيس المجلس العلمي بلدي وبنفوض منه  
ضابط الحالة المدنية  
حروز زهير





# شكر وعرفان:

أتقدم بجزيل الشكر الى:

-الله سبحانه وتعالى على إحسانه وتوفيقه وإمتنانه.

-الأستاذ بريس ريمة على تفضلها بإشرافه على مذكرتنا وعلى

كل مساعداتها وتوجيهاتها السديدة التي قدمت لنا طوال فترة

إعداد هذا البحث.

-الأساتذة الكرام ومسؤولي كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة

محمد البشير الإبراهيمي برج بوحريريج.

## الإهداء

من قال أنا لها نالها

و أنا لها و إن أبى ربحنا أتيك بها

الحمد لله حبا وشكرا و امتنانا على البدء و الختام الحمد لله الذي يسر البدايات و بلغنا النهايات

في لحظة اختلط فيها الفخر بالامتنان و الانجاز بالتأمل، اكتب هذا الإهداء ليمثل خلاصة رحلة لم تكن سهلة لكنهما كانت مليئة بالدروس و العبر و الرضا.

إلى والدي العزيزين ، شمعتا العمر ، أصل الحكاية و مصدر القوة ودعائهما سر الوصول... كل كلمة شكر لا توفيكما حقكما، و كل إنجاز أحق أن يكتب باسمكما.

إلى عائلتي الكريمة، معنى السند و شرف الاسم... هذا الانجاز يحمل بصمكم دعمتم بركة لأيامي.

إلى أساتذتي في كلية الحقوق و العلوم السياسية، من علموني أن العدالة لا تصاغ بالكلمات فقط بل تبني بالمواقف و الفكر... لكم الاحترام و التقدير، فقد كنتم منارات علم و هداية في دروب المعرفة.

إلى زملاء الدراسة و أصدقاء العمل و إلى من كان وجودهم دعما خفيا لا يرى، أولئك الذين شاركوني التعب و الضحك و السقوط و الوقوف... انتم جزء لا يتجزأ من ذاكرة هذا النجاح.

إلى من كاتفني في انجاز هذا العمل زميلي بوظيفة محمد إيهاب الذي كان حضوره إضافة حقيقية في رحلة التوفيق بين العمل و الدراسة لك جزيل الشكر .

و إلى نفسي، أقول: اليوم أقف في بداية جديدة ، لا نهاية، احمل الشغف و المعرفة و أومن أن القادم جدير بكل ما مضى.

{و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين}

جوادة فؤاد

## الأهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنال الغايات، وله الشكر أولاً وأخيراً على ما منّ به من توفيق وتعام.

إلى من كانا لي بعد الله سبباً في كل نجاح...

إلى والديّ العزيزين، رمز العطاء والصبر، وسندي في كل مراحل حياتي... أهديكما هذا الإنجاز، عرفاناً وتقديراً.

إلى عمالتي الكريمة معني السند وشرفه الاسم هذا الإنجاز يحمل بصمتكم دعمكم بركة لأيام

إلى من خطف قلبي قبل أن أخطو أول خطوة في هذا الطريق إلى خطيتي الحبيبة رفيقة المستقبل ونصف الروح الآخر أهديك هذا العمل المتواضع

محبونا وفاء وامتنان لوجودك بجانب

إلى أساتذتي الكرام، الذين كان لهم الأثر العميق في صقل معرفتي، وغرس مبادئ العدالة، والتخصص في رحاب القانون الخاص...

شكراً لكم على ما بذلت من علم وتوجيه.

إلى رفاق الدرب من الزملاء والأصدقاء، من شاركوني التحديات، وكانوا عوناً وسنداً... أطيب التحايا لكم.

وإلى كل من دعمني وآمن بي...

أهديكم ثمرة جهدي، راجياً أن تكون بداية لما هو أعظم بإذن الله.

# مقدمة

تعدّ وظيفة التسيير في المؤسسات الاقتصادية من المهام الجوهرية التي تساهم في ضمان استمرارية الكيان الاقتصادي ونجاحه، إذ يناط بالمديرين مسؤولية توجيه المؤسسة وتحقيق أهدافها التنموية والمالية، في إطار من الالتزام والانضباط يعكس العلاقة التعاقدية التي تربطهم بجهاز إدارة الشركة. غير أنّ هذه العلاقة، وإن بدت في ظاهرها مبنية على التعاون والتكامل، قد تشهد أحيانا توترات وانحرافات، لاسيما عندما تتقاطع مصالح الطرفين أو تنثار نزاعات تتعلق بإنهاء علاقة العمل.

ففي بعض الحالات، قد يستعمل الحق في إنهاء عقد العمل كوسيلة ضغط أو تصفية حسابات، مما يخلّ بالتوازن الواجب بين أطراف العلاقة المهنية، خاصة إذا تم إنهاء علاقة العمل بإرادة منفردة من قبل جهاز الإدارة، دون مراعاة للضوابط القانونية أو مقتضيات العدالة. ولهذا، أقرّ المشرع الجزائري جملة من النصوص التي تهدف إلى حماية المسيرين، لا بوصفهم مجرد موظفين، بل كفئة ذات خصوصية قانونية تستوجب معاملة تراعي حساسية المهام التي يضطلعون بها.

وقد تجلّت هذه الحماية من خلال الجمع بين قواعد قانون العمل، وأحكام القانون التجاري، إضافة إلى التنظيم الخاص المكرّس في المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات. هذا النظام القانوني المزدوج يثير إشكالات عملية وقانونية هامة، تتطلب مقاربة دقيقة توازن بين مقتضيات حماية المسير كأجير من جهة، ومقتضيات حماية مصلحة المؤسسة من جهة أخرى.

### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في طبيعة المهام التي يضطلع بها الإطار المدير، حيث يعد فاعلاً رئيسياً في تنفيذ السياسات العامة للمؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، فهو يشكل حلقة وصل محورية بين مختلف مستويات الإدارة، ويضطلع بدور تنسيقي يضمن انسجام الجهود وتحقيق التكامل بين الموارد البشرية والمادية، وأيضاً يساهم في اتخاذ بعض القرارات

التشغيلية والتكتيكية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة وكفاءة الأداء العام.

وتزداد أهمية الإطار المدير في ظل التحديات الحديثة التي تواجه المؤسسات، سواء من حيث التحولات التكنولوجية أو متطلبات الحوكمة الرشيدة، مما يفرض عليه التمتع بكفاءات عالية في القيادة والتخطيط، وحل المشكلات، بالإضافة إلى مهارات التواصل والتكيف مع المتغيرات، لذا فإن دراسة هذا الموضوع تمثل خطوة أساسية لفهم ديناميكية الإدارة الحديثة، والآليات الكفيلة بتطوير أداء الإطارات الإدارية بما يخدم المصلحة العامة ويحقق النجاعة المطلوبة في تسيير المرفق العام.

#### أهداف الدراسة:

وانسجاما مع المبادئ الدستورية والتزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان، خصوصا ما ورد في المادة 66 من الدستور الجزائري التي تنص على أن "القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحماية"، فإن هذه الدراسة تسعى إلى إبراز أوجه الحماية القانونية التي يتمتع بها المديرين في مواجهة أي تعسف قد يمارس ضدهم في سياق إنهاء علاقة العمل. فهي حماية تهدف إلى صون كرامة الإطار المسير، وتعزيز الأمن الوظيفي له، بما يحقق توازنا عادلا بين أطراف علاقة العمل داخل المؤسسات الجزائرية.

#### الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** واقع حوكمة الشركات التجارية الجزائرية بين التنظيم والمسؤولية القانونية - مشاركة الشركاء في قرارات الشركة التجارية نموذجا - جملة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى توفر معايير الحوكمة في تسيير الشركات التجارية الجزائرية، وهو موضوع احتل مكانة بارزة ضمن اهتمامات الباحثين الاقتصاديين في السنوات الأخيرة، وقد اعتمدت الدراسة على قواعد التنظيم التجاري ذات الصلة بوسائل رقابة الشركاء على أعمال الإدارة، ومشاركتهم في اتخاذ قرارات الشركة التجارية، وذلك بتحليلها ومقارنتها مع معايير الحوكمة المعتمدة دوليا.

وتسعى الدراسة إلى التحقق مما إذا كانت هذه القواعد تضمن الحماية القانونية الكافية للشركاء، بما يعزز مبدأ الديمقراطية في التسيير من جهة، ويسهم في تحقيق مفهوم الإدارة الرشيدة من جهة أخرى.

**الدراسة الثانية:** مظاهر الحماية القانونية للغير في الشركات التجارية من منظور المشرع الجزائري، نجيب بابايبة، معزوزة زروال، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2022/2021، حيث سعى المشرع إلى تكثيف الأحكام القانونية الرامية إلى تعزيز الثقة والاطمئنان في مختلف العلاقات القانونية التي تنشأ في إطار الشركة التجارية، وذلك من جهة، ومن جهة أخرى، منح المسيرين سلطات واسعة في إدارة الشركة والتصرف باسمها. فللمسير الحق في القيام بكافة التصرفات الضرورية لنشاط الشركة، كإبرام عقود البيع والإيجار والتأمين وغيرها، غير أن بعض هذه التصرفات تستلزم الحصول على ترخيص خاص من الشركاء، نظراً لخصوصيتها وتأثيرها المباشر على مصالح الغير، مع وجوب مراعاة مصلحة الشركة حسب طبيعة وظروف كل حالة.

### أسباب اختيار الموضوع:

من دواعي اختياري لموضوع الحماية القانونية للمدبرين في الشركات الجزائرية هي:

### الأسباب الذاتية:

نابعة من الاهتمام الشخصي بالجوانب العملية لقانون العمل، والرغبة في تعميق الفهم حول وضعية قانونية دقيقة ومتميزة، تشكل نقطة التقاء بين القواعد الاجتماعية والاقتصادية داخل المؤسسة الجزائرية.

### الأسباب الموضوعية:

تبرز في الحاجة إلى تسليط الضوء على الإشكالات القانونية التي يطرحها النظام المزدوج لعلاقة العمل الخاصة بالإطارات المسيرة، وكذا ضرورة تعزيز الحماية القانونية لهذه الفئة لضمان توازن المصالح داخل المؤسسة.

## صعوبات الدراسة:

تمثلت صعوبات هذه الدراسة أساسا في قلة المراجع المتخصصة التي تتناول موضوع الإطارات المسيرة من زاوية قانونية دقيقة، والغموض الذي يكتنف تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 90-290، إضافة إلى ضعف الاجتهاد القضائي في هذا المجال، ما صعب من توضيح المواقف القانونية وتفسير التداخل بين القوانين المعنية.

## الاشكالية:

**كيف تساهم الحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية في تعزيز سيادة القانون وحماية الأطراف المعنية؟**

تتفرع عن الاشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي القوانين المنظمة للشركات الجزائرية ؟
- ما هي حقوق وواجبات مديرين الشركات؟
- ما هي صور حماية المديرين؟

## المنهج المتبع:

وللإجابة على هذه الإشكالية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لدراسة الإطار القانوني المنظم لعلاقة العمل الخاصة بالإطارات المسيرة في المؤسسات. ويقوم هذا المنهج على تحليل ووصف النصوص القانونية ذات الصلة.

## تقسيم الدراسة:

- الفصل الأول: الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية
- الفصل الثاني: آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

## الفصل الأول:

الإطار القانوني للحماية القانونية

للمديرين في الشركات الجزائرية

### تمهيد

تعتبر الشركات من أهم كيانات القانونية الاقتصادية الوطنية، حيث تقوم بدور محوري في توفير فرص العمل، وتحقيق التنمية الاقتصادية. ولضمان استمرارية عمل هذه الشركات ونجاحها، يبرز دور المديرين كأحد الركائز الأساسية لإدارة الشركات. لذلك، فقد أولى المشرع الجزائري اهتماما خاصا بالحماية القانونية للمديرين في إطار التشريعات المقررة لهذا القطاع.

يتناول هذا الفصل الإطار القانوني الذي يحمي حقوق المديرين في الشركات الجزائرية، حيث نقوم في هذا الإطار بدراسة النظام القانوني السائد، بدءا من تعريف الشركات في التشريع الجزائري، وصولا إلى التشريعات الخاصة بحماية حقوق المديرين، وكذلك مسؤولياتهم القانونية.

وعلى هذا الاساس سننتاول في هذا الفصل ضمن مبحثين حيث سيتناول المبحث الاول مفهوم التشريعات النازمة للشركات في الجزائري.

اما المبحث الثاني فسننتاول التشريعات الخاصة بحماية حقوق المديرين.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

### المبحث الاول: مفهوم التشريعات الناظمة للشركات في الجزائر

تلعب الشركات التجارية دورا هاما في التنمية الاقتصادية حيث تفوق حاجيات الاقتصاد حاليا، الإمكانيات المادية والمالية التي يمتلكها التاجر كفرد، فالشركة مهياة أحسن من الفرد لممارسة التجارة، إذ تستطيع قمع الأموال اللازمة لممارسة كل أنواع النشاطات التجارية والصناعية، فنشاط الشركة يجهل العوائق العاطفية أو العائلية<sup>1</sup>، والتي يتأثر بأسباب اجتماعية مثل الشخص الطبيعي، لكن العجز الذي قد تتعرض له الشركة يكون عادة ناتج عن عدم كفاءة أو إهمال المسيرين والشركاء.

وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، تناولنا في المطلب الأول: قانون الشركات في الجزائر التشريعات الناظمة للشركات، أما المطلب الثاني فقد خصصناه للأنظمة الداخلية للشركات.

### المطلب الاول: قانون الشركات في الجزائر

قانون الشركات في الجزائر يعتبر على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم إنشاء الشركات التجارية، وتسييرها، وانقضائها، حيث تطرقنا فيه إلى فرعين حيث تطرقنا في الفرع الأول إلى التشريعات الناظمة للشركات، بينما الفرع الثاني إلى أنواع الشركات في الجزائر.

### الفرع الأول: التشريعات الناظمة للشركات

إن الشركة تأسس بإرادة أطرافها إنشاء وضع قانوني جديد. فاتفق الأطراف وتوافق إرادتهم هو المظهر الأساسي لمعظم الشركات، وقد نالت هذه النظرية تأييدا للفقه التقليدي خلال القرن التاسع عشر لتكيفها مع المبدأ القانوني المعروف مبدأ سلطان الارادة.

<sup>1</sup> مصطفى كمال طه، الوجيز في قانون الشركات التجارية في القطاع العام، مجلة الاعمال التجارية، دار المكتب المصري، 1971، ص161.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وتظهر أهمية هذه النظرية خاصة بالنسبة للشركات في طور التأسيس أي قبل اكتساب الشخصية المعنوية، شركات الأشخاص والشركات التي تكتسب الشخصية المعنوية لكن تصطدم هذه النظرية بالواقع عندما يتعلق الأمر بشركات مكونة من شخص واحد، أو بالشركات ذات الهيكل المعقدة كشركة المساهمة وعليه واجهت عدة انتقادات في بعض القواعد في تسيير الشركة التي تتطابق مع نظرية العقد، بنود العقد التأسيسي دون موافقة الأقلية، أي أن الامضاء المسبق على العقد التأسيسي - عقد الشركة ذو طبيعة خاصة، حيث ينشأ عنه شخص قانوني، يتطلب تنظيمًا محكمًا وفره له التشريع بصفة عامة، بغض النظر عن إرادة أطراف العقد المنشأة لهذا الشخص المعنوي الشركة ليست دائمًا عقد، منها أنها يمكن أن تنشأ بالإرادة المنفردة لشخص واحد ، ومنه من الصعب الجزم بأن الطبيعة القانونية للشركة.<sup>1</sup>

تأثر المشرع الجزائري إلى حد كبير بالنظرية التعاقدية، حيث عرفت المادة 416 القانون المدني الجزائري الشركة على أنها عقد ومنه يجب توافر الأركان العامة في العقد وهي الرضا والمحل والسبب، كما يجب أن يتوافر هذا العقد على أركان خاصة وهي: تعدد الشركاء وتقديم حصة وأن يقتسم الشركاء الأرباح والخسائر بالإضافة إلى ركن آخر وهو توفر فيه الاشتراك بينهم أي تعاون الشركاء على تحقيق غرض الشركة والمشرع الجزائري لم يكتف بالأركان الموضوعية العامة والخاصة لانعقاد عقد الشركة بل يجب أن يفرغ في شكل رسمي وهي أركان العقد المعروفة الشريعة العامة من رضا ومحل وسبب الرضا، رضا الشركاء في المادة 66<sup>2</sup> من الدستور الجزائري التي تنص على أن "القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحماية"، ركن أساسي لانعقاد الشركة ويجب أن ينصب هذا الرضا على جميع شروط

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الرابع، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ص

10-6.

2 ، المادة 66، من الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 68، السنة 2023، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

العقد ك رأس مال الشركة وغرضها ويشترط أن يكون الرضا سليما خاليا من العيوب كالغلط أو الإكراه والتدليس<sup>1</sup> لمصلحة من كانت إرادة يجب أن يكون الرضا صادرا عن كامل الأهلية، والأهلية اللازمة لإبرام عقد الشركة هي أهلية التصرف، أي أن يكون متمتع بقواه العقلية بالغ من العمر 19 سنة بالتصرفات الدائرة بين النفع والضرر، إذ يجوز للقاصر أن يبرم عقد الشركة مع آخرين وإلا كانت باطلة بطلانا نسبيا. مع الإشارة إلى أنه يجوز للقاصر والحاصل على إذن وليه مصادق عليه من طرف المحكمة، على أن يبرم عقد شركة<sup>2</sup>.

إذن الترشيد ذلك في القانون التجاري الجزائري يجيب أن يتوفر عقد الشركة على حمل مشروع غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. وحمل التزام كل شريك هو تقديم حصة نقدية أو عينية أو عمل، أما حمل الشركة أو غرضها فهو المشروع الذي يسعى الشركاء إلى تحقيقه. كما يجب أن يكون محل الشركة ممكنا وجائزا قانونا، فإذا وجد حضر قانوني، كتجارة الأسلحة مثال، تعتبر الشركة باطلة، أما إذا كان أو غرضها غير مشروع، كتجارة المخدرات مثال، فإنها تكون باطلة بطلانا مطلق لعدم مشروعية السبب في عقد الشركة بالسبب، حيث أن سبب التزام الشركاء هي الرغبة في تحقيق الأرباح واقتسامها، من خلال إنشاء مشروع مالي والقيام بنشاط تجاري أو صناعي، والسبب في عقد الشركة هو الباعث على التعاقد ويجب أن يكون بدوره مشروعا. وتتمثل أساسا في: تعدد الشركاء، تقديم حصة، اقسام الأرباح أو الخسائر و نية المشاركة. يشترط للانعقاد عقد الشركة أن تتكون من شخصان أو أكثر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> يوسف فتيحة عماري، احكام الشركات التجارية وفقا للنصوص التشريعية والمراسيم التنفيذية الحديثة، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2007، ص14.

<sup>2</sup> عياس حلمي المنزلاوي، القانون التجاري : الشركات التجارية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص13.

<sup>3</sup> جلال وفاء محمدين، المبادئ العامة في القانون التجاري، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص109.

### الفرع الثاني: أنواع الشركات

إن الشركات والنظام التجاري الجزائري على أنواع مختلفة ومتباينة ولكنها تقدم هدف عام واحد بين أنواع الشركات.

#### أولاً: شركة ذات المسؤولية المحدودة

يختلف عدد الشركاء باختلاف شكل الشركة، وتجدر الإشارة أن ركن تعدد الشركاء فقد أهميته حيث أجاز المشرع الجزائري قيام شركة بشخص واحد، وأصبح ما يمكن تأسيس شركة ذات مسؤولية محدودة وذات شريك وحيد EURL، و هذا من بين الأسباب التي جعلت الشركة التعاقدية وتقربت إلى كونها نظام.

#### ثانياً: شركة المساهمة

إن شركة المساهمة في التشريع الجزائري من بين الشركات ذات الشخص الوحيد حتى بالنسبة لشركة المساهمة إذ أنشأ ما يعرف بشركة المساهمة ذات الشخص الوحيد بموجب تعديل سنة 1999. وتقدم حصة طبقاً للمادة 416 ق.م.ج يلتزم الشركاء بأن يساهموا بتقديم حصص سواء كانت هذه الحصص نقدية، عينية أو عمل، أو لاستغلال نشاط معني ومقابل تلك الحصص توزع على الشركاء حصص أو أسهم قيمة الحصة التي جاء بها الشريك. ومجموع الحصص المقدمة من طرف الشركاء هي اثناء التأسيس، وتقديم الحصص وإنشاء الشركة، شيء إلزامي فإذا ما تم إنشائها فبدونها لا تستطيع الشركة أن تمارس نشاطها. لا يكفي أن يشمل عقد الشركة في مضمونه هذا بل وعلى كل شريك أن تقديم الحصة فعالاً.

هو عنصر يفرق بين الشريك وأشخاص أخرى تساهم في تسيير الشركة كالعمال مثلاً، فانه يفترض أن تكون حصص في الشركة، وطبقاً لمبدأ المساواة التي تنص عليها م 419 القانون المدني الجزائري، والتي تعتبر حصص الشركاء متساوية القيمة، ما هي إلا قاعدة

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

تفسيرية يجوز مخالفتها عرفيا أو باتفاق من طرف الشرك يجب أن تكون الحصة المقدمة مبلغا من النقود أو عمل يقوم به الشريك أو مال ماديا أو معنويا كمنقول أو عقار المادة 416 من القانون المدني الجزائري على ثالث أنواع من الحصص: الحصص النقدية، الحصص العينية<sup>1</sup>.

العمل والحصص النقدية هي تقديم مبلغ مالي إلى الشركة، وتستعمل في أغلب الأحيان لتأسيس الشركة ويلتزم الشريك بدفع المبلغ الذي تعهد به إلى الشركة في الميعاد المتفق عليه، وتطبق على التزام الشريك القواعد العامة المتعلقة بتنفيذ الالتزام، ولحماية الشركة وحتى تتوفر الأموال اللازمة مزاوله نشاطها يسمح المشرع متابعة الشريك بالتعويض، إذا لم يتم بتنفيذ التزامه م 421 القانون المدني الجزائري أو حتى عندما يتأخر التنفيذ الى ذلك قد يؤدي بضرر ولحماية مصالح الغير. وقد وضع المشرع نظاما لتسديد الحصص النقدية رأس مال الشركة بكامله و تكون الأسهم المالية النقدية مدفوعة عند الاكتتاب بنسبة الربع (4/1) على الأقل من قيمتها الاسمية، ويتم الوفاء بما تبقى من الاكتتاب في عدة مرات أخرى وهذا في مدة لا تتجاوز 5 سنوات من تاريخ تسجيل الشركة في السجل التجاري و هذا طبقا للمادة 722 القانون التجاري الجزائري.

