

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات
Subordination element in the employment
contract of enterprise managers

توفيق بن عبد الرحمان*

أستاذ مؤقت بجامعة التكوين المتواصل، الجزائر .

toufikrafik55@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024 / 05 / 07 تاريخ القبول: 2024 / 11 / 06 تاريخ النشر: 2024 / 10 / 31

الملخص :

يعد عنصر التبعية من بين أهم العناصر المميزة لعقد عمل مسيري المؤسسات عن غيره من العقود المشابهة، كعقد المقاول، وعقد التسيير، وعقد الوكالة، فوجود علاقة التبعية ينحصر في عقد العمل وحده بصفة عامة وعقد عمل مسيري المؤسسات على وجه الخصوص، ويقصد بها خضوع المسير الأجير لإشراف وتوجيه الشركة صاحبة العمل، غير أن الاعتماد على علاقة التبعية في جانبها التقليدي قد يعجز عن تكييف عقد عمل مسيري المؤسسات، ذلك لما لهؤلاء المسيرين من استقلالية وسلطات واسعة في تسيير المؤسسات التي يرتبطون معها بعقود عمل، الأمر الذي دفع بالبعض إلى البحث عن معايير أخرى لفك هذا اللبس على غرار التبعية النفسية، والعمل لحساب الغير.

الكلمات المفتاحية : عقد العمل، المسير، المؤسسة، عنصر التبعية.

* المؤلف المرسل

Abstract:

Subordination item is one of the key distinguishing elements in the employment contract of corporate executives compared to other similar contracts such as contractor agreements, management contracts, and agency contracts. The existence of a subordination is limited to the employment contract in general and, more specifically, the contract of corporate executive employment. It means that the hired worker subject to the supervision and direct of the employer company. However, relying on the traditional aspect of the subordination relationship may be unable to adapt the employment contract of enterprise managers and extensive powers that these corporate executives possess in managing the institutions to which they are contractually linked. This has led some to explore other criteria to cut this problem along the lines of psychological subordination and working for others.

Keywords: Employment contract, manager, enterprise, subordination element.

المقدمة :

يشكل موضوع علاقة التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات أحد أهم المواضيع التي أثارت جدلا حول مدى قابلية تطبيق عنصر التبعية لتكييف هذا العقد، خاصة وأن مسيري المؤسسات¹ أصبحوا يخضعون لأحكام قانون العمل² بصفة احتياطية، غير أن تمتعهم بقدر كبير من الاستقلالية في تسيير المؤسسة، وحريتهم في تنظيم وقت عملهم واختيار معاونيهم، قد يحول دون تطبيق عنصر التبعية على عقود عملهم.

لم ينص قانون العمل الجزائري صراحة على فكرة التبعية، الأمر الذي دفع بالفقه إلى محاولة تحديد مفهومها، بحيث عرفها البعض بأنها تلك العلاقة التي يخضع العامل بموجبها لإدارة وإشراف ورقابة صاحب العمل³، كما تعد أهم معيار لتمييز عقد العمل⁴ عن غيره من العقود المشابهة له.

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات

يرجع سبب اختيار هذا الموضوع لانتشار عقود عمل مسيري المؤسسات، وضرورة تحديد نظامها القانوني، من أجل تبيان حقوق والتزامات المتعاقدين، ومدى استفادة المسير الأجير من الحماية الاجتماعية التي توفرها القوانين العمالية، ولن يتأتى ذلك إلا بضبط التبعية الواجبة التطبيق على هذه العقود.

يعد ضبط التبعية اللازمة لتكييف عقود عمل الإطارات المسيرة أداة واقعية لإخراج هذه العقود من دائرة العقود الواردة على العمل، خاصة عقد الوكالة وعقد التسيير، وحصرها ضمن عقود العمل لما توفره من مزايا لطرفيها الأمر الذي يطرح ضرورة بحث إشكالية خصوصية التبعية الواجب الأخذ بها لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات؟

للإجابة على هذه الإشكالية وجب الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، لوصف مختلف أوجه التبعية لتكييف عقد عمل المسير، وتحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية لفك اللبس والغموض الذي يعتريها، وكل هذا ضمن خطة ثنائية من مبحثين:

- المبحث الأول: تطبيق معايير التبعية التقليدية لتكييف عقد عمل مسيري المؤسسات.

- المبحث الثاني: إشكالية عنصر التبعية في عقد عمل الإطار المسير.