اما فيما يتعلق بدفع رأس المال في الشركة ذات المسؤولية المحدودة فقد أدخل المشرع الجزائري عليه تعديلا سنة 2015، حيث أجاز دفع (5/1) رأس المال عند الاكتتاب و دفع الباقي (5/4) مرة واحدة أو على عدة مرات في أجل لا يتعدى خمس سنوات طبقا للمادة 567. ومن القانون التجاري الجزائري وبالنسبة للحصص العينية قد يقدم الشريك حصته للشركة قد تقدم على شكل آخر للنقود فقد تكون عقارا أو منقولا، والعقار الذي يقدمه الشريك قد يكون أرضا أو مبنى او مصنع أو منجم أو خازن والمنقول قد يكون منقولا ماديا كآلات،

<sup>1</sup>عزيز العكيلي، الوسيط في الشركات التجارية، دراسة فقهية فضائية مقارنة في الاحكام الخاصة والعامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص127.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

السيارات، الشاحنات والبضائع أو منقولا معنويا، كدين أو أوراق تجارية أو براءة اختراع أو عمل تجاري.

والحصة العينية تقدم إلى الشركة إما لتملكها أو تنتفع بها، وتقديم حصة عينية للشركة على وجه التمليك، ليس مثابة بيع تاما، لان البيع يفترض نقل الملكية مقابل ثمن نقدي في حين أن نقل ملكية الحصة العينية للشركة، يقابلها فقط حق احتمالي قي الشركة الربح، لكن تقديم الحصة العينية على وجه التمليك يخضع من حيث الإجراءات الرسمية لنفس الالتزامات وضمان الاستحقاق والعيوب الخفية فتنقل ملكية الحصة إلى الشركة بعد استيفاء إجراءات الشهر المقررة قانونا، فإذا كانت الحصة عقارا وجب التسجيل وإذا هلكت الحصة بعد انتقال ملكيتها إلى الشركة، فإنها تهلك على الشركة ويبقى حق الشريك قائما. وتجدر الإشارة الى أن الشريك الذي يقدم دينا له في ذمة الغير الذي يكون ضامنا لوجود الدين وقت الحوالة فحسب بل يكون ضامنا هذا الدين في تاريخ الاستحقاق والذي ينقضي التزامه بتقديم الحصة اتجاه الشركة إلا بعد استقاء الدين، ويكون هذا الشريك مسؤولا عن تعويض الضرر إذا امتنع المدين بتسديد دينه في تاريخ الاستحقاق، هذا ما نصت عليه م 424 ق.م.ج. أما إذا كانت حصة الشريك مجرد الانتفاع مع الاحتفاظ بملكيتها، فإن أحكام الإيجار هي التي تسري.<sup>1</sup>

تعهد الشريك جعل الشركة تنتفع بالمال مدة معينة أو من دون تحديد تلك المدة وتظل ملكية الحصة للشريك وليس للشركة، لذا لا يجوز للشركة أن تتصرف في هذه الحصة، وإذا هلكت فإنها تهلك على الشريك وعليه، في هذه الحالة أن يقدم حصة أخرى، و إلا يلتزم بالخروج من الشركة، و مقابل تقديم هذه الحصة يتقاضى هذا الشريك أرباح و تلزم الشركة برد الحصة في نهاية المدة أو عند حل الشركة.

<sup>1</sup>المادة 424 في القانون المدني الجزائري.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وقد أوكل المشرع الجزائري مهمة تقييم الحصة العينية في شركة المساهمة مثال إلى شخص مختص وهو مندوب الحصص وهو خبير يقوم بتحديد قيمة الحصص حتى رقابة مسؤوليته، و يعد تقريرا يلحقه بالعقد التأسيسي للشركة 568 القانون التجاري الجزائري الحصص بالعمل على انه يجوز للشريك أن يقدم عمله كحصة في الشركة و العمل الذي يأخذ كحصة في الشركة هو العمل الذي يكون صاحبه عمله يعتبر خاص مثل: عمل المهندس أو عمل مدير مختص التسيير أو خدمة فنية وإذا تعهد الشريك بتقديم حصته في الشركة على شكل عمل وجب عليه أن يقوم بالخدمات التي تعهد بها وان يكرس للشركة كل نشاطه والا يجوز أن يباشر نفس العمل لحسابه الخاص أو لشركة منافسة، لكن يجوز للشريك العمل أن يزاول عمله مستقلا أو أجنبيا عن غرض الشركة وحينئذ يحتفظ لنفسه بأرباح هذا العمل والا يلتزم بتقديمه للشركة<sup>1</sup>.

ولا يكون أيضا الشريك بالعمل ملزما بان يقدم للشركة ما يكون قد حصل عليه، كما يجوز أن تقتصر حصة الشريك على ما يكون له من نفوذ أو ما يتمتع به من ثقة مالية طبقا لنص المادة 420 من القانون المدني الجزائري، و العمل لا يجوز أن يكون حصة في الشركة المساهمة لعدم تعيينه في المادة 596 القانون التجاري الجزائري.

أما فيما يتعلق بالشركة ذات المسؤولية المحدودة، فقبل تعديل القانون التجاري سنة 2015 كان لا يجوز أن مثل الحصص بالعمل جزءا من رأس المال في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وهذا أنه من المستحيل متابعة هذه الحصص والتنفيذ عليها من طرف الغير، أما بعد التعديل فقد أجاز المشرع الجزائري تقديم حصة بعمل في الشركة ذات

<sup>1</sup>م.شوايدية ، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12 ، العدد 02 القسم العلوم الاقتصادية والقانونية،

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

المسؤولية المحدودة طبقا لقانون رقم 15-20 مكرر القانون التجاري الجزائري<sup>1</sup> هذه النقطة أقرب كشركات الأشخاص وشركات الأموال. أعضائها والمشاركة في الخسائر تنشأ الشركة، لكن هذه الأهداف ما هي إلا احتمالية، أي انه يجوز ألا تحقق الشركة أي هدف، وبالتالي يؤدي بنشاطها إلى تراكم الخسائر.

إذا كان هدف الشركة هو تحقيق اقتصاد وتحديد حقوق كل شريك لا تطرح أية إشكالية، حيث يستفيد هذا الأخير من تخفيض التكاليف التي حققتها الشركة، كأن يكون مجموعة من الفلاحين لتوزيع إنتاجهم، فكل فلاح سيستفيد من ضمانات الشركة حيث يكون التوزيع بمبلغ اقل من حالة لو قام بالتوزيع بصفة فردية. أما إذا كان هدف الشركة هو تحقيق أرباح، يحدد الربح الواجب توزيعه على الشركاء ويتكون الربح القابل للتوزيع من الربح الصافي للسنة المالية ناقص الخسائر لأعوام السابقة ناقص الأرباح كألية للعمال والاحتياطات، ويجب زيادة الأرباح المنقولة إذا وجدت 722 القانون التجاري الجزائري.<sup>2</sup>

وقد وضع المشرع بعض القواعد القانونية التي يجب احترامها عند توزيع الأرباح، وهذا لحماية حقوق كل شريك الاتفاق على توزيع كل الأرباح على شريك واحد 426 القانون التجاري الجزائري أو على حتمية الخسائر على عائق شريك واحد وتعرف هذه الشروط بشروط الأسد.

وإذا نص عقد الشركة على هذه الشروط يعتبر عقد الشركة باطلا منع القانون اشتراط فائدة ثابتة أو إضافية لصالح الشركاء، ويعتبر كل شرط كمخالف لهذه القاعدة باطلا، ومنع هذا الشرط لأنه ناتج عن احترام مبدأ ثبات رأس مال الشركة لأنه في حالة ما إذا اشترطت

<sup>1</sup> القانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، المتعلق بتعديل وتنظيم الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري الجزائري.

<sup>2</sup> القانون التجاري الجزائري: الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

الشركة ذلك يفرض عليها الوفاء حتى ولو مست برأس مال الشركة. لكن استثناء، يجوز للدولة منح ضمان ربح ادني للأسهم، حيث تضمن الدولة أن يتقاضى الشريك حد أدني، وهذا وفقا للمادة 725 من القانون التجاري الجزائري<sup>1</sup>، في ذلك الشركات المسجلة في الأسواق المالية أسهمها، وزيادة رأس مال والمشاركة في الخسائر فيساهم كل شريك في خسائر الشركة.

وهذه المشاركة تميز عقد الشركة عن العقود الأخرى، فالمشاركة في الخسائر شيء طبيعي عندما يكون هدف الشركة، تحقيق اقتصاد، أين يتطلب نشاط الشركة تكاليف يجب تمويلها من طرف أعضاء الشركة، فالشركاء يدفعون أقساط مالية للشركة حتى تتمكن من تحقيق الهدف الذي أسست لأجله. أما في الشركات التي تهدف إلى تحقيق أرباح لتوزيعها، فالمشاركة في الخسائر حالة استثنائية، والواقع يتحمل الشركاء الخسائر.

### ثالثا: شركة التضامن

في شركة التضامن يلتزم الشركاء في الحصة التي قدمها الشريك، وتكون هذه المسؤولية بالتضامن عن ديون الشركة وفقا للمادة 551 من القانون التجاري الجزائري<sup>2</sup>، فالشركاء مسؤولين عن ديون الشركة في أموالهم الخاصة وكل منهم بنسبة نصيبه في الشركة، وهذا إن ما يوجد ما ينص على خالف ذلك في القانون الأساسي للشركة وفقا للمادة 425 القانون المدني الجزائري في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، فالشركاء لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموا من الحصص.

إن مسؤولية الشركاء محددة في حدود مبلغ حصتهم، وهذا طبقا للنص المادتين 564 و592 قانون تجاري نية الاشتراك من الأركان الخاصة اللازمة لتكوين عقد الشركة وبقضي

<sup>1</sup>المادة 725 من القانون التجاري الجزائري، من الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتعلق بالقانون

التجاري، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15-20، المؤرخ في 30 ديسمبر 2015.

<sup>2</sup>المادة 551 من القانون التجاري الجزائري، من الأمر رقم 75-59، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

هذا العنصر التعاون من أجل استغلال مشروع الشركة و تحقيق أهدافها و أول مظاهر هذا التعاون، التزام كل شريك بتقديم حصة للشركة، ولا توجد نية الاشتراك بدرجة واحدة في كل الشركات فتكون أكثر ظهورا في شركات الأشخاص حيث يوجد الاعتبار الشخصي، في حين تكون نية الاشتراك أقل ظهورا في شركات الأموال.

### المطلب الثاني: الانظمة الداخلية للشركات

نظم المشرع التشريع الجزائري أحكام الشركات التجارية في الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري في المواد من 544 إلى 842 وكان هذا الأمر يقتصر على ثلاثة أنواع منها الشركات هي شركة التضامن، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة المساهمة وفي محاولة المشرع انتهاج سياسة التفتح الاقتصادي وتشجيع الاستثمار الخاص، شكل المرسوم التشريعي 93-08 المتضمن تعديل القانون التجاري منرجا بالنسبة للشركات التجارية في الجزائر، والذي بموجبه أدخلت أنواع أخرى من الشركات وهي شركات التوصية بنوعيتها، شركة التوصية البسيطة وشركة التوصية بالأسهم، وشركة المحاصة<sup>1</sup>.

وتوالت جهود المشرع فاستحدثت مؤسسة الشخص الوحيد بموجب الأمر 96-27 المعدل والمتمم للقانون التجاري، ثم أدخلت بعدها تعديلات هامة على شركة المسؤولية المحدودة بصور القانون 15-20<sup>2</sup> المعدل والمتمم للقانون التجاري وعليه فإن الاهتمام المنوط بالشركات التجارية والتطورات الحاصلة في شتى المجالات الاقتصادية، جعل من الأمر البحث على خلق نوع من الشركات يتمتع بترسانة قانونية ومؤسسية متميزة بهدف تشجيع الاستثمار الداخلي وجلب الاستثمار الخارجي، لتقوية روح المنافسة ودعم حرية الصناعة والتجارة<sup>3</sup>،

<sup>1</sup> فريد محمد، السيد العريمي، أعمال تجارية، التجار، الشركات التجارية، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، ص 43.

<sup>2</sup> الأمر 9627- المعدل والمتمم للقانون التجاري، لقانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015.

<sup>3</sup> نادية فوضيل، شركات الاموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2003، ص 14.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

فكان على المشرع أن يتبنى شكل آخر لمرافقة المشاريع الابتكارية فأصدر القانون 22-09 والذي أسفر عن ميلاد شركة تجارية جديدة متاحة في مجال الاستثمار، خاصة بالنسبة للمؤسسات الناشئة بالدرجة الأولى. وتكمن أهمية ذكرنا لهذا العنصر، في الإضاءة على أهمية الشركة بحد ذاتها من الناحية القانونية والاقتصادية فع هي شركة حديثة العهد وقد تبناها المشرع الجزائري وأضفى عليها مرونة في تأسيسها وتنظيمها حتى تتماشى والأهداف المسطرة والتي يرمي إلى تحقيقها، ما يجعلها نواة اقتصادية مهمة، وعلى هذا الأساس سوف نتناول في الفرع الأول مفهوم النظام الداخلي، أما الفرع الثاني حرية التعاقد في مجال الإدارة وفق قانون 09/22.

### الفرع الأول: مفهوم النظام الداخلي

يمثل النظام الداخلي مجموعة من القواعد التنظيمية التي تُوضع لتنظيم سير العمل وأداة لضمان الانضباط وتحقيق الفعالية والشفافية في التسيير اليومي.

#### أولاً: تعريف النظام الداخلي

يعد النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يعدّها المستخدم (صاحب العمل) بصورة منفردة، ويعكس من خلالها سلطته التنظيمية داخل المؤسسة<sup>1</sup>، حيث يحدد فيها الصلاحيات والضوابط التي يجب أن يلتزم بها العمال في أداء مهامهم اليومية. وقد حظي النظام الداخلي بتعريف قانوني صريح في التشريع الجزائري، حيث خصص له القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، فصلا كاملا هو الفصل السابع تحت عنوان "النظام الداخلي"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نادبة حسان النظام الداخلي في قانون علاقات العمل المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو، العدد الأول، 2008، ص 31.

<sup>2</sup> القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وجاء في المادة 77 من القانون ذاته أن: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية، والأمن، والانضباط" ومن هذا المنطلق، فإن هذه الوثيقة تعتبر تجسيدا لإرادة صاحب العمل، وتتمتع بطابع لائحي ملزم لجميع العمال دون الحاجة لموافقتهم.

في الوقت الراهن، بات النظام الداخلي ضروريا لضمان سير المؤسسة بشكل منظم، وتشترط صحته أن يكون مكتوبا، مما يجعله أيضا وسيلة إثبات قانونية.<sup>1</sup> وعلى الرغم من أن المشرع الجزائري لم يحدد اللغة التي يجب أن يحرر بها، فإن اللغة العربية تعد الأصل بصفها اللغة الرسمية للدولة. وبالمقابل، أجاز المشرع الفرنسي عند الضرورة ترجمة النظام الداخلي إلى لغات أجنبية.

يعتبر النظام الداخلي بمثابة ميثاق المؤسسة، حيث يقتصر محتواه على القواعد التي تنظم الجوانب التقنية للعمل، والانضباط، والسلامة، والصحة المهنية، كما يحدد طبيعة التقصير المهني والعقوبات المترتبة عليه، لا سيما فيما يخص الأداء الفردي، والمواظبة، واحترام قواعد الانضباط داخل مكان العمل.

ونظرا لكون النظام الداخلي يعد أحد مصادر قانون العمل، فقد اعترفت التشريعات الحديثة بصلاحيته صاحب العمل في تنظيم الحياة المهنية داخل المؤسسة، بشرط عدم تجاوز النصوص القانونية والتنظيمية السارية. كما يشترط إشراك العمال أو ممثليهم في إعداد هذه اللوائح لضمان توازن العلاقة المهنية. وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية النظام الداخلي بمثابة سند تنظيمي يندرج ضمن القانون الخاص.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <http://droit7.blogspot.com/2014/06/blog-post-6517.html> le 22/04/ 2025

<sup>2</sup> عز الدين زوية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 0911، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بومرداس، 2011، ص 44.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وفي الجانب التأديبي، يضطلع النظام الداخلي بدور محوري، حيث يحدد الأخطاء المهنية وأنواع العقوبات وإجراءات تطبيقها. ولهذا، يعد إعداده إلزاميا للمؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها عشرين عاملا، لتفادي الخروج عن القواعد المنصوص عليها، سواء من طرف صاحب العمل أو العمال.<sup>1</sup>

بفضل طابعه الرسمي، يمكن للقضاء الرجوع إلى النظام الداخلي كمصدر مكمل في الفصل في النزاعات، بل يمكن أن يستمد منه بعض الأحكام القانونية والتنظيمية وحتى الاتفاقية، مما يعزز مكانته كمصدر مكمل للمصادر الرسمية والتفسيرية لقانون العمل.

أما عن الطبيعة القانونية للنظام الداخلي، فقد انقسم الفقه إلى اتجاهين: فبينما رأى الفقه التقليدي أنه يمثل عقدا ثنائيا بين المستخدم والعمال، باعتباره ملحقا لعقد العمل، يرى الفقه الحديث أنه ذو طبيعة تنظيمية ولائحية، وهناك من ذهب إلى الجمع بين الرأيين، معتبرا أن للنظام الداخلي طبيعة مزدوجة تجمع بين العقدية والتنظيمية.<sup>2</sup>

### ثانيا: الطبيعة العقدية للنظام الداخلي

يرى الفقه التقليدي أن للنظام الداخلي طبيعة عقدية، حيث تعتبر أحكامه بمثابة شروط ضمنية أو صريحة في عقد العمل. فصاحب العمل يقترح هذه القواعد، ويفترض أن العامل قد قبل بها، سواء بشكل صريح أو ضمني، ويستدل على هذا القبول من خلال توقيع العامل على عقد العمل بعد اطلاعه على هذه الأحكام. وقد اعتبر الفقه الفرنسي أن مجرد تعليق النظام الداخلي في أماكن العمل أو عند المداخل يعد قرينة على علم العامل بمضمونه

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر، 2003، ص 36/37.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل، مرجع سابق، ص 191.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وموافقته عليه، ما يجعل هذا النظام بمثابة "شريعة المتعاقدين"، باعتبار أن بنوده تدرج ضمناً في عقد العمل، ويلتزم العامل بالتقيد بها بمجرد ثبوت علمه بمحتواها.<sup>1</sup>

وبناء على هذا التصور، فإن تفسير بنود النظام الداخلي يخضع للقواعد العامة لتفسير العقود، ما يجعله مسألة موضوعية تخضع لرقابة القضاء. غير أن هذه النظرية، التي تستند إلى الفقه المدني التقليدي، تعرّضت لعدة انتقادات، أبرزها أنها لا تتلاءم مع الطابع الاجتماعي لقانون العمل، كما أنها تتناقض مع الواقع العملي، إذ أن صاحب العمل يضع هذه القواعد بشكل منفرد دون مشاركة فعلية من طرف العمال.<sup>2</sup>

### ثالثاً: الطبيعة اللائحية للنظام الداخلي

تستند الطبيعة اللائحية للنظام الداخلي إلى نظرية "المنظمة"، والتي تقتض أن أي جماعة - مهما كان شكلها - لا يمكن أن تحقق أهدافها ما لم تكن محكومة بقواعد تنظم سلوك أعضائها. وباعتبار المؤسسة الاقتصادية، سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية، مجتمعاً مصغراً، فإن وجود قواعد داخلية لتنظيم العلاقات بين أفرادها أمر لا غنى عنه. وتشكل هذه القواعد ما يعرف بلائحة العمل أو النظام الداخلي. ووفق هذا التصور، فإن النظام الداخلي لا يعد جزءاً من عقد العمل، ولا يعتبر اتفاقاً ملحقاً به.<sup>3</sup>

وإذا كانت الصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل في إعداد هذا النظام تجعله بمثابة مشرّع استثنائي لصالح المؤسسة بوصفها وحدة اجتماعية، فإن هذه السلطة ليست مطلقة، إذ

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، دار الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1982، ص 128.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل المرجع السابق، ص 192.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع نفسه، ص 192.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

يفرض المشرع عليها قيودا تحول دون تعسف صاحب العمل أو استغلال سلطته بصورة تضر بحقوق العمال.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: حرية التعاقد في مجال الادارة وفق القانون 09/22

ان خصوصية التنظيم القانوني لشركة المساهمة البسيطة كرس المشرع الجزائري بصدور القانون رقم 09-22 المؤرخ في 05 ماي 2022 ما سماه بشركة المساهمة البسيطة كصنف مستحدث من الشركات التجارية ذو خصوصية في تأسيسها وتسييرها وإدارتها، وهو ما سنتطرق إليه كنقطة اولى وميزها بخصوصية أخرى حيث حصر تأسيسها على المؤسسات الناشئة.

سنتطرق إليه كنقطة ثانية حرية التعاقد في شركة المساهمة البسيطة إن استحداث نوع جديد من الشركات مع توفير إجراءات ميسرة لتأسيسه وتسييره وفق أحكام نظامية تختلف عن تلك التي فرضها على شركة المساهمة<sup>2</sup>

التقليدية من اجل تحفيز مجال الاستثمار، لذلك نجد أن المشرع ترك المجال واسعا لسلطان إرادة الأطراف سواء في إنشائها أوفي نمط إدارتها.

### أولاً: حرية التعاقد في مجال الادارة

تحدد كفاءات تنظيم وتسيير وإدارة الشركات بصفة عامة في قانونها الأساسي بحرية تامة من طرف الشركاء، الذين يتمتعون بكافة الصلاحيات والسلطات، بدءاً من تعيين رئيس

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 193.

<sup>2</sup> خيري حريزي، مراد طنجاوي، الشكل الجديد للشركات التجارية وفقا لقانون 09/22، مجلة صوت القانون، العدد 223، المجلد 2024/01، ص6953.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

الشركة أو من يقوم بالإدارة مثل المدير العام أو المدير المفوض، كما يمكنهم عزله في أي وقت ولأي سبب يتعارض مع قواعد الشركة<sup>1</sup>.

كما يمكن للشركاء في الشركات بصفة عامة، بمقتضى الحرية التعاقدية التي يتمتعون بها، إخضاع بعض القرارات الهامة المتعلقة بالشركة إلى موافقة أولية من جانبهم، ويحدث ذلك في حالات خاصة، مثل الحالة التي يكون فيها الرئيس من خارج الشركة..

### ثانيا: حرية التعاقد في تأسيس الشركات الجزائرية:

تتميز الشركات بصفة عامة بإعطاء الحرية التعاقدية لشركائها، بالرغم من أنها ليست النوع الوحيد من الشركات التي يتمتع فيها الشركاء بحرية تعاقدية، بل نجد هذه الحرية وسلطان الإرادة في تأسيس شركات الأشخاص، بالأخص في شركة التضامن، حيث تتجلى هذه الخاصية أيضا في شركات الأموال، خصوصا في شركات المساهمة التي تقوم على النظام الذي أسسه لها المشرع<sup>2</sup>.

وقد ترتب على هذا الوضع تراجع الصفة التعاقدية في هذا النوع من الشركات، وأصبحت تخضع لنظام قانوني تسوده إرادة المشرع أكثر من إرادة المتعاقدين، وتعتبر هذه الشركات النموذج الأمثل لشركات الأموال والشركات ذات الأسهم. والمستقر عليه أن شركات المساهمة تخضع للعقد فقط في مرحلة إنشائها، أما فيما يتعلق بهيكل الشركة وتنظيم إدارتها وتسييرها ورقابتها واتخاذ القرارات في جمعياتها، فهي تخضع للنظرية المؤسسية، حتى في إجراءات تأسيسها، وتقل فيها الحرية التعاقدية إلا في حالات نادرة.