المبحث الأول: تطبيق معايير التبعية التقليدية لتكييف عقد عمل مسيري المؤسسات:

توفيق بن عبد الرحمان

يشكل عنصر التبعية في علاقات العمل عنصرا أساسيا لتعزيز سلطة صاحب العمل أو المستخدم في الإشراف والرقابة المباشرة على عماله من جهة، وتوفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية لهؤلاء الأجراء من جهة ثانية ونتيجة لاستقلالية مسير المؤسسة في إدارة الشركة، وتنظيم وقت عمله، فقد ضعفت شدة التبعية التقليدية بنوعيتها الاقتصادية والقانونية، وأصبحت عاجزة عن تكيف عقد عمله، وتفصيلا لذلك سنتعرض لعنصر التبعية الاقتصادية في عقود عمل مسيري المؤسسات، ثم نتناول التبعية القانونية في هذه العلاقة.

المطلب الأول: التبعية الاقتصادية في عقود عمل مسيري المؤسسات:

لم يشر المشرع الجزائري إلى أي تعريف لرابطة التبعية الاقتصادية، ما جعل جانب من الفقه يتكفل بتعريفها وتحديد عناصرها ومظاهرها، بل والاعتماد عليها كركيزة لتكييف عقود العمل، وبناء عليه سننطلق إلى مفهوم التبعية الاقتصادية، ثم نبين مدى قابليتها كأساس لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات.

الفرع الأول: مفهوم التبعية الاقتصادية:

إن عدم تطرق القوانين الاجتماعية لتعريف علاقة التبعية الاقتصادية في عقود العمل الفردية، يحتم علينا البحث في آراء الفقهاء لضبط تعريفها وبيان عناصرها.

أولا - تعريف التبعية الاقتصادية:

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات

تتحقق التبعية الاقتصادية في عقود العمل إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل (أو المسير، أو أي أجير آخر) هو المصدر الوحيد أو الأساسي لتأمين معيشته، وكان صاحب العمل يستأثر بجهود العامل لصالحه، وعليه يمنع على الأخير ممارسة أي نشاط مأجور خارج أوقات عمله⁵، كأصل عام بسبب أن قانون علاقات العمل لا يمنع ذلك.

ومنه فإن تحديد التبعية الواجبة التطبيق في عقود العمل الفردية حسب هذا الرأي، يعتمد على المركز الاقتصادي والاجتماعي لمن يقوم بالعمل بحيث يعتبر الأجر المرتكز الأساسي لقيام التبعية الاقتصادية بين طرفي علاقة العمل، وبالتالي تحديد ما إذا كان العقد الذي يربط بين العامل وصاحب العمل عقد عمل أم عقد آخر⁶.

ثانيا - عناصر التبعية الاقتصادية:

لقد سبق وذكرنا أن التبعية الاقتصادية لا تتوافر إلا إذا كان العمل هو المصدر الوحيد أو الأساسي على الأقل لرزق العامل، وأن يكون صاحب العمل محتكرا لوقت وجهد الأخير، وعليه فإن عناصر التبعية الاقتصادية تنحصر في العنصرين الرئيسيين التاليين⁷:

1- أن يكون الأجر الذي يحصل عليه العامل هو المورد الوحيد أو الرئيسي الذي يعيش عليه، وينفق منه على حاجاته.

2- قيام العامل بتوجيه كل قوة عمله بدنية كانت أم فكرية نحو خدمة رب العمل.

توفيق بن عبد الرحمان

فمتى توافر العنصران السابقان قامت علاقة التبعية الاقتصادية بين العامل والمستخدم، وبالتالي تصبح خاضعة لأحكام قانون العمل، دون حاجة للبحث عن باقي المعايير الأخرى.

الفرع الثاني: مدى ملائمة التبعية الاقتصادية لتكييف عقد عمل مسيري المؤسسات:

تقوم علاقة التبعية الاقتصادية في عقد عمل المسير على حاجة الأخير إلى الأجر باعتباره المصدر الوحيد أو الأساسي الذي يعيش منه، من جهة ومن جهة أخرى فإن الشركة التجارية تستأثر بكل نشاطه لصالحها، وبناء عليه فإن التبعية الاقتصادية تستلزم حصول المسير على مصدر رزقه كله أو مجمله على الأقل من عمله، كما تقضي بأن يوجه كل جهده ونشاطه لصالح الشركة.⁸

وتعتبر الأجور والامتيازات المالية والعينية⁹ الدافع الأساسي من وراء الترشح لشغل منصب إطار مسير، فإلى جانب الأجور الكبيرة التي يتقاضاها مسيري المؤسسات، فإن لهم الحق في امتيازات تدفع لهم في شكل مبالغ مالية وتتمثل في نفقات النقل، اللباس، التقاعد التكميلي، وغيرها¹⁰.