<sup>1</sup> ظريفي موساوي، عن خصوصية المساهمة البسيطة، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 17، العدد 01، 2022، ص 888 .

<sup>2</sup> ظريفة موساوي، خصوصية شركة المساهمة البسيطة، المجلة النقدية للقانون، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق والسياسة، العدد 01، المجلد 17، ص 87.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

أما الشركات بصفة عامة، فبالرغم من اعتبارها من شركات المساهمة لأن رأسمالها ينقسم إلى أسهم ويُطلق على شركائها صفة المساهمين، كما أنه يُطبق عليها في حالة عدم وجود نص خاص الأحكام العامة لشركات المساهمة، إلا أن المشرع لم يفرض عليها نظاما قانونيا مؤسساتيا في إنشائها، بل ترك المجال لسلطان إرادة المؤسسين.

ولعل الهدف من ترك المشرع المجال للحرية التعاقدية في هذا النوع من الشركات هو إيجاد شكل قانوني من أشكال الشركات التجارية يكون ملائما لتفعيل التعاون بين أعضائه، وباعتبار أن أعضاء هذا الشكل من الشركات غالبا ما يكونون من المؤسسات الناشئة<sup>1</sup>.

فكان الهدف من استحداث الشركات بصفة عامة هو تجميع الشركاء داخل قالب قانوني، مع منحهم الحرية التعاقدية في تأسيسها، حيث ترك المشرع للمؤسسين، أو للشريك الوحيد، حرية تحديد رأسمال الشركة في نظامها الأساسي، إلى جانب حرية تحديد كفاءات تقدير الأسهم الناتجة عن تقديم العمل وتخصيص الأرباح المتعلقة بها. كما أجاز للمؤسسين تقييم الأموال العينية المقدمة للشركة تقييما نقديا دون اللجوء إلى مندوب الحصص، متى توفرت الشروط القانونية لذلك، وهو ما لا نجده في أي شكل آخر من أشكال الشركات.

ولم يشترط المشرع الجزائري حدا أدنى لعدد الشركاء، إذ يمكن تأسيس الشركة من طرف شخص واحد فقط، سواء كان طبيعيا أو معنويا، وتُعرف حينها بـ"الشركة ذات الشخص الوحيد"، كما يمكن أن تُؤسس من طرف عدة أشخاص طبيعيين أو معنويين، وفقا لما نصت عليه المادة 715 من القانون التجاري.

أما في مجال الإدارة والتسيير، فإن الشركات بصفة عامة تُنظم وتُدار بحرية كاملة من قبل الشركاء وفقا لما ينص عليه النظام الأساسي، ويتمتع هؤلاء الشركاء بكافة

<sup>1</sup> بوقطاية ياسمين، ميموني منى، المؤسسات الناشئة في الجزائر-واقع وتحديات-، حوليات جامعة العلوم الاقتصادية، الجزائر، العدد 03، المجلد 07، غيليزان، ص40.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

الصلاحيات والسلطات، بما في ذلك تعيين رئيس للشركة أو تكليف مدير عام أو مدير مفوض بالإدارة، مع إمكانية عزله في أي وقت، لأي سبب يتعارض مع أحكام النظام الأساسي أو عقد الشركة.

كما يمكن للشركاء، بموجب الحرية التعاقدية المخولة لهم، اشتراط الحصول على ترخيص مسبق قبل اتخاذ بعض القرارات الهامة، مثل الحالة التي يكون فيها رئيس الشركة من خارج الشركاء، أو يكون مسؤولاً أمام شركاء يملكون أغلبية رأسمال الشركة.

ويظل رئيس الشركة، سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً، هو الممثل القانوني لها في مواجهة الغير، ولا يمكن تقييد سلطاته إلا باتفاق داخلي بين الشركاء يُنظم ضمن أحكام النظام الأساسي<sup>1</sup>.

ويُفهم من مضمون المادة 715 مكرر 137 من القانون رقم 09-22، في فقرتها الأولى والثانية، أن للمساهمين الحرية التامة في تحديد القرارات التي يجب اتخاذها بصفة جماعية من قبل الشركة، باستثناء بعض القرارات الجوهرية التي يحددها القانون على وجه الخصوص.

ومن ثم، تتجسد الحرية التعاقدية في مجال اتخاذ القرارات الجماعية داخل النظام الأساسي للشركات بصفة عامة، وذلك وفقاً للقواعد التي يضعها المؤسسون، باستثناء ما ورد صراحة في الفقرة الثانية من المادة 715 مكرر 137 من القانون رقم 09-22، والتي استثنت بعض القرارات الجوهرية من الخضوع للحرية التعاقدية لما لها من طبيعة تنظيمية ملزمة.

<sup>1</sup> بوقرقور السعيد، النظام القانوني لتأسيس شركة المساهمة البسيطة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة احمد بن محمد، العدد 03، المجلد 15، ص 44.

المبحث الثاني: التشريعات الخاصة بحماية حقوق المديرين

المديرين في الشركات يمثلون عصب التنظيم الإداري والقيادة التنفيذية، حيث يتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات التي تؤثر على سير العمل ويمارسون واجباتهم نجاح الشركة.<sup>1</sup>

فمن المفترض في التشريعات الحديثة ان تنص على خضوع مسؤولية المديرين لإطار قانوني يهدف الى ضمان حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح، والتأكد ان المديرين يمارسون واجباتهم بأمانة وكفاءة، وفيما يلي سنتناول حقوق وواجبات المديرين في الشركات وكذا الأطر التي يمكن من خلالها تحميلهم المسؤولية، واهمية الالتزام بالقواعد القانونية لضمان أداء مستدام وموثق في العمل.

وسنتطرق في هذا المبحث الى مطلبين حيث يشمل المطلب حقوق وواجبات مديري الشركات والمطلب الثاني المسؤولية القانونية للشركات.

المطلب الأول: حقوق وواجبات مديري الشركات

يجب على المديرين وضع مصالح الشركة فوق مصالحهم الشخصية أو أي مصالح خارجية خارج هذا الالتزام بتجنب أي تضارب مصالح.

كما يجب عليهم الالتزام بالقوانين واللوائح، اذ انه من الواجب عليهم الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها، سواء كانت تتعلق بأنظمة العمل، الضرائب، حماية البيئة أو غيرها من التشريعات التي تؤثر على عمليات الشركة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلحاج العربي، الشركات التجارية في القانون الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 241.

<sup>2</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - الجزء التاسع: في الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 310.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

يتقسم المطلب إلى فرعين الفرع الأول بعنوان الحقوق الخاصة بالمدير المسير، أما الفرع الثاني بعنوان الالتزامات الخاصة بالمدير.

### الفرع الأول: الحقوق الخاصة بالمدير المسير

يتمتع المدير المسير في الشركات الجزائرية بجملة من الحقوق التي تمكنه من أداء مهامه الإدارية بفعالية، وتضمن له الحماية القانونية اللازمة أثناء ممارسة صلاحياته وفقا لما تقرره القوانين والتنظيمات ذات الصلة.<sup>1</sup>

### أولا: الحقوق المالية وغير المالية للمدير

يعتبر الأجر أول حق يقرّر لفائدة المدير، باعتباره المقابل المالي الذي يتقاضاه نظير ما يبذله من مجهودات فكرية أو يدوية، ويدفع هذا الأجر من طرف المستخدم نقدا، بشكل دوري ومنتظم، بما يتناسب مع نتائج العمل المنجز، ويميز هذا الأجر عن أجر المسير، الذي يعد بمثابة مرتب ثابت يمنح مقابل مهام الإدارة والتمثيل وتحمل المسؤولية، وقد يحدد أيضا كنسبة من الأرباح أو رقم الأعمال أو النشاط العام للمؤسسة، كما يمكن أن يكون هذا المقابل ماليا أو عينيا.

وفي كل الأحوال، يتعين أن يحدد الأجر بصفة صريحة ضمن عقد العمل أو بناء على مفاوضات جماعية أو فردية، مع الرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية لتفصيل مكوناته، ولا يمكن المدير أن يتقاضى أجرا عن فترة لم يؤد فيها عملا، مهما كانت مرتبته في السلم الوطني للأجور.

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق، ص 313.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

ولا يستحق هذا الأجر إلا إذا كان عقد العمل صحيحا، يتضمن التزامات واضحة بين العامل والمؤسسة، ويتطلب أن يقدم العامل مجهوداته بصورة شخصية ومباشرة في منصب عمل فعلي.

يتكون أجر المدير في الشركة من عنصرين رئيسيين<sup>1</sup>:

1. **العنصر الثابت**: يتمثل في الأجر الأساسي الذي يحدد بناء على التصنيف المهني المتفق عليه بموجب الاتفاقيات الجماعية.

2. **العنصر المتغير**: يشمل المكافآت المرتبطة بالإنتاج، والتعويضات عن أقدمية العمل، والساعات الإضافية، والعمل الليلي، والعمل التناوبي أو المضر، علاوة على منحة المنطقة.

ويمنع أن يقل الأجر القاعدي عن الحد الأدنى الوطني المضمون، تحت طائلة الغرامة.

وتدرج ضمن الأجر القاعدي عدة عناصر مثل الخبرة المهنية، ومنحة القفّة، ومنح النقل والإيواء، ومنح الخطر والضرر، ومنحة الأمومة، والعلاوات المرتبطة بالإنتاج والمردودية، ومنحة التقاعد، ومنحة الوفاة، والمنحة العائلية ومنحة التمدرس، وغيرها من الامتيازات المالية<sup>2</sup>.

ويعد الأجر حقا مضمونا للمدير، يتمتع بامتياز من الدرجة الثانية بعد مستحقات الخزينة العامة، ولا يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه إلا وفق إجراءات خاصة، ويسدد المدير بأولوية حتى في حال إفلاس الشركة أو اندماجها أو انقسامها.

<sup>1</sup> بوزند زروقي، الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، مجلد 05، عدد 1، 2020، ص 165.

<sup>2</sup> بوزند زروقي، مرجع نفسه، ص 166.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

يتمتع العامل أيضا بحقوق غير مالية منها:

- الحق في التكوين وتحسين المستوى الوظيفي بعد استشارة لجنة المشاركة.
- الحق في الترقية حسب الأقدمية والكفاءة.
- الحق في تعليق علاقة العمل في حالات مثل المرض أو أداء مهام انتخابية.
- الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل إرادي أو غير إرادي كالتقاعد، العجز، أو انتهاء مدة العقد.
- الحق في الاستفادة من الإجازات الأسبوعية والعطل الرسمية والدينية والقانونية مدفوعة الأجر.

ويحق المدير الجمع بين صفته كعامل وصفته كمسير، والمشاركة في الهيئات النقابية ومؤسسات التمثيل العمالي كالتفاوض الجماعي والدفاع عن الحقوق، غير أن انضمامه للنقابة مشروط بوجود نقابة تمثل الهيئة المستخدمة، كما يحق له اللجوء إلى الإضراب السلمي بعد استنفاد جميع الوسائل الودية لتسوية النزاع الجماعي<sup>1</sup>.

يجوز المدير طلب تعليق مؤقت لعلاقة العمل دون إنهاؤها لأسباب محددة كالإجازة المرضية أو ممارسة مهام انتخابية، في حين تنتهي العلاقة نهائيا في حالات مثل الاستقالة أو التسريح أو انتهاء مدة العقد.

وفي حال التسريح، يجب احترام شروط موضوعية وإجرائية، ويجب أن يبلغ العامل بقرار التسريح كتابة، مع منحه حق الاستماع بحضور من يختاره، وإذا لم تحترم هذه الإجراءات، تقضي المحكمة المختصة ببطان قرار التسريح وإلزام المؤسسة بإعادة العامل أو

<sup>1</sup>بوزند زروقي، مرجع السابق، ص 167.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

منحه تعويضا لا يقل عن أجره المعتاد، أما إذا كان التسريح تعسفيا، فللعامل حق في الإدماج أو تعويض مالي يعادل ستة أشهر من الأجر على الأقل، بالإضافة إلى التعويضات الأخرى المستحقة<sup>1</sup>.

ولا يجوز عزل المسير من منصبه بدون سبب مشروع، سواء من قبل الشركاء أو بحكم قضائي، وإلا ترتب عن ذلك إلزام المؤسسة بتعويضه عن الضرر.

### ثانيا: الحقوق في الحماية الاجتماعية

يستفيد المدير، كالمسير، من الحق في الحماية الاجتماعية. غير أن المدير الذي يجمع بين صفتي المسير والعامل يجب عليه الانتساب إلى هيئة الضمان الاجتماعي بكلتا الصفتين، غير أنه لا يسمح له بالاستفادة إلا من نظام واحد فقط، وهو نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالأجراء.

تخضع الأجور والرواتب التي يحصل عليها المدير في الشركة للضريبة على الدخل الإجمالي وفق جدول تصاعدي شهري، ويحسب هذا الدخل على أساس إجمالي المداخيل السنوية.

وتثير مسألة الجمع بين وظيفة المدير ووظيفة المسير، خاصة في الشركات ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، إشكالات قانونية نظرا لغياب نصوص تنظيمية واضحة. ومع ذلك، لا يوجد ما يمنع الشريك الوحيد من أن يبرم عقد عمل بصفته أجيورا في المؤسسة التي يسيرها. ويخضع في هذه الحالة لنفس النظام القانوني والاجتماعي والجبائي المعمول به للمسير في الشركات متعددة الشركاء.

<sup>1</sup> بوزند زروقي، المرجع السابق، ص 166.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

في التشريع الجزائري، لا توجد أحكام قانونية وتنظيمية مخصصة لمديري الشركات، سواء تعلق الأمر بمسيرى الشركة أو الأجراء، إذ يخضع هؤلاء للأحكام العامة المنصوص عليها في القانون التجاري وقانون الضرائب المباشرة<sup>1</sup>. كما أن المدير يتمتع بالحقوق الأساسية التي يضمنها النظام العام والاتفاقيات الجماعية، ويحق له المشاركة في اللجان المشتركة والاستفادة من كافة حقوق العمال، مثل الحق في التنظيم النقابي، الإضراب، الأجر، التعويضات والعلاوات، ساعات العمل الإضافية، والمردودية الإنتاجية. علاوة على ذلك، يستفيد المدير من الحماية ضد البطالة والفصل التعسفي، بالإضافة إلى الضمانات الصحية المتعلقة بالوقاية من الأمراض وحوادث العمل، وتأمينات الطب المهني والتقاعد.

بالنسبة للمدير الذي يجمع بين عقد عمل ووظيفة المسير في الشركة، فهو يخضع لنظام الضمان الاجتماعي كغيره من الأجراء، ما يتيح له الاستفادة من التأمين على المرض، الذي يضمن له تعويضا يوميا في حال تعرضه لعجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يؤدي إلى انقطاعه عن العمل. وتحدد هيئة الضمان الاجتماعي مدة التعويض بناء على الفحص الطبي، كما يحق له الحصول على معاش في حال إصابته بعجز يفقده نصف قدرته على العمل والكسب، باستثناء الحالات التي يكون فيها العامل قد بلغ سن التقاعد. ويتم تقييم حالة العجز من قبل الهيئة وفقا لعدة عوامل تشمل حالته الصحية العامة، سنه، قوته البدنية والعقلية، إضافة إلى مؤهلاته المهنية.

بالنسبة للعامل، فإنها تستفيد من التأمين على الولادة، والذي يتضمن صرف تعويضات نقدية عن فترة الانقطاع عن العمل بنسبة 100% من الأجر اليومي بعد الخصم الضريبي والاقطاعات الاجتماعية، لمدة أربعة عشر أسبوعا متتاليا، تبدأ قبل الولادة بستة أسابيع على الأقل، شرط عدم ممارسة أي نشاط مؤجور خلال هذه الفترة. أما التأمين على الوفاة،

<sup>1</sup> عمورة عمار، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر 2000، ص 339.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

فيضمن لذوي حقوق المدير منحة مالية تعادل اثني عشر ضعف آخر أجر شهري له، تصرف دفعة واحدة، مع الأخذ في الاعتبار الحد الأدنى للأجر الوطني. كما يشمل الضمان الاجتماعي حماية الأجراء من حوادث العمل والأمراض المهنية، ويوفر لهم الوقاية الصحية والخدمات الطبية، ما يضمن لهم تغطية المخاطر المهنية عبر الهيئات المختصة<sup>1</sup>.

إن حق التقاعد يتيح الضمان الاجتماعي المدير التقاعد عند بلوغه سن الستين بالنسبة للرجال، والخامسة والخمسين بالنسبة للنساء، بشرط أن يكون قد عمل لمدة لا تقل عن 15 عاما للرجال و7.5 سنوات للنساء، مع التزامه بدفع الاشتراكات بشكل منتظم. ويحسب معاش التقاعد إما على أساس متوسط الأجر الشهري خلال السنوات الخمس الأخيرة، أو بناء على متوسط الأجر الأعلى خلال حياته المهنية، وذلك وفقا لما يعود بالفائدة الأكبر على المدير. كما يستفيد المدير المتقاعد من زيادة مخصصة للزوج المكفول، وقد يمنح معاشا للزوج الباقي على قيد الحياة، لليتامى وللأصول، شرط الوفاء بالاشتراكات المستحقة لصندوق التأمين عن البطالة، الذي يفرض نسبة اشتراك على المستخدم والعامل<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الالتزامات الخاصة بالمدير

يترتب على المدير في الشركات التزامات قانونية ومهنية تهدف إلى ضمان حسن تسيير الشركة وحماية مصالحها ومصالح الشركاء، وفقا لما يحدده القانون والتنظيم الداخلي.

#### أولاً: الالتزامات الاجتماعية

يتطلب الجمع بين وظائف المدير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة تحديد الواجبات الخاصة بكل منهما. فالمسير يتم تعيينه من قبل الجمعية العامة للشركة، ويتم تحديد صلاحياته وأجره في القانون الأساسي، كما يخضع للمسؤوليات المدنية والجزائية المنصوص

<sup>1</sup> عمورة عمار، المرجع السابق، ص 340.

<sup>2</sup> عبد القادر بن صالح، نظام الضمان الاجتماعي وتأمين الشيخوخة في الجزائر، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 45، 2017، ص 112-120.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

عليها في القانون التجاري في حال ارتكابه أخطاء في التسيير، حيث يتحمل المسؤولية منفردا أو بالتضامن تجاه الشركة أو الغير عند انتهاكه أحكام القانون التجاري أو القانون الأساسي، أو ارتكابه أخطاء أثناء إدارته للشركة<sup>1</sup>.

أما وظيفة المدير، فهي تنشأ بموجب عقد عمل بينه وبين الشركة، حيث يحدد العقد حقوقه والتزاماته القانونية والاتفاقية. وفي هذا السياق، تشمل التزاماته الاجتماعية ضرورة تنفيذ التعليمات والأوامر الصادرة عن سلطة العمل، والامتثال لتدابير الوقاية الصحية والأمن التي تحددها الشركة. كما يمنع عليه إقامة مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع شركات منافسة أو مقاولات من الباطن دون موافقة المستخدم، بالإضافة إلى التزامه بحفظ السر المهني وعدم الكشف عن المعلومات التقنية أو الوثائق الداخلية للشركة إلا بموجب طلب قانوني.

إلى جانب ذلك، يتوجب على المدير احترام النظام الداخلي للشركة، بما في ذلك ساعات العمل القانونية، العطل والغيابات، بالإضافة إلى أداء مهامه بجدية وكفاءة وفقا لنظام العمل الذي يحدده المستخدم، والمساهمة في تحسين الإنتاجية. وفي حال إخلال المدير بالتزاماته الاجتماعية، يحق للشركة فسخ عقد العمل والمطالبة بتعويض وفقا للقواعد العامة للقانون المدني<sup>2</sup>.

بالنسبة للتأمين الاجتماعي، يخضع المدير المسير، بغض النظر عن جنسيته أو طبيعة عقد عمله، للالتزامات المترتبة على الضمان الاجتماعي، إذ يتوجب على المستخدم تسجيل نشاط المدير في مديرية التحصيل والمنازعات ضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من بدء النشاط، تحت طائلة غرامات مالية. وفي

<sup>1</sup> بلحاج العربي، الشركات التجارية في القانون الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 230-235.

<sup>2</sup> انظر: بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2012، ص. 240.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

حال التأخير عن سداد الاشتراكات المستحقة، ترسل إشعارات بالإنذار، وقد تتم متابعة المستخدم قضائيا في إطار التحصيل الجبري للمبالغ المستحقة.

### ثانيا: الالتزامات الجبائية

من الجدير بالذكر أن المشرع الجبائي الجزائري كان يعامل مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة معاملة المدير في ما يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، شريطة أن يكون المالك لأقلية أو نصف رأس مال الشركة، حيث تخضع المبالغ التي يتلقاها لضريبة الدخل ضمن فئة الأجر والمرتبات. أما إذا كان مالكا للأغلبية فيعتبر غير أجير، وتصنف دخوله ضمن فئة الأرباح المهنية غير التجارية<sup>1</sup>.

وكان هذا التمييز معمولا به بموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 والمعدل بالمادة 15 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1983، والتي تحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، حيث تم الفصل بين عمل المسير كعمل غير مؤجور وعمل المدير الذي يستند إلى عقد عمل مع الشركة<sup>2</sup>.

لكن هذا الوضع تغير بعد تعديل المشرع لذلك بموجب قانون المالية لسنة 2015، حيث تم إلغاء هذا التمييز، وأصبحت جميع المبالغ التي يتقاضاها مسيرو الشركة، سواء كانت أجرا أو علاوات أو تسديدات أو منح، خاضعة للضريبة على الدخل ضمن فئة الأجر والمرتبات، بغض النظر عن كونهم شركاء أو أجانب عن الشركة، وبغض النظر أيضا عن حصتهم في رأس المال.

<sup>1</sup> محمد صوفي، القانون التجاري الجزائري - الشركات التجارية، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2016، ص 198-200.

<sup>2</sup> المادة 15 من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1983، المرجع السابق.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وبالتالي، أصبح أجر المدير في التشريع الجزائري خاضعا لنفس النظام الجبائي المنطبق على أجر العامل المدير، ويصنف ضمن ضريبة الأجر والمرتبات.

غير أنه يمنع قانونا الجمع بين وظيفة التسيير ووظيفة الأجر إذا كان الهدف منها تحقيق استفادة مالية كبيرة من أرباح الشركة، خاصة عند حدوث خلط بين الذمة المالية للشركة وذمته الشخصية، إذ يعتبر ذلك جريمة إساءة استعمال أموال الشركة، وقد يؤدي إلى جريمة إفلاسها، خصوصا إذا تم الإعلان عن مبالغ وهمية لدى إعداد تصريحات العمل أو أمام مصالح الضرائب أو الضمان الاجتماعي، أو ارتكاب أعمال تهرب ضريبي، مما يستدعي فصلا واضحا بين الوظائف عبر تنظيم قانوني محكم لتجنب الحيلولة دون التعدي على القانون، ومنع تطبيق دعوى إساءة استعمال أموال الشركة<sup>1</sup>.

وفي هذا السياق، ينص القانون على تحمل المسير مسؤولية مدنية وجنائية، بالإضافة إلى مسؤولية جنائية في حالة الغش الضريبي الناتج عن عدم التصريح أو تقديم تصريح زائف بأجر ومرتبات المسيرين، خصوصا إذا كان الشريك الوحيد الذي يجمع بين وظيفة التسيير ووظيفة مؤجورة دون الالتزام بالأحكام القانونية والتنظيمية السارية. ويعد أجر ومرتبة كل من الأجراء والمسيرين الشركاء في شركة ذات المسؤولية المحدودة قابلا للخصم من أرباح الشركة، بشرط أن يكون مرتبطا بمنصب عمل حقيقي، وألا يكون هناك مبالغة فيه.

كما يفرض القانون على المسير التصريح بالأجر قبل نهاية الشهر الثالث من بداية السنة التي يجب فيها دفع الضريبة لأول مرة عن كامل أجر المسيرين والأجراء، وفي المقابل، تلعب أجهزة الرقابة مثل جمعية الشركاء ومحافظي الحسابات دورا مهما في كشف هذه الممارسات غير القانونية وإبلاغ النيابة العامة بها.

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، القانون التجاري - الشركات التجارية، الطبعة الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

كما يمكن أن تترتب مسؤولية جزائية وجبائية على المسير في حال سدد ديونا جبائية تخص الشركة من ذمته الشخصية أو بالتضامن، إذا حاول التملص من هذه الديون باستخدام أساليب تدليسية أو احتيالية في التصريح بوعاء الضريبة أو الحقوق أو الرسوم المستحقة أو في تصفيته بشكل كامل أو جزئي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: المسؤولية القانونية للمديرين في الشركات

تعتبر المسؤولية القانونية للمديرين في الشركات جزءا مهما من نظام الحكومة الذي يهدف الى ضمان الشفافية والمسائلة في إدارة الشركات، ويتحمل المديرون واجباتهم اتجاه المساهمين وأصحاب المصالح، وعليهم ان يمارسوا هذه الواجبات بأمانة وعناية بضمان تحقيق اهداف الشركة وحماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح، وعليهم ان يمارسوا هذه الواجبات بأمانة وعناية لضمان تحقيق اهداف الشركة وحماية حقوق المساهمين فيها، من خلال الالتزام بقوانينها والافصاح عن تضارب المصالح، والامتثال لواجبات العناية والولاء، يمكن تجنب المسائلة القانونية وتحقيق إدارة ناجحة ومستدامة للشركة<sup>2</sup>.

ينقسم المطلب إلى فرعين، يتمثل الفرع الأول في المسؤولية المدنية، والفرع الثاني في المسؤولية الجزائية لمدير/ هيئة المديرين في الشركة .

---

<sup>1</sup> ليلي بوقرة، المخاطر القانونية للمسير في الشركات التجارية: الجوانب الجزائية والمالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2019، ص 112-125.

<sup>2</sup> يوسف السيد المأموني، شركة المساهمة البسيطة، مجلة المغربي للدراسات والابحاث القانونية والقضائية، العدد 04، 2020، ص20.

### الفرع الأول: المسؤولية المدنية

إن المشرع جعل مسؤولية المدير تجاه الغير هي ذاتها المترتبة عليه تجاه الشركة والشركاء، فيكون للغير المتعامل بأي شكل، أو يعد من دائني الشركة الحق في مساءلة المدير عن أي مخالفة أو إهمال.

المشرع حصر مسؤولية المدير أو هيئة المديرين حسب الأحوال في مخالفة القانون أو النظام ولم يتطرق لحالة الإهمال أو الغش في الإدارة.

وحتى تقوم مسؤولية المدير لابد وجود مخالفة لنص موجود في النظام أو القوانين الشركات التي حظرت على المدير وأعضاء الهيئة تولي وظيفة في شركة منافسة العمال الشركة أو ممارسة عمل مماثل لعمال الشركة سواء لحسابه أو لحساب الغير إلا بموافقة الهيئة العامة.

ان مسؤولية المدير تقوم، وبالتالي يمكن عزله ومطالبته بالتعويض عن الضرر الذي لحق حددت مسؤولية المدير المدنية الناجمة عن أخطائه في الإدارة وجميع حالات الغش والمخالفات التي يترتب عليها إلحاق ضرر بالشركة أو الشركاء أو الغير.

يسأل بالتعويض عن الضرر في هذه الحال .ومن الأمثلة على جزاء المخالفات أن المدير بإعداد ميزانية الشركة وحساب الأرباح والخسائر بشكل مخالف للحقيقة، أو أن يختلس أموال الشركة، أو في حال اقتراضه أموال الشركة عن طريق إصدار سندات قابلة للتداول، أو قيامه بتوزيع أرباح صورية، أو عدم توجيهه دعوة الاجتماع غير عادي، عندما يجد أن الشركة قد خسرت أكثر من نصف رأس مالها كما يسأل عن تقصيره في حال عدم مسك سجل خاص للشركة تدون فيه البيانات التي حددتها المادة أو في حال عدم إعلام الشركاء بالطلب الذي يقدمه أحدهم لبيع حصصه حتى يتسنى لهم استعمال حق الأولوية. ومسؤولية المدير قد تكون منفردة، ولكن في حالة هيئة المديرين تكون مسؤوليتهم مشتركة

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

وبالتضامن عما ارتكبه من أفعال، ويستثنى من ذلك كل عضو أثبت اعتراضه خطيا في محضر الاجتماع على القرار المتضمن للمخالفة<sup>1</sup>.

بمعنى آخر أن المخالفة كانت دون موافقتها بشركة المساهمة العامة على الشركة موضوع. يعد مدير الشركة وكيلها عنها، لذلك عليه القيام بالواجبات التي تقتضيها طبيعة الوكالة وبذل عناية الشخص الحريص والقيام بجميع التصرفات التي تتفق مع غرض الشركة والصلاحيات الممنوحة له المتعلقة بإدارة الشركة.

حيث اشترطت أن تكون تصرفات المدير مشفوعة ببيان الصفة التي يتعامل بها للقيام بمسؤوليته المدنية. وتقوم مسؤولية الشريك المدير المدنية تجاه الشركة والشركاء والغير متى تجاوز حدود اختصاصاته، أو لم يحم بواجباته، فيصبح مسؤولا مسؤولية شخصية عن أفعاله، ويشترط لقيام المسؤولية تجاه الغير أن يكون هناك ضرر قد وقع على المتعامل مع الشركة مع عدم علمه بطبيعتها، فإذا انتفى أحدهما لا تقوم المسؤولية في هذه الحالة<sup>2</sup>.

إن المسؤولية القانونية لمدير الشركة، ومن خلال بيان طبيعة الشركات بصفة عامة، وكيفية تعيين مديرها وتحديد واجباته وسلطاته في إدارة الشركة، وكذا توضيح المسؤولية المدنية والجزائية المترتبة على المدير أو هيئة المديرين تجاه الشركة، قد خلصت إلى نتائج هامة، من أبرزها أن الشركات بصفة عامة هي شركات ذات طبيعة مختلطة، من جهة، وأن المسؤولية التي تقع على المدير أو هيئة المديرين لا تقتصر على المسؤولية المدنية فقط، بل تشمل كذلك المسؤولية الجزائية، وذلك في حالة صدور أفعال عنهم تشكل جريمة يعاقب عليها قانون الشركات أو أي قانون آخر، أثناء توليهم إدارة الشركة.

<sup>1</sup> عثمانى بلال، الإطار القانوني للشركات في الجزائر، الموقع الإلكتروني : <http://uni-bejaia.dz>

<sup>2</sup> صديقي حسين، دراسة ميدانية لواقع انشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر، حوليات العلوم، المركز الجامعي يشار، العدد01، المجلد08، ص73.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائرية لمدير/ هيئة المديرين في الشركة

تعد المسؤولية الجزائرية من أبرز الضمانات القانونية التي تهدف إلى ردع المدير أو هيئة المديرين عند ارتكابهم أفعالا مجرّمة تمس بمصالح الشركة أو الغير، وفقا لأحكام القانون الجزائري.<sup>1</sup>

نرى أن المشرع اعتمد السهولة والبساطة فيما يتعلق بإدارة الشركة ، إذ أجاز إناطة إدارة الشركة إما من مدير واحد أو عدة مديرين سواء كانوا من الشركاء أو من غيرهم في التشريع ، ولدى الاطلاع على النصوص القانونية التي نظمت الشركة ، يتضح لنا أن هناك هيكلًا إداريًا لهذه الشركات، حيث تمثل هذا الهيكل من المدير أو المديرين والجمعية العامة المتألّفة من كافة الشركاء ومدقق أو أكثر لحساباتها، كما وضع المشرع الأردني حال المؤسسين على الإدارة وذلك بأن تكون مدة عمل المدير أربع سنوات فقط، كما يشترط ذلك لعدم السيطرة، ويعين المدير ويتم تحديد الحد الأدنى والأعلى لعدد المديرين.<sup>2</sup>

وعلى ضوء ذلك يعد المدير الممثل القانوني لها الذي يديرها ويقوم بجميع السلوكيات التي تفتضيها تلك الإدارة باسمها التجاري ولحسابها، لذلك، تكون الشركة ملزمة بالتصرفات التي يقوم بها المدير طالما يقوم بتلك السلوكيات باسم الشركة ولحسابها.<sup>3</sup>

ويضمن المدير سلطاته التي بينها نظام الشركة وعقدها، لذا يجب عليه أن يشير عند قيامه بأي تصرف بالصفة التي يعمل بها، من أجل أن يعلم الغير باسم الشركة وحسابها، بل إن الشركة تلزم بالتصرف الذي قام به المدير في حدود سلطته ولو قام به

<sup>1</sup> محمد صوفي، القانون التجاري - الشركات التجارية، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2016، ص 243.

<sup>2</sup> ليلي بوقرة، المرجع السابق، ص 150.

<sup>3</sup> برتي، القانون التجاري، المرجع السابق، ص 48.

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

لمصلحته إذا ما جرى التصرف باسم الشركة ولحسابها، كأن يكون مسموح للمدير الاقتراض لحساب الشركة فاقتراض حسابها شخصيا مستخدما اسم الشركة.

ولكن في هذه الحالة يشترط أن يكون الغير الذي تعامل معه المدير حسن النية، أي بمعنى يجهل أن المدير يسيء استعمال، وبالنظر لنص المادة 576 من قانون الشركات "يكون لمدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو لهيئة المديرين فيها الصلاحيات الكاملة في إدارة الشركة ونظامها".<sup>1</sup>

وتعد الأعمال والتصرفات التي يقوم بها أو يمارسها المدير أو هيئة المديرين باسم الشركة ملزمة لها في مواجهة الغير الذي يتعامل مع الشركة بحسن نية بغض النظر عن أي قيد يرد في نظام الشركة أو عقد تأسيسها"، وهنا يجب طرح التساؤل الآتي حول مسؤولية الشركة عن التصرفات والنشاطات والأعمال التي يقوم بها المدير عند تجاوزه حدوده على المدير بينما تتم مساءلة الشركة عن تصرفات المدير أم تسأل الشركة سلطاته فهل تقع المسؤولية شخصيا في هذه الحالة؟<sup>2</sup>

نجد أنه قام خلاف فقهي وقضائي حول هذه المسألة فبعض الفقهاء اعتبر أن الشركة مسؤولة عن الغير حسن هذه التصرفات، وبعضهم الآخر، اعتبر أن الشركة لا تسأل وإنما يسأل عنها المدير شخصيا الذي قام بالتوقيع مع المدير، ولكن يجب أن تكون صلاحيات المدير قد تم نشرها عن طريق مراقب الشركات وإن حماية الدائنين الذين تتوافر فيهم حسن النية تتطلب أن يتم مساءلة الشركة عن نشاطاتها والتصرفات التي يقوم بها المدير.

<sup>1</sup>المادة في الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> د. محمد صوفي، الشرح العملي لقانون الشركات، الجزء الأول، الشركة ذات المسؤولية المحدودة، دار المعرفة، الجزائر،

## الفصل الأول..... الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية

يجب أن تكون صلاحيات المدير مقيدة ضمن الحدود التي تحددها أنظمة الشركة، إذ من المنطقي والاعتيادي أن تمنح له هذه الصلاحيات دون تجاوزها. ومن غير المعقول أن يُطلب من عملاء الشركة أو المتعاملين معها الاطلاع على سجل الشركة أو صلاحيات المدير في كل عملية تعاقد، إذ يُفترض أن تُلتزم الشركة بما يقوم به مديرها ضمن حدود صلاحياته، وأن يُعامل الغير بحسن نية بناء على ذلك.<sup>1</sup>

ومع ذلك، فإن مسؤولية المدير أو هيئة المديرين لا تقتصر على أخطائهم في الإدارة، على المسؤولية المدنية عن التعويض عن الضرر. وإنما تكون هناك مسؤولية جزائية إذا صدرت عنهم أفعال تشكل جريمة من الجرائم التي يعاقب عليها قانون الجزائي أو قانون الشركات أو أي قانون آخر أثناء إدارتهم للشركة وتمثل بأن يقوم المدير باختلاس أموال الشركة.

وهنا يعد مرتكبا جريمة على أموال الشركة ومن الأفعال التي تعتبر جريمة خيانة الأمانة باعتباره أمينا عدها قانون الشركات جرائم يعاقب عليها المدير جزائيا بالحبس وبغرامة.

تنظيم ميزانية الشركة وحسابات أرباحها وخسائرها بصورة غير مطابقة للواقع أو تضمين تقرير مديرها بيانات غير صحيحة أو تقديم معلومات غير صحيحة إلى هيئتها العامة أو الامتناع عن تقديم هذه المعلومات التي يوجب القانون ذكرها بقصد توزيع أرباح وتعاقب مدير الشركة، إذا لم يحتفظ بدفاتر حسابات للشركة منظمة قبل تصفيتها.

<sup>1</sup> د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الرابع، نظرية الالتزام، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 103.

### خلاصة الفصل الأول:

يتناول هذا البحث الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية حيث تم التطرق إلى الإطار القانوني المنظم للشركات التجارية في الجزائر، والتشريعات الخاصة بحماية حقوق المديرين، حيث يسلط الضوء على القواعد القانونية التي تضبط إنشاء الشركات وتسييرها وانقضائها، مع التطرق إلى أنواع الشركات والأنظمة الداخلية التي تحكم نشاطها كما يُعنى البحث بحماية حقوق المديرين داخل هذه الشركات، باعتبارهم مسؤولين عن الإدارة واتخاذ القرارات التنفيذية، موضحاً أهم الحقوق التي يتمتعون بها والواجبات القانونية التي يلتزمون بها، إضافة إلى صور المسؤولية التي قد يتحملونها في حال الإخلال بمهامهم، ويهدف البحث إلى بيان التوازن القانوني بين سلطات المديرين وواجباتهم، بما يكفل حسن سير المؤسسة وتحقيق استقرارها القانوني والتنظيمي.

**الفصل الثاني:**

**آليات الحماية القانونية لمديرين**

**الشركات الجزائرية**

### تمهيد

يعد المدير في الشركة التجارية أحد أهم العناصر التي تقوم عليها حياة الشركة ونشاطها، إذ يضطلع بمهام استراتيجية وتنظيمية وتنفيذية تتطلب منه التوفيق بين تحقيق مصلحة الشركة والامتثال للضوابط القانونية والتنظيمية، ونظرا لحساسية المهام الموكلة إليه، يكون المدير عرضة لعدة مخاطر واعتداءات قد تمس بمركزه القانوني أو بمصالحه الشخصية والمهنية، سواء أثناء ممارسة مهامه أو عند انتهاء العلاقة التعاقدية مع الشركة.

وفي هذا السياق، أقرّ المشرع الجزائري مجموعة من الآليات القانونية التي تهدف إلى حماية المدير، سواء من حيث طبيعة العقود التي تنظم علاقته بالشركة، أو من حيث تمكينه من وسائل قانونية للرد على أي تجاوز أو اعتداء قد يتعرض له، سواء من داخل الشركة أو من الغير. كما نظم المشرع أحكام الإغفاء من المسؤولية بشقيها المدني والجزائي في حالات معينة، حفاظا على التوازن بين محاسبة المدير وحمايته من التعسف.

وعليه، يتناول هذا الفصل دراسة آليات الحماية القانونية المقررة لمديري الشركات الجزائرية من خلال مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: الجوانب القانونية المرتبطة بالتعاقد مع المديرين، ويعالج طبيعة العقود المبرمة معهم، والاعتداءات التي قد يتعرضون لها بسبب تلك العلاقة التعاقدية.

المبحث الثاني: صور الحماية القانونية للمديرين، ويتناول الآليات القانونية التي تحمي المدير أثناء تأدية مهامه، بما في ذلك المخالفات الإجرائية والتعويضات، إلى جانب حالات الإغفاء من المسؤولية المدنية والجزائية.

### المبحث الأول: الجوانب القانونية المرتبطة بالتعاقد مع المديرين

تعتبر العلاقة القانونية التي تربط المدير بالشركة من الركائز الأساسية التي تبنى عليها مهامه وصلاحياته داخل المؤسسة. وتختلف طبيعة هذه العلاقة باختلاف شكل العقد الذي يربطه بالشركة، حيث يمكن أن تكون في شكل عقد عمل إذا كان المدير يتلقى أجرا تحت إشراف وتوجيه، أو في شكل عقد إدارة إذا كانت العلاقة قائمة على الاستقلالية في التسيير مقابل مكافأة.

غير أن هذه العلاقة قد تشوبها بعض التجاوزات والممارسات التعسفية من قبل إدارة الشركة أو نتيجة لتغييرات غير مبررة في مضمون العقد، ما يجعل المدير عرضة للاعتداءات على مركزه القانوني. وعليه، فإن هذا المبحث يهدف إلى دراسة الإطار القانوني للعقود المبرمة مع المديرين، مع تسليط الضوء على أبرز صور الاعتداءات التي قد يتعرضون لها خلال علاقتهم بالشركة، وعليه سنتناول في هذا المبحث مطلبين، في المطلب الأول العقود المبرمة مع المديرين، والمطلب الثاني المطلب الثاني: أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في الشركات الجزائرية.

### المطلب الأول: العقود المبرمة مع المديرين

تُعد العقود المبرمة مع المديرين إطارًا قانونيًا يحدد طبيعة العلاقة بين الشركة ومديريها، من حيث الصلاحيات والمسؤوليات والحقوق والواجبات.

### الفرع الأول: عقد العمل

تخضع العقود بصفة عامة إلى شروط شكلية وموضوعية ينص عليها القانون المدني، غير أن عقد العمل يتميز بطبيعة خاصة تجعله يختلف عن باقي العقود في بعض جوانبه.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> د. أحمد محي الدين، قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2021، ص. 112.

أولاً: الشروط الشكلية لعقد العمل

لا تفرض معظم تشريعات العمل صيغة كتابية لعقد العمل، ومن بينها التشريع الجزائري، حيث نصت المادة 08 فقرة أولى من قانون العمل رقم 90-11 على أن علاقة العمل يمكن أن تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، مع اعتبار الكتابة وسيلة إثبات قوية. ومع ذلك، لا يمنع إثبات علاقة العمل بوسائل أخرى.

وقد ألزم المشرع الجزائري بإبرام العقد محدد المدة كتابة، وذلك لاختلافه عن العقد غير محدد المدة، والذي يعتبر هو الأصل. كما فرض شروطاً وأسباباً محددة لإبرام هذا النوع من العقود، بهدف حماية العامل وتقليص اللجوء إليه.

يتضمن عقد العمل بيانات أساسية تتعلق بهوية أطرافه، وتحديد منصب العمل والمعطيات المرتبطة به مثل مكان العمل وطبيعته، إضافة إلى تحديد الأجر الأساسي ومكوناته المكملة. كما يشمل العقد بيانات غير جوهرية، لا يؤثر غيابها في صحته، مثل فترة التجربة ومهلة الإخطار قبل انتهاء العقد.<sup>1</sup>

ثانياً: الشروط الموضوعية لعقد العمل

تتعلق بصحة العقد وتشمل الرضا والمحل والسبب.

**1- الرضا:** يعتبر عقد العمل عقداً رضائياً، ويتطلب توافق إرادة الطرفين لإبرامه، رغم طبيعته الخاصة التي قد تتصل بشروط معدة مسبقاً. ويعد الرضا ركناً أساسياً لصحة العقد وفقاً لأحكام القانون المدني الجزائري.

<sup>1</sup> بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 66.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

يعرّف الرضا بأنه التعبير عن الإرادة وفقا للنظرية العامة للالتزامات، مع مراعاة ما قد يعترضه من عيوب مثل الغلط والتدليس والإكراه. وقد نظم القانون المدني الجزائري هذا الجانب ضمن المواد من 59 إلى 91 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975.<sup>1</sup>

تنص المادة 59 على أن العقد يتم بمجرد تبادل الطرفين التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية، بينما توضح المادة 60 أن التعبير عن الإرادة قد يكون لفظيا أو كتابيا أو حتى بالإشارة المتداولة عرفا، كما يمكن أن يكون ضمنيا إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان على وجوب التصريح به. وتؤكد المادة 106 من ق.م.ج.<sup>2</sup> أن العقد شريعة المتعاقدين.

يجب أن يكون الرضا خاليا من العيوب، كما يشترط أن يكون طرفا العقد متمتعين بأهلية الأداء. وفي هذا الصدد، حدد المشرع الجزائري سن العمل الأدنى بـ16 عاما، مع إمكانية تشغيل القاصر بإذن وليه الشرعي. ويعاقب المستخدم المخالف لهذا الشرط بغرامة مالية تتراوح بين 10,000 و20,000 دينار جزائري وفقا للمادة 54 من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، الذي عدل المادة 140 من القانون رقم 90-11 الخاص بعلاقات العمل.

**2-المحل:** يمثل محل عقد العمل بالنسبة للعامل نوعية العمل الذي يؤديه وفقا لما يحدده العقد من حيث طبيعة الوظيفة، مدتها، وحجمها، بينما يتمثل بالنسبة لصاحب العمل في المقابل المالي الذي يقدمه للعامل، بشرط أن يكون المحل مشروعاً ولا يخالف القوانين المعمول بها.

<sup>1</sup> المواد من 59 إلى 91 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادرة في 30 سبتمبر 1975.

<sup>2</sup> المادة 106 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

يجب أن يكون محل العقد متفقا مع النظام العام والآداب العامة، وألا يكون مستحيلا أو مخالفا للقانون أو الأخلاق السائدة. كما يجب أن يكون هذا المحل محددًا بوضوح أو قابلا للتحديد بطريقة دقيقة، مثلما هو الحال في باقي العقود وفقا لأحكام القانون المدني.<sup>1</sup>

ومن هذا المنطلق، نصت المادة 93 من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005،<sup>2</sup> والذي يعدل الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتعلق بالقانون المدني، على أنه "إذا كان موضوع الالتزام غير ممكن بطبعه أو مخالفا للنظام العام أو الآداب العامة، فإن العقد يعتبر باطلا بشكل مطلق".

كما نصت المادة 94 من ذات القانون على أنه "في حال لم يكن محل الالتزام محددًا بشكل مباشر، فإنه يجب أن يكون محددًا من حيث النوع والكمية. وإذا لم يتم ذلك، يعتبر العقد باطلا. ويكتفى بأن يكون المحل محددًا من حيث النوع فقط إذا كان العقد يحتوي على عناصر تسمح بتحديد الكمية لاحقًا".

**3- السبب:** يشترط أن يكون سبب العقد مشروعًا ومقبولًا قانونيًا وأخلاقيًا. فمثلاً، يعمل الموظف لدى صاحب عمل من أجل الحصول على أجر مقابل جهده وعمله، وليس من أجل القيام بأعمال غير مشروعة كإخفاء جريمة أو استلام مواد مخدرة. فالسبب المشروع بالنسبة للعامل هو سبب اقتصادي يرمي إلى كسب الرزق بشرف وكرامة، لكي لا يصبح عالمة على المجتمع أو ينحرف عن القيم الإنسانية والاجتماعية السليمة.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر والبيانات، ص 31.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية، العدد 44 ، الصادرة في 26 يونيو 2005.

## الفرع الثاني: عقد الإدارة

يُعتبر عقد الإدارة أحد العقود الخاصة التي تبرمها الشركة مع المدير أو المسير لتنظيم كيفية تسييرها وممارسة صلاحيات الإدارة.

### أولاً: الشكلية في عقد الإدارة

لكي يعد عقد الشركة التجارية قائماً وصحيحاً، لا بد من استيفائه لبعض الشكليات، أبرزها إفراغ العقد في شكل رسمي، فضلاً عن وجوب قيده وإشهاره ليعلم الغير بوجود الشركة كشخص معنوي.

**1- كتابة عقد الشركة:** أكدت المادة 418 من القانون المدني الجزائري على ضرورة كتابة عقد الشركة، وإلا اعتبر باطلاً. ومن ثم فإن الكتابة هنا ليست مجرد وسيلة للإثبات، بل تعد ركناً جوهرياً من أركان العقد. ويتعزز هذا الموقف من خلال المادة 545 من القانون التجاري الجزائري، التي تشترط إثبات الشركة بواسطة عقد رسمي، وإلا عدت باطلة. ويفهم من ذلك بمفهوم المخالفة أن الكتابة الرسمية لا تقتصر على مرحلة الإثبات، وإنما تمثل متطلباً لازماً لإبرام العقد ذاته.<sup>1</sup>

كما جاء قانون السجل التجاري الجزائري الصادر سنة 1990 ليؤكد هذه الطبيعة الرسمية، حيث اشترط أن يبرم عقد الشركة على يد موثق، وليس من قبل مؤسسي الشركة أنفسهم، مما يعزز من أهمية الشكلية في عقود الشركات التجارية.

وعليه، لا يجوز إثبات عقد الشركة غير المكتوب بوسائل إثبات تعادل الكتابة أو تفوقها، مثل الإقرار أو اليمين، حيث أن المشرع الجزائري اشترط أن يكون عقد الشركة محرراً

<sup>1</sup> أنظر: الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم، المادة

كتابة، وإلا اعتبر باطلا. كما يعد باطلا أيضا كل تعديل يطرأ على العقد الأصلي إذا لم يتم بنفس الشكل الذي تم به العقد.<sup>1</sup>

ويجب أن يتضمن عقد الشركة مجموعة من البيانات الأساسية، من أهمها: اسم الشركة وعنوانها التجاري إن وجد، أسماء الشركاء وجنسية كل منهم ومهنتهم وعناوينهم، المقر الرئيسي للشركة، مقدار رأس المال، حصة كل شريك، أهداف الشركة، مدة بقائها إن كانت محددة، اسم أو أسماء الشركاء المكلفين بالإدارة والتوقيع نيابة عن الشركة، والوضعية التي تؤول إليها الشركة في حال وفاة أحد الشركاء أو جميعهم.<sup>2</sup>

**2- شهر عقد الشركة وتسجيله في السجل التجاري:** لقد أوجب المشرع الجزائري شهر وقيده العقود التأسيسية للشركات التجارية والعقود المعدلة لها لدى المركز الوطني للسجل التجاري، وذلك لتمكين الغير من معرفة وجود الشركة وبياناتها الأساسية قبل التعامل معها. كما أن هذا الإجراء يمنح الشركة شخصيتها المعنوية، باستثناء شركة المحاصة التي لا تخضع لإجراءات الشهر نظرا لطبيعتها كشركة مستترة لا تتمتع بالشخصية المعنوية.

ولتحقيق عملية الشهر، يجب القيام بجملة من الإجراءات، تتمثل فيما يلي:

أ- التزام الشركاء بإيداع نسختين من عقد الشركة لدى مصلحة السجل التجاري المحلي في عاصمة الولاية التي يوجد بها المقر الرئيسي للشركة، حيث تحتفظ هذه المصلحة بنسخة وترسل النسخة الثانية إلى السجل التجاري المركزي بالجزائر العاصمة.

<sup>1</sup> محمد عبد الغفار البسيوني وآخرون، القانون التجاري، دراسة موجزة في الأعمال التجارية والتاجر، الأوراق التجارية، الشركات التجارية)، در ط، الجامعة العالمية أكاديمية الدراسات المتخصصة، دم ن، 2009، ص 210.

<sup>2</sup> عليان الشريف وآخرون، القانون التجاري مبادئ ومفاهيم)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000، ص 90.

ب- نشر ملخص من العقد التأسيسي للشركة في إحدى الصحف الرسمية الصادرة بمقر الشركة الرئيسي، وكذلك في المناطق التي توجد بها فروعها.

### ثانيا: الشروط الموضوعية

1- الشروط الموضوعية العامة: يشترط لصحة انعقاد الشركة وجود الأركان الأساسية للعقد المعروفة في القانون العام، وهي الرضا والمحل والسبب.

أ- الرضا: يعد رضا الشركاء عاملا أساسيا في انعقاد الشركة، ويجب أن يشمل هذا الرضا جميع الشروط الجوهرية للشركة مثل رأس المال والغرض منها وطرائق إدارتها. ويجب أن يكون الرضا حقيقيا وخاليا من أي عيب مثل الغلط أو الإكراه أو التدليس أو الاستغلال، وإلا كان العقد قابلا للإبطال لمصلحة من تضررت إرادته.

يشترط أن يصدر الرضا من شخص كامل الأهلية، إذ أن الأهلية المطلوبة لإبرام عقد الشركة هي أهلية التصرف، أي أن يكون الشخص قد بلغ تسعة عشر سنة من عمره،<sup>1</sup> ويتمتع بقواه العقلية، ولم يحجز عليه، ذلك أن عقد الشركة يعد من التصرفات المالية التي تقع بين النفع والضرر. وبناء على ذلك، لا يجوز للقاصر إبرام عقد شركة مع الغير، وإذا حدث ذلك فإن العقد يكون قابلا للإبطال.

ومن الجدير بالذكر أن القاصر المرشد، الذي يبلغ ثمانية عشر سنة، يمكنه الدخول في عقد شركة بشرط حصوله على إذن من وليه مصادق عليه من المحكمة، شريطة أن يتضمن هذا الإذن صراحة إمكانية إنشاء الشركة، وفقا للمادتين 5 و6 من القانون التجاري الجزائري.

ب- المحل: ينبغي أن يكون عقد الشركة متضمنا لمحل مشروع لا يتعارض مع النظام العام أو الآداب العامة. ويتمثل محل التزام كل شريك في تقديم حصة نقدية أو عينية أو

<sup>1</sup> المادة 40 من القانون المدني الجزائري

حصة عمل، في حين يتمثل محل الشركة أو هدفها في المشروع الذي يسعى الشركاء إلى تحقيقه.

ويشترط أيضا أن يكون محل الشركة ممكنا وجائزا قانونا، فإذا كان هناك منع قانوني - مثل ممارسة تجارة الأسلحة - فإن الشركة تعتبر باطلة لعدم إمكانية تحقيق المحل. أما إذا كان محل الشركة غير مشروع - كالاتجار في المخدرات - فتكون باطلة بطلانا مطلقا لانعدام مشروعية الغرض.

ج- السبب: غالبا ما يحدث تداخل بين المحل والسبب في عقد الشركة، حيث إن سبب التزام الشركاء يتمثل في الرغبة في تحقيق الأرباح وتقسيمها من خلال إقامة مشروع مالي ومزاولة نشاط تجاري أو صناعي. ويعد السبب في عقد الشركة هو الدافع الذي يحث الأطراف على التعاقد، ويجب أن يكون هذا الدافع بدوره مشروعاً.<sup>1</sup>

## 2- الشروط الموضوعية الخاصة:

تتعلق الشروط الموضوعية الخاصة بالعناصر الأساسية التي يجب توفرها لضمان صحة العقد وفعاليتها في تنظيم العلاقة بين المدير والشركة.

أ- تعدد الشركاء (**la pluralité des associés**): نصت المادة 416 من القانون المدني الجزائري على أن إنشاء عقد الشركة يتطلب وجود شريكين على الأقل، وهو ما يمثل القاعدة العامة. إلا أن هناك استثناء ورد بموجب القانون 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم للقانون التجاري، حيث تم إدخال نظام المؤسسة ذات الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جلال وفاء محمد، 1988، المبادئ العامة في القانون التجاري، بيروت الدار الجامعية، ص 109.

<sup>2</sup> الطيب بلولة، قانون الشركات منشورات بيرتي الجزائر، 2008، ص 75.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

وقد خفف هذا التعديل من شرط تعدد الشركاء بالنسبة لهذه المؤسسات، حيث اعترف المشرع بمبدأ تجزئة الذمة المالية، وهو مبدأ لم يكن معترفاً به قبل سنة 1996. ووفقاً لهذا المبدأ، يمكن للشخص الطبيعي أن يفصل جزءاً من أمواله الخاصة لاستثماره في مشروع يأخذ شكل شركة، وتكون مسؤوليته محدودة في حدود هذا الجزء فقط. وبهذا تتأسس الشركة على شريك واحد، وهو ما نصت عليه المادة 564 من القانون التجاري،<sup>1</sup> وبعد هذا استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 188 من القانون المدني الجزائري، التي تنص على أن أموال المدين جميعها تعتبر ضامنة للوفاء بديونه.

**ب- تقديم الحصة:** وفقاً للمادة 416 من القانون المدني الجزائري، يلتزم الشركاء بتقديم حصص للمساهمة في نشاط معين، سواء كانت هذه الحصص نقدية أو عينية أو عملاً. وفي مقابل ذلك، يحصل كل شريك على حصة أو سهم يمثل قيمة ما قدمه.

ويشكّل مجموع الحصص المقدمة من قبل الشركاء رأس مال الشركة عند تأسيسها، وبعد تقديم الحصص شرطاً أساسياً لإنشاء الشركة. فالحصص تمثل جوهر وجود الشركة، وبدونها لا يمكنها مزاولة نشاطها.

لا يكفي أن ينص عقد الشركة على تقديم الحصص، بل يجب أن يقوم كل شريك بتنفيذ هذا الالتزام فعلياً، حيث يعتبر تقديم الحصة عاملاً يميز الشريك عن غيره ممن يساهمون في تشغيل الشركة، مثل العمال، الذين لا يفترض أن تكون لهم حصص فيها.

---

<sup>1</sup> تنص المادة 564 من القانون التجاري على ما يلي تؤسس الشركة ذات المسؤولية المحدودة من شخص واحد أو عدة أشخاص لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموا من حصص.

إذا كانت الشركة ذات المسؤولية المحدودة المؤسسة طبقاً للفقرة السابقة، لا تضم إلا شخصاً واحداً كشريك وحيد، تسنى هذه الشركة " مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة .

أما المساواة التي نصت عليها المادة 419 من القانون المدني الجزائري، والتي تفترض تساوي قيمة حصص الشركاء، فهي مجرد قاعدة تفسيرية يمكن الاتفاق على مخالفتها، سواء بالعرف أو بموجب اتفاق بين الشركاء.

يمكن أن تكون الحصة المقدمة عبارة عن مبلغ مالي، أو خدمة يؤديها الشريك، أو ممتلكات مادية أو معنوية، مثل العقارات أو المنقولات.<sup>1</sup> وقد حددت المادة 416 من القانون المدني الجزائري ثلاثة أنواع من الحصص: الحصص النقدية، الحصص العينية، وحصص العمل.

**-الحصص النقدية:** تشمل تقديم مبلغ مالي للشركة، وعادة ما تستخدم هذه الأموال في تأسيس الشركة، ويلتزم الشريك بسداد المبلغ المتفق عليه في الموعد المحدد، يخضع هذا الالتزام للقواعد العامة الخاصة بتنفيذ الالتزامات، ويتيح القانون إمكانية مطالبة الشريك بالتعويض إذا امتنع عن الوفاء بالتزامه أو تأخر في ذلك، نظرا لما قد يترتب عليه من ضرر للشركة أو للغير، وفقا للمادة 421 من القانون المدني الجزائري.

وقد وضع المشرع نظاما خاصا بتسديد الحصص النقدية؛ فمثلا، في شركات المساهمة، يجب أن يكون رأس المال مكتتبا بالكامل، كما ينبغي دفع الأسهم المالية النقدية عند الاكتتاب بنسبة لا تقل عن الربع من قيمتها الاسمية، على أن يتم دفع المبلغ المتبقي في عدة دفعات خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ تسجيل الشركة في السجل التجاري، وفقا للمادة 722 من القانون التجاري الجزائري.

<sup>1</sup> عباس حلمي المنزلاوي، 1984، القانون التجاري للشركات التجارية الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 13.

أما في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، فقد سمح تعديل قانوني في سنة 2015<sup>1</sup> بالاككتاب بخمس رأس المال، مع إمكانية دفع باقي المبلغ دفعة واحدة أو على أقساط، بشرط ألا يتجاوز ذلك فترة خمس سنوات، وفقا للمادة 567 من القانون التجاري الجزائري.

-**الحصص العينية:** يمكن تقديم الحصة على شكل عقارات أو منقولات، فقد تكون أرضا أو مبنى أو منجما أو مستودعا، أو حتى آلات ومركبات وبضائع، أو ممتلكات معنوية مثل الديون، الأوراق التجارية، براءات الاختراع، أو المحل التجاري.

تقدم الحصة العينية للشركة إما بغرض تملكها أو بغرض الانتفاع بها. وعندما تنتقل ملكية الحصة إلى الشركة، فإن ذلك لا يعد بيعا بالمعنى التقليدي، نظرا لأن البيع يتم مقابل مبلغ نقدي، بينما تقديم الحصة العينية يمنح الشريك حقا احتماليا في الشركة، يتمثل في الأرباح أو الخسائر.

من حيث الإجراءات، يخضع نقل ملكية الحصة العينية لنفس القواعد الخاصة بضمان الاستحقاق والعيوب الخفية، ولا تنتقل الملكية إلا بعد استيفاء إجراءات الشهر القانوني. وإذا كانت الحصة عقارا، يتطلب الأمر تسجيلها رسميا، وفي حال تعرضها للهلاك بعد انتقال ملكيتها، فإن الشركة تتحمل الخسارة بينما يبقى حق الشريك في الشركة قائما.

تجدر الإشارة إلى أن الشريك الذي يساهم بدين مستحق له على شخص آخر لا يعتبر ضامنا لوجود هذا الدين وقت إبرام الحوالة فقط، بل يكون مسؤولا عنه حتى في تاريخ استحقاقه. ولا ينتهي التزامه تجاه الشركة إلا بعد تحصيل هذا الدين بشكل كامل، وإذا لم يسدد المدين دينه في الوقت المحدد، فإن الشريك يكون ملزما بتعويض الضرر الناتج عن ذلك، وهذا ما أكدته المادة 424 من القانون المدني الجزائري.

<sup>1</sup> بموجب القانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المتضمن القانون التجاري،

جريدة رسمية رقم 71 صفحة 5.

أما في حالة كانت مساهمة الشريك ليست سوى حق انتفاع بممتلكات معينة مع بقاء الملكية باسمه، فإن الأحكام الخاصة بالإيجار تكون هي التي تنطبق. ففي هذه الحالة، تقوم الشركة بالانتفاع بالممتلكات لفترة محددة أو غير محددة، لكن ملكيتها تبقى للشريك وليس للشركة. وبالتالي، لا يحق للشركة التصرف في هذه الحصة. فإذا هلكت هذه الحصة، فإن الهلاك يقع على الشريك، وعليه في هذه الحالة تقديم حصة أخرى، وإلا اعتبر خروجه من الشركة إلزامياً. وبالإضافة إلى ذلك، يستفيد الشريك من أرباح الشركة مقابل هذه الحصة، ويجب على الشركة رد الحصة إليه إما بنهاية المدة المتفق عليها أو عند حل الشركة.

وقد أسند المشرع الجزائري مهمة تقييم الحصة العينية في شركة المساهمة مثلاً إلى خبير متخصص يعرف بـ"مندوب الحصص"، وهو شخص يقوم بتقدير قيمة هذه الحصص تحت مسؤوليته، ويعد تقريراً يرفق بالعقد التأسيسي للشركة طبقاً للمادة 568 من القانون التجاري الجزائري.<sup>1</sup>

**-الحصص المبنية على العمل:** يسمح القانون بأن يقدم الشريك عمله كمساهمة في رأس مال الشركة. والعمل الذي يمكن اعتباره حصة هو ذلك العمل الفني الذي يتطلب كفاءة خاصة، مثل عمل المهندس أو مدير متخصص في التسيير أو خبرة تقنية.

وفي حال تعهد أحد الشركاء بتقديم حصة عمل، فإنه يجب عليه القيام بالمهام التي تعهد بها، وأن يكرس كل نشاطاته للشركة، ولا يجوز له ممارسة نفس نوع العمل لحسابه الشخصي أو لشركة منافسة. ومع ذلك، يسمح له بمزاولة نشاط مستقل أو بعيد عن أغراض الشركة، وفي هذه الحالة يحتفظ بأرباح هذا النشاط لنفسه، ولا يلتزم بإيداعها ضمن أموال الشركة. كما أنه لا يلزم الشريك الذي ساهم بعمله بأن يقدم للشركة أي حقوق اختراع يحصل

<sup>1</sup> أنظر: الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، المعدل والمتمم، المادة

عليها لاحقا، إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك طبقا للمادة 423 من القانون المدني الجزائري.

كما لا يجوز أن تكون الحصة قائمة فقط على النفوذ الذي يتمتع به الشريك أو على الثقة المالية التي يحظى بها، وهذا ما نصت عليه المادة 420 من القانون المدني الجزائري. ويمنع أن تكون الحصة في شكل عمل في شركة المساهمة، لأن القانون التجاري الجزائري لم يذكر ذلك صراحة في المادة 596 منه.

أما بالنسبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة، فقد كان من المستحيل قبل سنة 2002 تقديم حصة عمل كجزء من رأس المال، وذلك لصعوبة تتبع هذه الحصص ومطابقتها من طرف الغير. لكن بعد التعديل الذي أدخله المشرع الجزائري عام 2015، أصبح يجاز للشريك أن يساهم بحصة عمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وهذا وفقا للمادة 567 مكرر من القانون التجاري الجزائري، مما جعل هذه الشركة في هذا الجانب أقرب إلى شركات الأشخاص منها إلى شركات الأموال.

**ج- اقتسام الأرباح والخسائر :** يسعى الأشخاص من خلال انضمامهم إلى الشركة التجارية إلى تحقيق نتائج إيجابية من نشاطها، غير أن هذه النتائج تبقى مجرد هدف مرجو، إذ أن ممارسة النشاط الاقتصادي لا تتفك عن احتمال التعرض للخسائر. فالمشاريع بطبيعتها معرضة للربح والخسارة، وهو ما يقتضي، منطقيا، أن تقابل رغبة الشركاء في تحقيق الأرباح التزامهم بتحمل نصيبهم من الخسائر التي قد تواجهها الشركة.<sup>1</sup>

ويكرس المبدأ العام في الشركات التجارية حرية الشركاء في تحديد كيفية توزيع الأرباح والخسائر فيما بينهم، وذلك حسب ما يتم الاتفاق عليه في العقد التأسيسي للشركة.

<sup>1</sup> بغداد بن عراج فاطمة الزهراء الشروط الموضوعية الخاصة بصحة عقد الشركة مذكورة لنيل شهادة ماجستير في قانون

الأعمال المقارن، كلية الحقوق جامعة وهران 2010-2011، ص 75.

فلا يشترط أن تكون هذه الأنصبة متساوية، كما لا يشترط أن تتناسب مع الحصص التي يقدمها الشركاء في رأس المال، إلا في حالة غياب أي اتفاق، حيث يرجع إلى ما نصت عليه المادة 425 من القانون المدني الجزائري. كما أنه لا يلزم أن تكون نسبة مشاركة الشريك في الأرباح مساوية لنسبة تحمله للخسائر.<sup>1</sup>

غير أن المشرع الجزائري وضع حدا لهذه الحرية من خلال اشتراطه عدم جواز الاتفاق على إعفاء أحد الشركاء من المشاركة في الأرباح أو في الخسائر، لأن ذلك يتعارض مع جوهر عقد الشركة الذي يقوم على تقاسم الأرباح والخسائر بين الشركاء، وهو ما أكدته المادة 1/426 من القانون المدني التي تقضي بأنه "إذا وقع الاتفاق على أن أحد الشركاء لا يسهم في أرباح الشركة ولا في خسائرها، كان عقد الشركة باطلا". ويستثنى من هذا المبدأ ما نصت عليه الفقرة الثانية من نفس المادة، حيث يجوز إعفاء الشريك الذي يساهم فقط بعمله من تحمل الخسائر، بشرط ألا يكون قد تقرر له أجر مقابل هذا العمل. وتعود الحكمة من هذا الاستثناء إلى أن الشريك بالعمل وحده، الذي لا يتقاضى أجرا، يكون قد خسر مقابل جهده المبذول في حالة تحقق الخسائر، ولذلك لا يلزم بتحملها.

د- النية (النية المشتركة، والتي تميز عقد الشركة عن علاقات قانونية أخرى): ليس كافيا مجرد تقاسم الأرباح أو الخسائر بين الأطراف حتى يعتبر وجود شركة قائمة. بل يجب أن يصاحب إنشاء الشركة نية مشتركة بين جميع الشركاء، أي أن تكون إرادة كل شريك منصرفة إلى التعاون الحقيقي والفعال لتحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله الشركة، والعمل معا على إنجاز مشروعها،<sup>2</sup> والتشارك في أمور حياتها المختلفة.

<sup>1</sup> اكرم يا ملكي، القانون التجاري - الشركات، ط3، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص38.

<sup>2</sup> سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة 1992، ص 62

وبالرغم من أن المبدأ يفترض أن يكون التعاون بين الشركاء قائما على أساس المساواة، فإن تجسيد هذه النية يكون أكثر وضوحا في شركات الأشخاص مقارنة بشركات الأموال.

وليس معنى هذه النية أن تكون حصص الشركاء متساوية أو أن يكون لهم نفس النصيب من الأرباح أو الخسائر، بل تعني المشاركة الفعلية في الإشراف على الإدارة أو على الأقل القدرة على المراقبة، والمساهمة في حياة الشركة ضمن الأطر القانونية المقررة.<sup>1</sup>

هذه النية تعد عنصرا معنويا أساسيا في تكوين الشركة، ويجب أن تكون موجودة عند كل شريك، وإلا كان عقد الشركة باطلا. وقد ذهب القضاء بعيدا في اعتبار هذه النية دعامة أساسية لوجود الشركة الفعلي، حيث يبنى عليها وجود العلاقة التعاقدية بين الشركاء.

وهنا يجب التأكيد على نقطتين أساسيتين وهامتين فيما يتعلق بهذا الركن:

1 - من ناحية أولى، فإن القانون لم يذكر هذا الركن بشكل صريح، وإنما أشار إليه ضمنا، وقد أجمع كل من الفقه والقضاء على ضرورة توفره لقيام الشركة. فقد استنتجه الفقه من خلال تحليل النصوص، بينما فرضه القضاء في أحكامه وقراراته. هذا الركن متداخل ومنصوص عليه بشكل غير مباشر ضمن عناصر أخرى لعقد الشركة،<sup>2</sup> وعلى رأسها تقديم كل شريك لحصة من أجل تنفيذ مشروع مشترك، واقتسام ما يتحقق من أرباح أو خسائر.

2- وتختلف درجة توافر نية الاشتراك من نوع إلى آخر من الشركات، رغم الاتفاق على ضرورتها. فتكون هذه النية واضحة وقوية في شركات الأشخاص، التي تقوم على الاعتبار الشخصي ويكون فيها الشركاء مسؤولين مسؤولية غير محدودة عن ديون الشركة. أما في

<sup>1</sup> عزيز العكلي، الوسيط في الشركات التجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007، ص 43.

<sup>2</sup> سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 64.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

شركات الأموال، فتكون نية الاشتراك في أدنى مستوياتها، نظرا لعدم معرفة الشركاء بعضهم ببعض.

وتعد نية الاشتراك هي ما يميز عقد الشركة عن غيره من العقود الأخرى. فهي:

- تميز عقد الشركة عن عقد العمل، الذي قد ينص على منح العامل نسبة من الأرباح كمقابل لعمله، غير أن وجود عنصر التبعية في عقد العمل، وغيابه في عقد الشركة، يظهر أن العامل لا يسعى للاشتراك في المشروع بل يعمل تحت إشراف الغير.

- تميز عقد الشركة أيضا عن حالة الملكية الشائعة، التي تنشأ بين عدة أشخاص يملكون مالا مشتركا، ويتقاسمون أرباحه وخسائره حسب نصيب كل منهم، إلا أن هذه الوضعية لا تنشأ عن إرادة الشركاء، بل قد تفرض عليهم نتيجة واقعة معينة، مثل وفاة مورثهم، وبالتالي لا وجود لنية الاشتراك فيما بينهم.

- كما تتيح نية الاشتراك التفرقة بين عقد الشركة وعقد القرض، ففي حال اشترطت المؤسسة المقرضة الحصول على نسبة من الأرباح مقابل منحها القرض،<sup>1</sup> فإن ذلك لا يجعلها شريكا، لأنها لا تملك نية الاشتراك في المشروع، وتظل دائنة للمقرض، ولا علاقة لها بالخسائر التي قد تطرأ.

### المطلب الثاني: أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في الشركات الجزائرية

عكس المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المنظم للعلاقة بين المسيرين وأجهزة تسيير المؤسسات الاقتصادية، بشكل واضح مبدأ حرية التعاقد، وهو المبدأ الذي تبناه قانون

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 67.

علاقات العمل في تنظيم كافة العلاقات العمالية، سواء كانت فردية أو جماعية بين العمال وأرباب العمل.<sup>1</sup>

فقد نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات على أن المسير الأجير الرئيسي يرتبط بجهاز الإدارة في الشركة ذات رؤوس الأموال من خلال عقد يحدد حقوقه والتزاماته، إلى جانب السلطات التي يمنحها له هذا الجهاز،<sup>2</sup> كما أشارت المادة 8 إلى أن عقد عمل المسير الأجير الرئيسي يخضع للتفاوض مع جهاز إدارة شركة رؤوس الأموال.

ومن خلال تحليل هذه النصوص، يتضح أن العلاقة بين المسير وجهاز الإدارة تقوم على أساس تعاقدية، يستند إلى التفاوض الحر بين الطرفين. غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ تنص المادتان 622 و648 من القانون التجاري الجزائري على أن سلطات المدير العام في شركات المساهمة يتم تحديدها من قبل جهاز الإدارة، بعد التشاور مع الرئيس المدير العام. وهو ما يعني أن مجال التفاوض بين المسير والمؤسسة يظل محصورا ضمن الحدود التي يحددها الاتفاق بين الرئيس المدير العام وجهاز إدارة الشركة.

وفي سياق هذه العلاقة، التي قد تشهد تدخلات مباشرة من جهاز الإدارة، خاصة في إنهاء علاقة العمل مع المسير، يطرح التساؤل حول الحالات التي يمكن اعتبارها تعسفا في استعمال هذا الحق بالإرادة المنفردة من طرف الجهاز الإداري.

<sup>1</sup> أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012 ص121.

<sup>2</sup> المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

وفي هذا الإطار، تم تقسيم المطلب إلى فرعين، الفرع الأول الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في تعديل عقد عمل المدير، بينما الفرع الثاني بعنوان أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين من طرف إدارة الشركة.

### الفرع الأول: الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في تعديل عقد عمل المدير

رغم أن النصوص المنظمة لعلاقة العمل، مثل المادة 7 من قانون العمل، والمادتين 622 و648 من القانون التجاري، والمرسوم التنفيذي رقم 90-290، تفرض على المسير طاعة أوامر جهاز الإدارة، فإن القواعد العامة في الالتزامات تؤكد على أن العقد هو شريعة المتعاقدين،<sup>1</sup> مما يستلزم احترام أحكامه، ولا يجوز لأي طرف الانفراد بتعديله، بل ينبغي أن يتم التعديل باتفاق الطرفين.<sup>2</sup>

وبالتالي، فإن قبول المسير للتعديل الذي قد يجريه جهاز الإدارة أثناء سريان العقد يجب أن يكون صريحا أو ضمنيا.<sup>3</sup> فالأصل أن قانون العمل يمنع تكليف العامل بمهام لم يتم الاتفاق عليها، لكن بعض التشريعات تأخذ في الاعتبار مصلحة العمل كمبرر لتغيير نوع العمل،<sup>4</sup> بشرط أن تكون هذه المصلحة ضرورية، كأن تواجه المؤسسة خسائر فادحة إذا لم تغيّر نوع الإنتاج، وفي هذه الحالة يمكن لجهاز الإدارة تكليف المسير بمهمة جديدة لحماية المؤسسة من تلك الخسائر.

<sup>1</sup> زروق عباس، عقد عمل مسيري المؤسسات، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء. 2006، ص10

<sup>2</sup> المادة 106 من القانون المدني الجزائري

<sup>3</sup> - محمد حسين منصور، شرح قانون العمل ببيروت منشورات الحلبي، الطبعة الأولى. 2010، ص121.

<sup>4</sup> محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص401.

أما إذا لم تكن هناك ضرورة أو مصلحة حقيقية تبرر هذا التغيير، فإن فرض تعديل العقد من قبل جهاز الإدارة يعد تعسفا في استعمال الحق، ويتحمل الجهاز الإداري تبعات هذا السلوك.<sup>1</sup>

ونصل في النهاية إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 قد قدم حماية للمسير ضد أي تعسف من قبل إدارة الشركة من خلال نصوص الموادين 3 و 8. فلا يصح تكليف المسير بمهام لم تكن مقررة في عقد التسيير المبرم، إلا إذا كانت هذه المهام لا تشكل تغييرا جوهريا ولا تؤثر على حقوقه أو تزيد من التزاماته. كما أنه لا يجوز أن يتضمن العمل الجديد إهانة لمركز المسير أو انتقاصا من مكانته، حتى لو لم يؤثر ذلك على أجره، إذ يبقى المسير دائما مكلفا بمهمة الإشراف والتدبير والتسيير والإعداد والتوجيه.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين من طرف إدارة الشركة

رغم أن المشرع في القانون التجاري قد منح إدارة الشركة حق عزل المسير متى شاءت،<sup>3</sup> وهو نفس الحق الذي تتمتع به الجمعية العامة للشركة في عزل مجلس الإدارة بناء على اقتراح من إدارة الشركة،<sup>4</sup> فإن المشرع في قانون العمل عاد ليتحدث عن الفصل التعسفي وإنهاء علاقة العمل بطريقة غير مشروعة.

تنص المادة 373 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه "كل تسريح فردي يتم خرقا لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفيا، وعلى صاحب العمل أن يثبت العكس".

<sup>1</sup> محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 280.

<sup>2</sup> زروق عباس، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> المادة 636 من القانون التجاري الجزائري

<sup>4</sup> المادة 645 من القانون التجاري الجزائري

وبالتالي، كل تسريح يكون سببه خارج الحالات المنصوص عليها في المادة 73 من ذات القانون، يعتبر تسريحا تعسفيا، وهذا بغض النظر عن الجدل الفقهي والقضائي حول طبيعة هذه الحالات، هل هي محصورة أم مجرد أمثلة؟<sup>1</sup>

حيث يرى البعض أن الحالات التي جاء بها التعديل الجديد لقانون العمل وردت على سبيل المثال فقط،<sup>2</sup> لكن المحكمة العليا دعت في قرار لها صادر بتاريخ 4 يونيو 1996 فكرة أن كل تسريح لا يستند إلى أسباب المادة 73 هو تسريح تعسفي من جانب إدارة المؤسسة،<sup>3</sup> لأن الأخيرة لم تثبت ارتكاب العامل لخطأ يستدعي تسريحه.

وعند الجمع بين التشريع التجاري والتشريع العمالي، نجد أن القانون التجاري لم يحدد حالات معينة لعزل المسير، بينما يحصر قانون العمل هذه الحالات في الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى الأعمال التي تدخل ضمن الجرائم المنصوص عليها في التشريع الجزائي، وهي ما وردت في المواد 811 إلى 813 من القانون التجاري المتعلقة بإدارة شركات المساهمة.

---

<sup>1</sup> زروق عباس، المرجع السابق، ص 95.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الجزائر، دار هومة، 2005، ص 17.

<sup>3</sup> بن صاري ياسين، المرجع نفسه، ص 17.

### المبحث الثاني: صور الحماية القانونية للمديرين

أمام التحديات القانونية والمهنية التي تواجه المديرين في الشركات الجزائرية، برزت الحاجة إلى إرساء آليات حماية قانونية تضمن لهم ممارسة مهامهم في إطار آمن ومستقر. فالمشرع الجزائري أقر جملة من الوسائل الحمائية التي تهدف إلى التصدي لأي تعسف من قبل إدارة الشركة، سواء من خلال ضمان احترام الإجراءات القانونية عند إنهاء العلاقة التعاقدية أو التعديل فيها، أو من خلال تمكين المدير من طلب التعويض عند الإضرار به دون وجه حق.

كما أن الإعفاء من المسؤولية، سواء المدنية أو الجزائية، يعد من أبرز صور الحماية التي قد يستفيد منها المدير، متى ثبت حسن نيته أو عدم تورطه في الأفعال المنسوبة إليه، ومن ثم، يتناول هذا المبحث أبرز الآليات القانونية التي تكفل هذه الحماية وتحد من المسؤولية في الظروف المشروعة، حيث قسمناه إلى مطلبين، المطلب الأول بعنوان آليات حماية المدير في الشركات التجارية، والفرع الثاني بعنوان الاعفاء من المسؤولية كصورة لحماية المدير.

### المطلب الأول: آليات حماية المدير في الشركات التجارية

شهدت الحماية القانونية للمدير تجاه تعسف جهاز إدارة الشركة تطورا ملحوظا، وذلك تبعا للإطار القانوني الذي ينظم علاقة العمل الخاصة بالمدير. وتتفاوت درجة الحماية التي يمنحها المشرع للمدير المتضرر من قرارات تعسفية بين القانون التجاري، وقانون العمل، والقانون المدني، ويندرج تحته فرعين، الفرع الأول مخالف القواعد الإجرائية والموضوعية، والفرع الثاني التعويض المقرر للمدير بسبب تعسف إدارة الشركة.

### الفرع الأول: مخالفة القواعد الإجرائية والموضوعية

أحاط المشرع العمالي مسألة إنهاء علاقة العمل بجملة من القيود، سواء كانت شكلية أو موضوعية، وذلك للحد من تعسف الإدارة في إنهاء مهام المدير بصفة تعسفية. ويمكن توضيح أهم هذه القيود على النحو الآتي:<sup>1</sup>

#### أولاً - القواعد الإجرائية:

إن تجاهل الإجراءات الشكلية يعتبر في حد ذاته سلوكاً تعسفياً من إدارة الشركة في إنهاء علاقة العمل مع الإطار المدير. ومن بين أهم هذه الإجراءات، إلزام إدارة الشركة بإعلام المدير بنيتها في إنهاء العلاقة التعاقدية، كما تنص على ذلك المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، والتي جاء فيها:

"إذا تم إنهاء علاقة العمل بإرادة من الجهاز المؤهل في الشركة ذات رؤوس الأموال، يتعين على هذا الجهاز إبلاغ المدير المعني بذلك كتابياً. ويمنح المدير، في حال لم يكن قد ارتكب خطأ جسيماً، حق الاستفادة من عطلة تحدد مدتها في العقد."

من الملاحظ أن المشرع، في هذه المادة، أوجب على الجهاز الإداري للشركة وجوباً إبلاغ المدير قراره بفسخ علاقة العمل، والتأكد من استلامه لهذا التبليغ بشكل شخصي.<sup>2</sup>

كما يرى الفقه أن هذا الإشعار يجب أن يتضمن سبب القرار الذي اعتمد عليه جهاز

الإدارة عند اتخاذ إجراء الفصل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوزيان عبد الكريم، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، دار المعرفة، الجزائر، 2019، ص. 274.

<sup>2</sup> سعيد طربيت، (2013)، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، الجزائر، دار هومة، ص. 111.

<sup>3</sup> محمود سلامة جبر، (2007)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج ومعايير العمل الدولية، مصر، دار الكتب القانونية، ص. 120.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

ويعتبر ذكر السبب أمرا بالغ الأهمية، ويمكن استخلاص ذلك من مضمون المرسوم التنفيذي رقم 90-290، خاصة المواد 10 و 12 و 14 منه؛ حيث يعد عدم تحقيق المدير للأهداف والنتائج التي تم الاتفاق عليها في العقد سببا مشروعاً لفسخ العلاقة التعاقدية (طبقاً للمادة 10).

كما أن من مصلحة إدارة الشركة نفسها أن توضح أن قرار فصل المدير لم يكن تعسفياً، وذلك تجنباً لدفع التعويضات المنصوص عليها في المادة 14.

ولا شك أن كل هذه الاعتبارات تجعل من الضروري أن يشير الجهاز الإداري للشركة إلى السبب الحقيقي وراء قرار فسخ عقد المدير، مع ضرورة أن تكون هذه الإشارة واضحة وصريحة.

ولكي يتمكن القاضي الاجتماعي من تقييم مدى جدية السبب الذي استند إليه جهاز الإدارة في إنهاء علاقة العمل مع المدير، يتعين على هذا الجهاز إثبات أن المدير لم يحقق النتائج التي تعهد بها بموجب عقد التسيير،<sup>1</sup> أو أن المدير قام عمداً بأعمال ضارة بمصلحة الشركة، وتكون محرمة بموجب المادة 811 من القانون التجاري الجزائري، مثل استخدام أموال الشركة بطريقة متعمدة وبسوء نية.

وفي حالة عدم تقديم ما سبق، يصنف الإنهاء بأنه تعسفي في استعمال الحق في فسخ العقد بإرادة منفردة، ويترتب عليه الآثار القانونية لذلك.

<sup>1</sup> زروق عباس، (2006)، عقد عمل مسيري المؤسسات، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، ص 62.

وعلى أي حال، فإن تقدير جدية السبب الواقعية وثبوته في حق المدير يبقى من اختصاص قاضي الموضوع. فإذا اقتنع القاضي بعدم توافر أحد هذين السببين، فإنه يعتبر تسريح المدير تعسفا من جانب إدارة الشركة.<sup>1</sup>

وباختصار، يمكن القول إنه يعد تسريح المدير تعسفا إذا خالف أحد الشروط الشكلية، كعدم إبلاغ القرار كتابة، أو إذا لم يكن مبنيا على سبب حقيقي وجدي، أو إذا ثبت أنه غير مرتبط بسلوك المدير.

### ثانيا : الفصل المخالف للقواعد الموضوعية:

يعد الفصل الذي يتم بشكل يتعارض مع القواعد الموضوعية لإنهاء علاقة العمل فصلا تعسفيا، وفقا لنص المادة 73 - الفقرة 2، التي تعرف الفصل التعسفي بأنه الفصل الذي يتم في مخالفة لأحكام المادة 73 من قانون العمل. هذه المادة تحدد حالات الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها العامل، ويعتبر الفصل تعسفيا بشكل عام إذا خالف أي من أحكام قانون العمل، مع تحميل صاحب العمل مسؤولية إثبات عكس ذلك.<sup>2</sup>

ويترتب على الفصل التعسفي تدخل المحكمة المختصة لإلغائه، حيث تقرر إما إعادة إدماج العامل في المؤسسة أو منحه تعويضا ماليا في حال رفض أحد الطرفين ذلك. وهنا يطرح التساؤل حول نوع التعويض المستحق للعامل المدير في حالة الفصل التعسفي من قبل إدارة الشركة.

<sup>1</sup> زروق عباس، (2006)، عقد عمل مسيري المؤسسات، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، ص62.

<sup>2</sup> القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المادة 73-03، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: التعويض المقرر للمدير بسبب تعسف إدارة الشركة

يعد التعويض عن الفصل التعسفي الذي ترتكبه إدارة الشركة في حق المدير من بين الآليات التي أقرتها معظم تشريعات العمل، بما في ذلك التشريع الجزائري، وذلك لحماية المدير وضمان حقوقه.

ويشمل التعويض في حالات الفصل أو الإنهاء التعسفي أو المخالف للقانون تعويضا ماليا، وفقا للقواعد العامة التي تنص على تعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به وكذلك عن الفرص التي فاتته الاستفادة منها.<sup>1</sup> وقد ورد في المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المادة 13، أن للمدير الحق في الحصول على نصف الأجر اليومي خلال مدة عطلته، كما يمكن للشركة المالكة لرأس المال الوفاء بالتزاماتها بدفع مبلغ يعادل الراتب الإجمالي الذي كان من المفترض أن يتقاضاه المدير خلال تلك الفترة.

كما نصت المادة 14 من نفس المرسوم على إمكانية منح تعويضات مدنية في حالة الفصل التعسفي لعقد العمل من قبل أي من الطرفين، وذلك وفقا للتشريعات السارية، بالإضافة إلى مهلة الإشعار المسبق أو العطلة.

وبتحليل نصوص هذه المواد، يتضح أن التعويض هنا يعتمد نفس المعايير المعتمدة في تعويض الفصل التعسفي، والتي تتمثل بشكل أساسي في الأجر، باعتباره القيمة التي يحصل عليها المدير نظير عمله الذي كان يؤديه قبل فصله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمود سلامة جبر ، (2007)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس

التعاون لدول الخليج ومعايير العمل الدولية، مصر، دار الكتب القانونية، ص246.

<sup>2</sup> هدى لطيف العقيدي (2011)، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل، دراسة مقارنة، بيروت، منشورات الحلبي

الحقوقية، ص155.

بالرجوع إلى المادة 14 من المرسوم التنفيذي المذكور، نجد أنها تناولت مسألة التعويضات المدنية. وهنا يطرح تساؤل مهم: ما طبيعة هذه التعويضات؟ وهل يمكن للمدير أن يتفق مع جهاز إدارة الشركة على إدراج شرط جزائي ضمن عقد التسيير، يمنح له كتعويض إذا أقدمت الشركة على إنهاء العقد؟ وإذا لم يتفق على هذا التعويض مسبقاً، فهل يعد ذلك إسقاطاً لحق المدير في المطالبة بالتعويض لاحقاً؟

في البداية، تخضع قضايا التعويض المدني للقواعد العامة المعروفة في القانون، وعلى وجه الخصوص قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، بالإضافة إلى ما ورد في المادتين 124 و182 من القانون المدني الجزائري.

فالمادة 124 تقرر أن كل ضرر يصيب شخصاً نتيجة خطأ منسوب إلى آخر يستوجب تعويضاً. أما المادة 182، فهي تساعد القاضي في تحديد قيمة التعويض عند غياب الاتفاق الصريح، من خلال وضع معايير لتقدير الضرر.

وعليه، إذا تضمن عقد التسيير بنوداً تحدد التعويض، فإنها تعد ملزمة للطرفين. ويمكن أن يأخذ التعويض شكلين رئيسيين:

#### أولاً: حالة الاتفاق المسبق على التعويض ضمن عقد التسيير

في هذه الحالة، قد يتفق المدير مع جهاز إدارة الشركة على تعيين مبلغ محدد كتعويض في حال إنهاء العقد من جانب الشركة دون مبرر قانوني. ويستند هذا التعويض إلى المسؤولية العقدية، ويدعمه ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 90-290، والذي يفرض أن يتضمن عقد التسيير جميع التفاصيل المتعلقة بحقوق المدير والتزاماته، بما في ذلك الراتب والصلاحيات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>راشد واضح، (2003) علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر، دار هومة، ص127.

وقد أكد المشرع ضرورة أن يكون عقد التسيير شاملا لكل ما يتصل بعلاقة العمل بين المدير والجهاز الإداري للشركة، وذلك لتسهيل مهمة القاضي في حالة نشوء نزاع، وخاصة إذا تعلق الأمر بفسخ تعسفي للعقد من طرف الشركة. فإذا نصّ في العقد على تعويض محدد يمنح للمدير كشرط جزائي، فإن هذا النص يصبح ملزما قانونا، بناء على ما ورد في المادة 183 من القانون المدني الجزائري، التي تنص على أنه: "يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في اتفاق لاحق".

ويعرف الشرط الجزائي بأنه اتفاق يتم بين الطرفين يحدد مسبقا مقدار التعويض المستحق في حال الإخلال بالالتزام أو التأخر في تنفيذه، سواء ذكر في نفس العقد أو تم الاتفاق عليه لاحقا.<sup>1</sup>

فإذا تم الاتفاق على الشرط الجزائي، اعتبر جزءا من العقد وأصبح ملزما للطرفين، ولا يستحق إلا إذا أخلّ المدين بالتزامه المتفق عليه. ويعد هذا الشرط التزاما تابعا وليس التزاما مستقلا، ما يعني أن استحقاقه يرتبط بقيام الالتزام الأصلي، وينتج عن ذلك نتيجتان:

1. لا يستحق الشرط الجزائي إذا كان تنفيذ الالتزام الأصلي لا يزال ممكنا، في حال كان الاتفاق يقضي باستحقاق الشرط فقط عند تعذر التنفيذ.

2. لا يستحق أيضا إذا كان الالتزام الأصلي باطلا من الأساس.

لكن رغم هذا الأصل، أجاز المشرع في حالات معينة للقاضي أن يتدخل لتعديل الشرط الجزائي، سواء بتخفيضه أو زيادته، وهي سلطة من النظام العام لا يمكن للأطراف

<sup>1</sup> محمد صبري السعدي (2011)، الواضح في شرح القانون المدني النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام" المسؤولية التصديرية الفعل المستحق للتعويض" دراسة مقارنة في القوانين العربية - عين مليلة، دار الهدى، ص301.

الاتفاق على حرمان القاضي منها. وكل اتفاق يحرم القاضي من هذه السلطة يعد باطلا، وفق ما نصّت عليه المادة 184 من القانون المدني،<sup>1</sup> والتي جاء فيها:

"لا يكون التعويض المحدد في الاتفاق مستحقا إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر. ويجوز للقاضي أن يخفض مبلغ التعويض إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغا فيه، أو أن الالتزام الأصلي قد تم تنفيذه جزئيا. ويعد باطلا كل اتفاق يخالف أحكام الفقرتين أعلاه".

وينطبق ذلك عندما يتفق المدير والمستخدم مسبقا - سواء في عقد التسيير ذاته أو في عقد لاحق - على قيمة التعويض المستحق للمدير في حالة إنهاء عقد العمل.<sup>2</sup>

#### ثانيا: عدم وجود اتفاق مسبق على قيمة التعويض

قد لا يتم الاتفاق بين الطرفين على تعويض محدد يتقاضاه الإطار المدير عند فصله من منصبه، وفي هذه الحالة قد تستند إدارة الشركة إلى التعويضات المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، والتي تنص على أن المدير يتقاضى أجر نصف يوم عمل عن كل يوم من أيام العطلة المقررة له بموجب المادة 12 من نفس المرسوم.

كما يجوز للشركة أن تعفي نفسها من هذا التعويض بشكل كلي عبر دفع قيمته الإجمالية دفعة واحدة، وفقا لما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة 13 من ذات المرسوم.

<sup>1</sup>المادة 184 من القانون المدني.

<sup>2</sup>زرّوق عباس، (2006)، عقد عمل مسيري المؤسسات، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، ص52.

ومع ذلك، وبالرغم من وجود هذا النوع من التعويض، فقد نصّت المادة 14 من المرسوم نفسه على حق المدير في المطالبة بتعويضات مدنية إضافية، إلى جانب تعويض العطلّة.

تحدد العبارة "التشريع المعمول به" في مفهوم التعويض (dommages-intérêts) الإشارة إلى أحكام القانون المدني، وبالتحديد المادة 182 منه، التي تنص على أن القاضي هو من يحدد قيمة التعويض في حال لم يتم تحديدها سلفا في العقد أو في نص قانوني آخر.

وبالتالي، فإن تقدير التعويض يعود إلى قاضي الموضوع الذي يمتلك صلاحيات واسعة في فهم الوقائع وتصنيفها قانونيا، وتقييم حجم الضرر الواقع فعليا، ومن ثم تحديد مبلغ التعويض المناسب. ولا تتدخل المحكمة العليا في مراجعة هذا التقدير من حيث الكم أو القيمة، وإنما تمارس رقابتها على الكيفية التي اعتمد فيها قاضي الموضوع عناصر التعويض، فلا يجوز له أن يأخذ ببعض هذه العناصر ويتجاهل الأخرى بشكل تعسفي.

ومن الجدير بالذكر أن التعويض في هذه الحالة يكون نقديا وليس عينيا، ويشمل كل ما خسره المضرور من مكاسب فعلية وما فاتته من منافع محتملة، مع مراعاة ظروف الحالة والنية الحسنة للطرف المدين.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الاعفاء من المسؤولية كصورة لحماية المدير

يُعد الإعفاء من المسؤولية إحدى الآليات القانونية التي تتدرج ضمن صور الحماية الممنوحة للمدير في الشركات، وذلك عبر تقييد أو رفع مسؤوليته عن بعض الأفعال أثناء

<sup>1</sup> محمد صوفي، شرح القانون المدني الجزائري - الالتزامات، مصادرها وآثارها، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

أدائه لمهامه. ويشترط في هذا الإعفاء أن يكون صريحًا ومحددًا وألا يتعارض مع القواعد الآمرة ومصلحة الشركة أو الغير، حيث قسمناه إلى فرعين، الفرع الأول الاعفاء من المسؤولية المدنية، والفرع الثاني الاعفاء من المسؤولية الجزائية لمدير الشركة التجارية.

### الفرع الأول: الاعفاء من المسؤولية المدنية

نظرا لاتساع نطاق الأخطاء، وخاصة تلك التي يفترض ارتكابها قانونا، والتي يحتمل فيها الشخص تبعات الخطأ حتى إن عجز عن إثبات أنه ناتج عن سبب أجنبي عنه، أصبح العديد من الأشخاص، ومنهم المديرون، يسعون لحماية أنفسهم من المسؤولية التي قد تترتب عليهم تجاه الضحايا المحتملين، سواء عن أخطاء ثبت وقوعها أو كانت مفترضة. ومن الوسائل التي يلجأون إليها في هذا السياق: الاتفاق مع طرف ثالث يتحمل عنهم عبء المسؤولية، سواء بدفع التعويض للمتضرر أو بتحمل تبعات المسؤولية عنهم، وهو ما يعرف بالتأمين على المسؤولية (أولا)، أو بالإعفاء من المسؤولية (ثانيا)

### أولا: التأمين على المسؤولية

يهدف التأمين على المسؤولية المدنية إلى تغطية المسؤولية المالية التي قد تترتب على المدير، وذلك عندما يخل بالتزاماته تجاه الشركة أو المساهمين أو الغير، بحيث يتحمل التأمين الأضرار المالية الناتجة عن هذا الإخلال.

وقد نشأ هذا النوع من التأمين لأول مرة في الأوساط القانونية البريطانية والأمريكية، ثم انتقل إلى ألمانيا حيث بدأت شركات التأمين في تطبيقه منذ منتصف الثمانينيات، ولاحقا اعتمده فرنسا. أما في الجزائر، فبسبب غياب نصوص قانونية واضحة تنظم هذا النظام، فإنه يستقى من التجارب المقارنة التي بينت مدى أهميته على عدة مستويات.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

وقد دعت الحاجة في ألمانيا وفرنسا إلى هذا النوع من التأمين بالنظر إلى ما تقرّ به قوانين هذه الدول من مسؤولية مشددة على المدير، وتزايد الالتزامات الواقعة على عاتقه، مما ترتب عليه تدخل قضائي صارم في هذا المجال. لذلك، يعدّ التأمين وسيلة لتخفيف الآثار السلبية الناتجة عن المسؤولية المدنية التي قد يتحملها المدير.<sup>1</sup>

ومن حيث طبيعته، فإنّ التأمين على المسؤولية يعدّ تأميناً لفائدة الغير، حيث تكون الشركة هي الجهة التي تتحمل الأضرار في حال مطالبة الغير للمدير بالتعويض، وهي كذلك الطرف الذي يبرم عقد التأمين مع شركة التأمين نيابة عن المدير، وتلتزم بدفع الأقساط المستحقة.

ولا يقتصر الضمان في هذا النوع من التأمين على مبلغ التعويض الذي يمكن أن يحكم به على المدير لصالح المتضرر، رغم أنه يمثل جوهر التأمين، بل يشمل كذلك المصاريف القضائية التي قد يلزم بها المدير في إطار الدعوى، بما في ذلك التكاليف التي ينفقها في الدفاع عن نفسه في دعاوى تقام ضده دون وجه حق، والتي قد لا يتمكن من استردادها من المدعي إذا كان هذا الأخير معسراً.

تتحقق حماية المدير ضد المخاطر المرتبطة بالمسؤولية المدنية من خلال ضمان الشركة له، حيث يتولى التأمين تغطية الأضرار التي قد تلحق بالمؤمن عليه نتيجة دعوى المسؤولية، حتى لو لم تكن مبررة.<sup>2</sup>

### أهداف التأمين من المسؤولية المدنية للمديرين:

<sup>1</sup> Julia Redenius- Hoevermann: La Responsabilité Des Dirigeants Dans Les Sociétés Anonymes En Droit Français Et Droit Allemand, L-G-D-J, Lextenso édition 2010, p 336.

<sup>2</sup> محمود جمال الدين زكي، مشكلات المسؤولية المدنية، الجزء الثاني، في الاتفاقات المتعلقة بالمسؤولية، مطبعة جامعة القاهرة، 1990، ص394.

– **حماية المديرين في الشركة:** تتولى الشركة دفع التعويض نيابة عن المدير المسؤول عن الخطأ، إذ كانت الشركة قد بادرت سابقا بسداد أقساط التأمين، مما يتيح لشركة التأمين التكفل بإجراءات التعويض عند ثبوت مسؤولية المدير. يوفر التأمين بذلك حماية للمديرين من النتائج المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبونها أثناء ممارسة مهامهم الإدارية.<sup>1</sup>

– **مصلحة الشركة** يمثل إبرام عقد التأمين على المسؤولية المدنية للمديرين مصلحة مباشرة للشركة، حيث يخفف هذا العقد من المخاطر المفروطة التي قد تواجه المدير، والتي قد تؤثر سلبا على قراراته وتصرفاته. هذه المخاطر قد تضعف الأداء العام للشركة، لكن بفضل التأمين، يتاح للمدير العمل بحذر ومسؤولية مع ضمان حماية الشركة من أي تصرفات غير محسوبة قد تصدر عنه.<sup>2</sup>

– **مصلحة الغير** يوفر التأمين أيضا حماية غير مباشرة لمصلحة الغير، ففي الحالات التي يمتنع فيها المدير عن تعويض الضرر الناتج عن مسؤوليته تجاه الآخرين، تتكفل شركة التأمين بتقديم التعويض المطلوب، سواء جزئيا أو كليا، لجبر الضرر الحاصل للمتضرر، شريطة أن يكون الضرر ناتجا عن وظيفة المدير داخل الشركة.

– **مصلحة المساهمين** في إطار الدعاوى الفردية التي يرفعها المساهمون للمطالبة بتعويض الضرر الشخصي، يمكنهم الاستفادة من عقد التأمين، حيث يضمن لهم استرجاع حقوقهم التي انتقصت بفعل تصرفات المدير، وذلك بغض النظر عن الضرر الذي أصاب الشركة ككيان. كما قد يستفيد المساهمون بطريقة غير مباشرة من التأمين، سواء من خلال دعوى جماعية أو فردية يرفعونها باسم الشركة لضمان حقوقهم المالية.

تتحمل الشركة المسؤولية عن الضرر الذي يلحقه المدير نتيجة خطأ وظيفي، طالما أن هذا التصرف تم باسم الشركة ولحسابها. وفي هذه الحالة، تقام المسؤولية على عاتق

<sup>1</sup>Fabric François, op cit, p 312.

<sup>2</sup>Julia Redenuis, op cit, p 338.

الشركة مباشرة. ومع ذلك، يبقى من حق الشركة أن ترجع على المدير وتطالبه بالتعويض، إذا ما صدر حكم قضائي يحمّله المسؤولية عن الخطأ المرتكب.<sup>1</sup>

### ثانيا: الإعفاء من المسؤولية

**1 - الأخطاء المستثناة من التغطية التأمينية:** حرصا على عدم إساءة استخدام التأمين على المسؤولية المدنية، فإنه لا يسمح بأن يشمل التأمين جميع أنواع الأخطاء دون استثناء. فالقانون والتشريعات المعمول بها غالبا ما تستبعد صراحة بعض الأخطاء من نطاق التغطية، وعلى رأسها الخطأ العمدي والغش، حيث تكون نية المدير واضحة في التسبب بالضرر.<sup>2</sup>

فكلاهما - أي الخطأ العمدي والغش - يفترض توفر الإرادة في إحداث الضرر، حتى وإن لم تكن تلك النتيجة هي الهدف الوحيد من التصرف. ولهذا، فإن أغلب القوانين تعتبرهما خارجين عن نطاق التأمين بشكل دائم.

أما الخطأ الجسيم، فيتوقف أمر شموله بالتأمين على القواعد العامة للقانون المدني، حيث أن بعض شركات التأمين تستبعده أيضا، خاصة في حالات مثل الإخلال بواجب الإبلاغ أو الإعلام، نظرا لخطورة هذا النوع من الأخطاء، والتي قد توازي في بعض الحالات الخطأ العمدي، بالرغم من اختلافهما من حيث النية المبيته.

<sup>1</sup> محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص: 239.

<sup>2</sup> دليلة بومعروف، أثر الخطأ العمدي على عقد التأمين، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2017، ص 37.

2- مساهمة المدير في دفع رسوم التأمين: في كثير من الأحيان، يتضمن عقد التأمين شروطا تستبعد تغطية أنواع معينة من الأخطار، وذلك بنصوص واضحة متفق عليها في العقد. وهذا يعكس سعي شركات التأمين لتقييد مسؤوليتها ضمن حدود معينة.<sup>1</sup>

ومع اتساع مظلة التأمين على مسؤولية المديرين، قد يشعر بعضهم بالاطمئنان الزائد إلى الحماية التي يوفرها هذا التأمين، ما قد يؤدي إلى التراخي في أداء واجباتهم. ولذلك، اتجه الفقه وبعض التشريعات إلى وضع آلية تعزز من حس المسؤولية لدى المدير، تتمثل في إلزامه بالمساهمة المالية في تغطية الضرر الناجم عن خطئه، عبر دفع رسوم معينة لشركة التأمين في حال تحقق المسؤولية.

ويقترح أن يتم تحديد هذه الرسوم بناء على الأجر السنوي الذي يتقاضاه المدير، باعتباره يعكس قدرته المالية، دون أن يشكل ذلك تهديدا حقيقيا لزمته المالية. كما يراعى عند تحديد هذه الرسوم نسبة التغطية التأمينية المتفق عليها، بحيث تكون مساهمة المدير جزءا متناسبا من قسط التأمين المخصص لتغطية مسؤوليته.

من خلال فرض هذه الرسوم، يظهر جليا أن المدير يتحمل جزءا من المسؤولية بشكل غير مباشر، حيث تتدخل شركة التأمين لتعويض الطرف المتضرر نتيجة للتصرفات التي قام بها المدير في إدارة الشركة.

وهذا الأمر يرسخ لدى المديرين مبدأ التسيير الجيد، إذ يصبح هذا الالتزام بمثابة أداة فعالة لتحفيز وظيفة المسؤولية المدنية وتحقيق أهدافها.

<sup>1</sup> عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود الواردة على العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

وفي نهاية المطاف، وبعد استعراض أهم الموانع التي قد تحد من إقامة دعوى المسؤولية المدنية ضد المدير أو تؤدي إلى تخفيف آثارها، يتضح أنه رغم غياب نصوص تشريعية واضحة في بعض الأنظمة الخاصة بالشركات التجارية تحدد الإجراءات المتعلقة بهذه الموانع، فإن ذلك لا يعني عدم مشروعيتها.

وبالتالي، ينبغي اللجوء إلى القواعد العامة باعتبارها المرجع الأساسي في تنظيم مثل هذه الحالات، خاصة عندما لا يوجد نص خاص ينظمها.

وقد حدد المشرع الجزائري فترة التقادم كأحد هذه الموانع، حيث تسقط دعوى المسؤولية المدنية بعد مرور ثلاث سنوات على الحدث المؤدي للضرر.<sup>1</sup>

وتأتي هذه المدة بهدف ضمان عدم بقاء المدير تحت تهديد دائم بإمكانية رفع دعوى المسؤولية ضده، وهو أمر ضروري في مجال التسيير الذي يتطلب استقرارا في العمل والإدارة لتحقيق النمو والتطور الاقتصادي.

يمكن اعتبار هذه الموانع وسيلة لتحقيق التوازن بين المصالح المختلفة، ولا ينبغي النظر إليها على أنها أدوات لإلغاء دور المسؤولية المدنية التي تهدف إلى التعويض عن الضرر الناتج عن انتهاك التزام معين.

أما بالنسبة لـ *agreements* التخفيف من حدة المسؤولية، فهي ليست موجهة لإبطال نظام المسؤولية المدنية نفسه، وإنما تعد وسيلة لدعم الاستقرار القانوني في ظل تنامي حالات المسؤولية وتعدد الالتزامات المهنية والقانونية التي تقع على عاتق المديرين.

---

<sup>1</sup> تنص المادة : 715 مكرر 26 من القانون التجاري المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم : 93-08 على مايلي:

تتقدم دعوى المسؤولية ضد القائمين بالإدارة مشتركة كانت او فردية بمرور ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ ارتكاب الفعل الضار ، او من وقت العلم به ان كان قد اخفي ، غير ان العمل المرتكب اذا كان جنائيا فان الدعوى في هذه الحالة تتقدم بمرور عشر سنوات ...

ولذلك، يجب التعامل مع هذه الموانع ضمن إطار واضح ومحدد، بما يحقق التوازن العادل بين حماية حقوق الأطراف المتضررة وبين تمكين المديرين من أداء مهامهم في بيئة عمل مستقرة ومنضبطة، دون أن يعني ذلك إعفائهم كليا من تحمل أي مسؤولية، خاصة أن الشركة - رغم كونها الشخصية القانونية التي يمارس باسمها العمل - لا يمكن الفصل بين أدائها وبين دور المدير الفعلي في تحقيق أهدافها.

### الفرع الثاني: الاعفاء من المسؤولية الجزائية لمدير الشركة التجارية

نقوم في هذا السياق بتناول الحالات التي تنتفي فيها المسؤولية الجزائية لمدير الشركة التجارية، وذلك وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات، والتي تشمل الأعدار القانونية التي يبرر معها عدم مساءلة المدير جزائيا.

ثم نستعرض الحالات الخاصة التي قد تؤدي إلى زوال هذه المسؤولية، مثل حالة تفويض الاختصاص، بالإضافة إلى التساؤل حول مدى تطبيق مبدأ رفع التجريم على أعمال مديري الشركات في حالتها انعدام الخطأ الجزائي أو وجود أخطاء في التسيير غير متعمدة.

### أولا: انتفاء المسؤولية الجزائية وفقا للقواعد العامة

لا يمكن إثبات المسؤولية الجزائية لأي شخص، بما في ذلك مدير الشركة، إلا إذا تحققت شرطان أساسيان هما: الإرادة والوعي والتمييز. فإذا فقد الشخص حرية اختياره أو إرادته، فإن مسؤوليته الجزائية تسقط.

كذلك تسقط المسؤولية في حالتها الإكراه والضرورة، حيث لا يسأل الشخص جزائيا إذا اضطر إلى ارتكاب الفعل تحت ضغوط خارجية أو لدفع ضرر أعظم.

وقد نص المشرع الجزائري على هذه الحالات التي تفقد الشخص تمييزه وإرادته الحرة في المواد 47 و 48 و 49 من قانون العقوبات، وفيما يلي عرض موجز لها:

**1- الجنون :** تنص المادة 47 من قانون العقوبات على أنه: "لا عقوبة على من كان في حالة جنون وقت ارتكاب الجريمة، وذلك بدون الإخلال بأحكام المادة 21، الفقرة الثانية".<sup>1</sup>

ويفهم من هذا النص أن الشخص الذي يكون في حالة جنون لحظة ارتكابه للجريمة لا يسأل جزائياً. ويقصد بالجنون هنا الاضطراب أو الخلل العقلي الذي يؤدي إلى زوال القدرة على الإدراك والتمييز، وانعدام حرية الإرادة والاختيار.

ومن بين الحالات المرضية التي تدخل ضمن مفهوم الجنون: العته، البله الشديد، جنون الشيخوخة، جنون ناتج عن الإدمان على المخدرات، ونوبات الصرع في بعض صورها.

لكن يجب أن تكون حالة الجنون ملازمة لوقت ارتكاب الجريمة تحديداً، أي أن يكون الشخص فاقداً لعقله لحظة الفعل. فلا يعتدّ بجنون يسبق أو يلحق ارتكاب الجريمة ما لم يكن ملازماً لها في الزمن.

**2- الإكراه:** تورد المادة 48 من قانون العقوبات ما يلي:

"لا عقوبة على من اضطرته إلى ارتكاب الجريمة قوة لا قبل له بدفعها".<sup>2</sup>

وهذا يعني أن الإكراه هو نوع من القوة التي تجبر الجاني على ارتكاب الفعل الإجرامي رغم إرادته، بحيث يفقد القدرة على التصرف بحرية. ورغم أن الإكراه لا يلغي قدرة الشخص على التمييز، إلا أنه يفقده حرية الاختيار، فيشكل بذلك مانعاً من موانع المسؤولية الجزائية.

<sup>1</sup>المادة: 47 من الأمر رقم : 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، ج ر ج ج ، عدد 47 مؤرخة بتاريخ : 11 جوان 1966.

<sup>2</sup>المادة 48 من الامر رقم 66-155 المؤرخ في : 8 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، ج ر ج ج ، عدد 47 مؤرخة بتاريخ : 11 جوان 1966.

والإكراه نوعان:

- الإكراه المادي: ويتمثل في تعرض الشخص لقوة خارجية محسوسة تفقده السيطرة على أفعاله وتدفعه لارتكاب الجريمة دون إرادة منه، كأن يجبر جسديا على القيام بفعل معين.

- الإكراه المعنوي: وهو التهديد النفسي أو المعنوي الذي يضعف إرادة الشخص إلى درجة تجعله غير قادر على الرفض أو المقاومة، فيتصرف على غير إرادته. ويشترط في الإكراه حتى يعدّ مانعا من موانع المسؤولية أن يكون غير متوقع، وألا يكون بالإمكان مقاومته.

### 3-- صغر السن: تنص المادة 49 من قانون العقوبات على:

"لا توقع على القاصر الذي لم يبلغ 13 سنة إلا تدابير الحماية أو التربية، ومع ذلك فإنه في مواد المخالفات لا يكون محلا للتوبيخ، ويخضع القاصر الذي يتراوح عمره بين 13 و18 سنة إما لتدابير الحماية أو التربية، أو لعقوبات مخففة".

يتضح من هذا النص أن القانون يعفي القاصر دون 13 سنة من المسؤولية الجزائية، ويكتفى بإخضاعه لتدابير حماية أو توجيه تربوي. أما القاصر الذي يتراوح عمره بين 13 و18 سنة، فيمكن أن يعاقب، لكن بعقوبات مخففة، أو يكتفى معه بتطبيق تدابير الحماية والتربية، تبعا لظروف حالته وسلوكياته.<sup>1</sup>

يفهم من هذا النص أن القاصر الذي بلغ 13 سنة ولم يتجاوز 18 سنة كاملة يكون مسؤولا عن الجرائم التي يرتكبها، غير أن المشرع الجزائري راعى عدم اكتمال إدراكه، مما

<sup>1</sup>المادة 49 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ، ج ر ج ج ،

عدد 47 مؤرخة بتاريخ : 11 جوان 1966، عدلت هذه المادة : بالقانون رقم : 14-01 المؤرخ في 04 فبراير 2014.

دفعه إلى تخفيف العقوبات<sup>1</sup> المقررة عليه، وهو ما يمكن استنتاجه أيضا من نصوص المواد 50 و 51 من قانون العقوبات، وكذلك المادة 444 من قانون الإجراءات الجزائية.

**4 - حالة الضرورة:** تشير حالة الضرورة إلى الوضع الذي يجد فيه شخص نفسه مهددا بخطر محقق، أو يتعرض شخص آخر لهذا الخطر، دون أن تكون لديه وسيلة أخرى لتجنبه سوى ارتكاب فعل مجرم بحق طرف ثالث لا علاقة له بذلك الخطر. ومن الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم ينص في قانون العقوبات على قاعدة عامة تجعل حالة الضرورة مانعا من موانع المسؤولية الجزائية، بل وردت بعض النصوص الخاصة التي أشارت إلى ذلك في سياقات محددة.

#### ثانيا: انتفاء المسؤولية وفق القواعد الخاصة :

في هذه الجزئية، سيتم البحث في الحالات التي تؤدي إلى انتفاء المسؤولية الجزائية للمديرين، مثل حالة التفويض كسبب خاص لرفع المسؤولية عن المدير قانونيا. كما سيتم تناول مضمون التعليمات الرئاسية رقم 02-21 المتعلقة برفع التجريم عن أعمال التسيير، وطرح تساؤل حول مدى شمول مدير الشركة التجارية بهذا الإجراء.

#### 1 - تفويض الاختصاص: هنا، سنحاول الموازنة بين أمرين أساسيين:

- حاجة مدير الشركة التجارية إلى تفويض بعض سلطاته، نظرا لتعدد وتشعب الأنشطة داخل الشركة، مما يجعل من المستحيل عليه التحكم في كل جوانبها بنفسه.

<sup>1</sup>المادتين : 50،51 من الأمر رقم 66-155- المؤرخ في : 8 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم ،

ج ر ج ج ، عدد 47 مؤرخة بتاريخ : 11 جوان 1966.

- البحث فيما إذا كان التفويض لا يهدف فقط إلى توزيع المهام، بل يمكن أن يكون سببا في انتفاء المسؤولية الجزائية للمدير، خاصة عندما يرتكب المفوض إليه أخطاء قانونية أو إدارية.

- **نطاق التفويض:** يعد التفويض أحد المفاهيم المعروفة في القانون الإداري، وقد بدأ تدريجيا في التوسع ليشمل مجالات أخرى، نظرا لما يوفره من مرونة وفعالية في التسيير. ففي الشركات التجارية، يمكن للمدير أن يفوض جزءا من صلاحياته إلى شخص آخر.<sup>1</sup>

فعلى سبيل المثال، في شركات المساهمة، يمكن للجمعية العامة أن تفوض مجلس الإدارة أو مجلس المديرين ببعض السلطات، كما نصّت على ذلك الفقرة الثانية من المادة 691<sup>2</sup> من القانون التجاري الجزائري، والتي تجيز للجمعية العامة أن تمنح لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين الصلاحيات اللازمة لزيادة رأس المال، سواء مرة واحدة أو عدة مرات.

كذلك، تنص المادة 712 من القانون التجاري على أن الجمعية العامة غير العادية لها أن تفوض لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين صلاحية الزيادة أو التخفيض في رأس المال حسب الحالة.<sup>3</sup>

أما المادة 624 (الفقرة السادسة) من نفس القانون،<sup>1</sup> فتتص على إمكانية تفويض رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام، وتحت مسؤوليته، جزءا من السلطات المسندة إليه.

<sup>1</sup> أحمد محيو، الشركات التجارية في القانون الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص. 174.

<sup>2</sup> تنص المادة : 691 الفقرة الثانية من الأمر رقم : 575 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون التجاري، المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم : 93-08 على ما يلي:

<sup>3</sup> تنص المادة : 712 من الأمر رقم : 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري ، المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 على ما يلي : " تقرر الجمعية العامة غير العادية تخفيض رأس المال ، التي يجوز لها أن تفوض مجلس الادارة أو مجلس المديرين حسب الحالة ، كل الصلاحيات لتحقيقه.

كما أشارت المادة 715 مكرر 84 إلى أن الجمعية العامة للمساهمين هي الجهة الوحيدة المخولة قانونا باتخاذ قرار إصدار سندات الاستحقاق وتحديد شروطها، مع إمكانية تفويض هذه الصلاحية إلى مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو حتى إلى مجلس المراقبة، غير أن ما يهمنا في هذا السياق ليس مجرد مشروعية التفويض، بل مسألة مدى إمكانية استناد المدير إلى هذا التفويض لنفي مسؤوليته الجزائية. وهنا، بالرجوع إلى اجتهادات محكمة النقض الفرنسية، نجد أنها اعتبرت أن الدفع بالتفويض يقدم أمام محكمة الدرجة الأولى فقط، وبعد دفعا شكليا يجب طرحه قبل التطرق إلى موضوع القضية، لأنه لا يندرج ضمن النظام العام.<sup>2</sup>

- **شروط التفويض:** من الأسباب الأساسية التي تدفع مدير الشركة التجارية إلى اللجوء إلى التفويض، هو اتساع حجم المؤسسة وتعدد فروعها وتشعب نشاطاتها، ما يجعله بحاجة إلى توزيع المهام. وبالتالي، يعد التفويض تنازلا مؤقتا عن جزء من سلطات المدير لفائدة شخص آخر، مع احتفاظ المدير بمسؤوليته النهائية عمّا فوض من صلاحيات، طالما بقي هو المسؤول الأول عن حسن تسيير المؤسسة.

- **آثار التفويض:** من الجدير بالذكر في هذا السياق أن الحديث عن التفويض يستدعي التطرق إلى مسؤولية المدير الجزائية، سواء من حيث مسؤوليته الشخصية أو مسؤوليته عن أعمال التابعين له أو الأشخاص تحت رقابته أو الغير .

<sup>1</sup>تنص المادة 624 الفقرة السادسة من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري ، المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم : 93-08 على ما يلي: .... ويجوز لرئيس مجلس الادارة أو المدير العام أن يفوض تحت مسؤوليته جزء من السلطات المسندة له تطبيقا لاحكام المقاطع السابقة .....

<sup>2</sup>تنص المادة : 715 مكرر 84 من الأمر رقم : 575 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون التجاري ، المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 على ما يلي: تكون الجمعية العامة للمساهمين مؤهلة وحدها لتقرير اصدار سندات الاستحقاق وتحدد شروطها او السماح بذلك ويجوز لها ان تفوض سلطتها الى مجلس الادارة او مجلس المراقبة او مجلس المديرين " .

وبالتالي، فإن مسؤولية المدير تعتبر شخصية وتتصرف إليه مباشرة في حالة سوء إدارته لشؤون الشركة، أو عدم الالتزام باللوائح والقوانين النافذة.

ويعني ذلك أن المدير مسؤول جزائيا عن أفعاله الشخصية سواء كانت متعمدة أو ناتجة عن الإهمال أو القصور في اتخاذ الاحتياطات اللازمة، ولا يمكنه التملص من هذه المسؤولية بدعوى أنه قام بتفويض بعض الصلاحيات إلى غيره، لأن التفويض لا يعد من موانع المسؤولية الجزائرية.

لكن ماذا يحدث إذا كان الخطأ صادرا من المفوض إليه وليس من المدير؟ هل يتحمل المدير المسؤولية أم يتحملها المفوض إليه وحده؟ في هذا الشأن، نميز بين حالتين:

• الحالة الأولى :إذا ارتكب المدير خطأ شخصيا أدى إلى وقوع خطأ من جانب المفوض إليه، كعدم التنظيم الجيد أو القصور في الرقابة والمتابعة، فإن مسؤولية المدير الجزائرية لا تسقط في هذه الحالة.

وقد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية عام 1975 أن: "إذا ثبتت مسؤولية المدير، فإن مسؤولية المفوض إليه تستبعد، والعكس صحيح"، أي أن هناك حصرية في المسؤولية بين الطرفين<sup>1</sup>.

**2 - رفع التجريم عن أعمال التسيير:** كما سبقت الإشارة إليه، سنخصص هذا الجزء للحديث عن مفهوم "التسيير" باعتباره عنصرا محوريا في عالم الأعمال والاقتصاد، وهو يرتبط بممارسة المدير لمهامه اليومية في إدارة الشركة.

---

<sup>1</sup>عمار مزباني ، المسؤولية الجزائرية لمسيرى الشركات التجارية ، رسالة دكتوراه في العلوم القانونية ، قانون جنائي ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، السنة الجامعية 2012-2013 ، ص : 349.

## الفصل الثاني..... آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

وفي ظل رغبة الدولة في تشجيع الاستثمار وتحسين مناخ الأعمال، برزت الحاجة إلى التوفيق بين تشديد المسؤولية الجزائرية على المديرين من جهة، وحماية حرية اتخاذ القرار من جهة أخرى، خصوصا وأن عالم التجارة يقوم على المبادرة والجرأة في اتخاذ القرارات. وتجدر الإشارة إلى أن مدير الشركة التجارية قد يكون مسؤولا جزائيا إما بصفة شخصية أو بصفته ممثلا للشركة ، وذلك طبقا لأحكام قانون العقوبات أو النصوص الخاصة ذات الصلة.

لكن ما يهمنا هنا هو البحث في مدى انتفاء هذه المسؤولية الجزائرية في إطار التعلية الرئاسية رقم 02-2021 المؤرخة في 28 أغسطس 2021 ، المتعلقة بحماية المديرين المحليين، والتي تهدف إلى رفع التجريم عن أعمال التسيير.

## خلاصة الفصل

إن المركز القانوني لمديري الشركات في الجزائر يتميز بدرجة من الحساسية والتعقيد، نظرا لطبيعة المهام المسندة إليهم والمسؤوليات التي يتحملونها. وقد أظهر التحليل أن العلاقة التعاقدية بين المدير والشركة قد تتخذ شكل عقد عمل أو عقد إدارة، وهو ما يرتب آثارا قانونية مختلفة خاصة فيما يتعلق بمدى الحماية المقررة في حال تعرض المدير لأي اعتداء أو تعسف من طرف الشركة.

كما بين الفصل أن الاعتداءات على المدير قد تتخذ أشكالا متعددة، سواء عبر تعديل شروط العقد دون رضاه أو من خلال ممارسات تعسفية من قبل إدارة الشركة، وهو ما يستدعي تدخلا قانونيا لضمان حماية مهنية وشخصية فعالة للمدير.

وفي هذا الإطار، يوفر القانون الجزائري جملة من آليات الحماية القانونية، أبرزها ضرورة احترام القواعد الإجرائية والموضوعية في التعامل مع المدير، بالإضافة إلى إمكانية حصوله على تعويض في حال ثبوت تعسف في معاملته. كما يشكل الإعفاء من المسؤولية، سواء المدنية أو الجزائية، إحدى صور الحماية القانونية الهامة التي تقرر لصالح المدير، شريطة توافر الشروط القانونية المحددة لذلك.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية، خاصة في ظل النظام القانوني المنظم لعلاقاتهم مع جهاز الإدارة، وما تطرحه هذه العلاقة من إشكالات نظرية وتطبيقية، خلصنا إلى جملة من النتائج التي تعبر عن واقع هذه الحماية القانونية، وتوصيات تهدف إلى تعزيزها وتكييفها مع متطلبات التسيير الحديث وضمان التوازن بين مصلحة المؤسسة وحقوق المسير، وذلك على النحو التالي:

**النتائج:** لقد توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج تتمثل في مايلي:

- يقوم مفهوم التعسف في استعمال سلطة إنهاء العلاقة التعاقدية من قبل الجهة المتعاقدة على أساس المسؤولية التعاقدية، باعتبارها نتيجة مباشرة للإخلال بالالتزامات المنصوص عليها في العقد.
- لقد أرسى المشرع حماية قانونية للطرف المتضرر في النصوص التنظيمية السارية، وتتجلى هذه الحماية من خلال رؤية المشرع وسعيه إلى تعزيز مكانة العقد كأساس للعلاقة التعاقدية بين الأطراف، والتي تقوم على احترام مبدأ القوة الملزمة للعقد وتستند إليه في مشروعيتها.
- إن عدم التزام الطرف المتعاقد بالضوابط القانونية المحددة لإنهاء العقد، خاصة ما يتعلق منها بأحكام الإخطار ومبرر الإنهاء الجدي، يجعل من فسخ العقد من جانب واحد عملاً تعسفياً، إلى أن يقدم الطرف المسؤول الدليل على عكس ذلك.
- ينشأ التعسف في استعمال حق إنهاء العلاقة التعاقدية من مفهوم الإضرار بالطرف الآخر حتى في حالات الخطأ اليسير، مما يعطي لهذا المفهوم نطاقاً أوسع في التطبيق ويوسع من معاييرها.

## التوصيات: يوصى الباحثان بالتوصيات التالية:

- كما يستوجب الأمر تحديد قيم التعويضات المستحقة في حالات الإنهاء غير المبرر للعلاقة المهنية ضمن النصوص التنظيمية، وذلك لضبط تصرفات الجهات الإدارية في الشركات فيما يخص إنهاء العلاقات المهنية وترشيد ممارستها لهذه السلطة.
- إن هذا التوجه يهدف إلى إيجاد توازن بين حقوق الأطراف المتعاقدة، وضمان استقرار العلاقات المهنية، مما يخدم المصلحة الاقتصادية العامة ويحقق الأمن القانوني للجميع
- يتطلب تطوير الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل إعادة مراجعة شاملة للنصوص التنظيمية الحالية، بهدف إعادة تنظيم أحكام العلاقة المهنية للإطارات الإدارية، وبصفة خاصة الأحكام المتعلقة بإنهاء هذه العلاقة، مع تدعيم آليات الحماية القانونية لهذه الفئة المهنية.
- إن وضوح شروط العلاقة المهنية وخلوها من الثغرات القانونية يعد عاملاً محفزاً ينعكس إيجابياً على أداء الشركات، ويساهم في تحسين مؤشرات الأداء الاقتصادي العام.
- ضرورة إنشاء مجلس رقابة يُشرف على إدارة الشركة في حال وقوع إهمال أو خطأ ترتب عنه خسارة مالية تتجاوز 5% من ديون الشركة، مع إلزام المدير أو هيئة المديرين بالتضامن في دفع ديون الشركة، إذا ثبت وجود إهمال أو غش من جانبهم.

## قائمة المصادر والمراجع.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية والرسمية

- الدساتير:

المادة 66، من الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية رقم 68، السنة 2023، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

-القوانين

- قانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري الجزائري، الجريدة الرسمية، العدد 71، 2015، الصفحة 5.

- الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة في 26 يونيو 2005.

-الأوامر

- المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيّري المؤسسات

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 96-27 المعدل والمتمم للقانون التجاري.

-المراسيم

- المرسوم التشريعي رقم 93-08، المعدل لعدد من مواد القانون التجاري.

ثانياً: الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.
- أكرم ياملكي، القانون التجاري - الشركات، ط3، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- أحمد محي الدين، قانون العمل الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2021.
- أحمد محيو، الشركات التجارية في القانون الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- الطيب بلولة، قانون الشركات، منشورات بيرتي، الجزائر، 2008.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2003.
- بلحاج العربي، الشركات التجارية في القانون الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2012.
- بوزيان عبد الكريم، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، دار المعرفة، الجزائر، 2019.
- جلال وفاء محمدين، المبادئ العامة في القانون التجاري، الدار الجامعية، بيروت، 1988.
- سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.

- سعيد طريببت، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - الجزء التاسع: في الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- عبد الرزاق السنهوري، القانون التجاري - الشركات التجارية، الطبعة الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- عبد السلام زيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر.
- عباس حلمي المنزلاوي، القانون التجاري - الشركات التجارية الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- عزيز العكيلي، الوسيط في الشركات التجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- عليان الشريف وآخرون، القانون التجاري - مبادئ ومفاهيم، (البيانات غير مكتملة).
- محمد حسين منصور، شرح قانون العمل، منشورات الحلبي، بيروت، الطبعة الأولى، 2010.
- محمد صوفي، الشرح العملي لقانون الشركات - الشركة ذات المسؤولية المحدودة، دار المعرفة، الجزائر، 2020.
- راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2003.

### ثالثاً: الرسائل الجامعية

#### -رسائل ماجستير

- بغداد بن عراج فاطمة الزهراء، الشروط الموضوعية الخاصة بصحة عقد الشركة، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2010-2011.
- عز الدين زوية، سلطة المستخدم التأديبية في إطار المادة 73 من القانون 09-11، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، 2011.
- دليلة بومعراف، أثر الخطأ العمدي على عقد التأمين، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2017.

#### -مذكرات تخرج

- زروق عباس، "عقد عمل مسيرى المؤسسات"، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، تخصص القضاء، تحت إشراف الأستاذ: بن عبد الله محمد، المدرسة العليا للقضاء، القليعة - الجزائر، 2006.

### رابعاً: المقالات والمجلات

- بوقرقور السعيد، "النظام القانوني لتأسيس شركة المساهمة البسيطة"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 03، المجلد 15.
- بوقطاية ياسمين، ميموني منى، "المؤسسات الناشئة في الجزائر - واقع وتحديات"، حوليات جامعة العلوم الاقتصادية، العدد 03، المجلد 07.
- خيرى حريزي، مراد طنجاوي، "الشكل الجديد للشركات التجارية وفقا لقانون 09/22"، مجلة صوت القانون، العدد 223، المجلد 2024/01.
- صديقي حسين، "دراسة ميدانية لواقع إنشاء المؤسسات الناشئة في الجزائر"، حوليات العلوم، المركز الجامعي يشار، العدد 01، المجلد 08.

- ظريفة موساوي، "خصوصية شركة المساهمة البسيطة"، المجلة النقدية للقانون، كلية الحقوق والسياسة، العدد 01، المجلد 17.
- ظريفي موساوي، "عن خصوصية المساهمة البسيطة"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 17، العدد 01، 2022.
- بوزند زروقي، "الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير في الشركات ذات المسؤولية المحدودة"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، مجلد 05، عدد 1، 2020.
- عبد القادر بن صالح، "نظام الضمان الاجتماعي وتأمين الشيخوخة في الجزائر"، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد 45، 2017.
- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2005. (أقرب إلى كتاب، ولكن يمكن اعتباره بحثاً)

#### خامساً: المصادر الإلكترونية

- عثمانى بلال، "الإطار القانوني للشركات في الجزائر"، متاح على الموقع : <http://uni-bejaia.dz>

#### سادساً: المراجع باللغة الأجنبية

- Julia Redenius-Hoevermann, La Responsabilité Des Dirigeants Dans Les Sociétés Anonymes En Droit Français Et Droit Allemand, L.G.D.J, Lextenso Édition, 2010.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات:

.....	مقدمة
1.....	الفصل الأول:
1.....	الإطار القانوني للحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية
7.....	المبحث الاول: مفهوم التشريعات الناظمة للشركات في الجزائر
7.....	المطلب الاول: قانون الشركات في الجزائر
7.....	الفرع الأول: التشريعات الناظمة للشركات
10.....	الفرع الثاني: أنواع الشركات
16.....	المطلب الثاني: الانظمة الداخلية للشركات
17.....	الفرع الأول: مفهوم النظام الداخلي
21.....	الفرع الثاني: حرية التعاقد في مجال الادارة وفق القانون 09/22
25.....	المبحث الثاني: التشريعات الخاصة بحماية حقوق المديرين
25.....	المطلب الأول: حقوق وواجبات مديري الشركات
26.....	الفرع الأول: الحقوق الخاصة بالمدير المسير
31.....	الفرع الثاني: الالتزامات الخاصة بالمدير
35.....	المطلب الثاني: المسؤولية القانونية للمديرين في الشركات
36.....	الفرع الأول: المسؤولية المدنية
38.....	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية لمدير/ هيئة المديرين في الشركة
41.....	خلاصة الفصل الأول:
1.....	الفصل الثاني:
1.....	آليات الحماية القانونية لمديرين الشركات الجزائرية

46	المبحث الأول: الجوانب القانونية المرتبطة بالتعاقد مع المديرين
46	المطلب الأول: العقود المبرمة مع المديرين
46	الفرع الأول: عقد العمل
50	الفرع الثاني: عقد الادارة
61	المطلب الثاني: أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في الشركات الجزائرية
63	الفرع الأول: الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين في تعديل عقد عمل المدير
64	الفرع الثاني: أنواع الاعتداءات التي يتعرض لها المديرين من طرف إدارة الشركة
66	المبحث الثاني: صور الحماية القانونية للمديرين
66	المطلب الأول: آليات حماية المدير في الشركات التجارية
67	الفرع الأول: مخالفة القواعد الإجرائية والموضوعية
70	الفرع الثاني: التعويض المقرر للمدير بسبب تعسف إدارة الشركة
74	المطلب الثاني: الاعفاء من المسؤولية كصورة لحماية المدير
75	الفرع الأول: الاعفاء من المسؤولية المدنية
81	الفرع الثاني: الاعفاء من المسؤولية الجزائية لمدير الشركة التجارية
90	الخاتمة
93	قائمة المصادر والمراجع
99	فهرس المحتويات

## المخلص:

تتناول هذه المذكرة موضوع الحماية القانونية للمديرين في الشركات الجزائرية، مركزةً على الإطار القانوني الذي ينظم عملهم ويحدد حقوقهم وواجباتهم. تبدأ الدراسة بتحليل التشريعات الناظمة للشركات في الجزائر، بما في ذلك القوانين العامة والأنظمة الداخلية التي تنظم العلاقة بين المديرين والشركات. تشرح المذكرة حقوق المدير المسير والالتزامات المترتبة عليه، مع التركيز على المسؤوليات القانونية التي قد يتحملها سواء كانت مدنية أو جزائية.

كما تتناول المذكرة العقود التي تبرم مع المديرين، سواء عقد العمل أو عقد الإدارة، وكيف تحدد هذه العقود نوع العلاقة القانونية وتوفر الحماية اللازمة. وتشير إلى أنواع الاعتداءات التي قد يتعرض لها المديرين، خاصة في تعديل عقد العمل أو من قبل إدارة الشركة، مع توضيح آليات الحماية القانونية التي يمكن أن يستفيدوا منها.

واحدة من أهم النقاط التي تركز عليها الدراسة هي إمكانية الإعفاء من المسؤولية المدنية أو الجزائية للمديرين في حالات معينة، ما يساعد على توفير حماية قانونية فعالة لهم أثناء ممارستهم لمهامهم. في النهاية، تؤكد المذكرة على أهمية وجود حماية قانونية متكاملة للمديرين لضمان استقرار الشركات وحماية مصالحها ومصالح المديرين على حد سواء.

### Summary:

This thesis addresses the topic of legal protection for managers in Algerian companies, focusing on the legal framework that regulates their work and defines their rights and duties. The study begins by analyzing the legislation governing companies in Algeria, including general laws and internal regulations that organize the relationship between managers and companies. It explains the rights of the managing director and the obligations imposed on them, with an emphasis on the legal responsibilities they may bear, whether civil or criminal.

The thesis also examines the contracts concluded with managers, whether employment contracts or management contracts, and how these contracts define the legal relationship and provide the necessary protection. It highlights the types of abuses managers may face, especially regarding amendments to employment contracts or actions by the company's administration, while clarifying the legal protection mechanisms available to them.

One of the key points emphasized in the study is the possibility of exempting managers from civil or criminal liability in certain cases, which helps provide effective legal protection during the exercise of their duties. In conclusion, the thesis stresses the importance of having a comprehensive legal protection system for managers to ensure the stability of companies and protect the interests of both the companies and the managers.