كما ذهب جانب من الفقه¹¹ إلى اعتبار التبعية الاقتصادية كافية لوحدها لإثبات وجود علاقة عمل بين المستخدم وعماله ولو كانوا مستقلين عنه استقلال تام، ويؤدون أعمالهم بحرية مطلقة بعيدا عن رقابته وإشرافه وهذا الرأي يمكن إسقاطه على مسيري المؤسسات، إذ أن مجرد اعتمادهم اقتصاديا على

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات

الشركة وهو الأمر الحاصل يبرر قيام رابطة التبعية الاقتصادية بينهما، وتكيف العلاقة التي تجمعهم بأنها علاقة عمل.

إن الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية كمعيار لتكييف عقد عمل مسير المؤسسة، قد يؤدي إلى توسيع نطاق قانون العمل على نحو يتعارض مع النظام القانوني لمعظم علاقات العمل، بحيث قد يمتد تطبيقه ليشمل فئات أخرى غير خاضعة لإشراف وتوجيه جهاز إدارة الشركة، كرئيس مجلس الإدارة مثلا، لأن معظم الأشخاص يعتمدون على غيرهم اقتصاديا.

كما أن التبعية الاقتصادية لا تخضع لمعيار محدد، وعليه فإن تحديد الطبيعة القانونية لعقود عمل مسيري المؤسسات يكون متوقف على عنصر خارجي¹²، وهو حالة المسير الاقتصادية، فليس من المنطقي أن يعتبر مسير الشركة وكيلا اجتماعيا أحيانا، وأحيانا أخرى أجيرا وفقا لاختلاف مركزه الاجتماعي والاقتصادي.

المطلب الثاني: التبعية القانونية في عقود عمل مسيري المؤسسات :

تعتبر علاقة التبعية القانونية ركنا أساسيا من أركان عقد العمل، حيث يخول المستخدم حق بسط إرادته بصورة مباشرة على عماله، فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، ولإلزامهم بمقتضيات التبعية القانونية يتعين علينا التطرق إلى مفهومها، ثم معالجة التكييف القانوني لعلاقة عمل مسيري المؤسسات استنادا لهذه الرابطة.

الفرع الأول: مفهوم التبعية القانونية :

توفيق بن عبد الرحمان

من أجل الإحاطة بمفهوم رابطة التبعية القانونية في عقود العمل الفردية يلزمنا تسليط الضوء على تعريفها، ثم عرض فروعها.

أولا - تعريف التبعية القانونية:

يقصد بالتبعية القانونية هيمنة صاحب العمل على نشاط جميع عماله فقوم هذا النوع من التبعية خضوع العامل لسلطة وإدارة وإشراف صاحب العمل¹³، بحيث يكون من حق هذا الأخير إصدار الأوامر والتوجيهات لتابعيه وتوقيع الجزاءات عليهم، إذا لم يراعوا تنفيذ هذه الأوامر.

ويعتمد صاحب العمل لإضفاء الشرعية القانونية على هذه التصرفات على النصوص التشريعية والتنظيمية¹⁴، ما يجعل التبعية القانونية أحد نتائج الارتباط العقدي، وأساس سلطته في توجيه عماله وإصدار الأوامر اللازمة لتنظيم مشروعه¹⁵، وهو ما يقتضي بالضرورة التزام العمال بتنفيذ هذه الأوامر والتعليمات ضمن الحدود المسموح بها قانونا، ووفقا لطبيعة العمل ومستلزماته.

ثانيا - صور التبعية القانونية:

تتفاوت التبعية القانونية من حيث شدتها من عامل لآخر، كما تختلف سعة وضيقا حسب طبيعة العمل المؤدى، فالتبعية القانونية إما أن تكون تبعية إدارية، أو فنية، أو مهنية، وفقا لما يلي:

1- التبعية الإدارية أو التنظيمية: تعد هذه الصورة الأكثر شيوعاً للتبعية القانونية، وتعني خضوع العامل لصاحب العمل من حيث إشراف الأخير على الظروف الخارجية للعمل، من خلال وضعه للتنظيمات واللوائح الداخلية للعمل¹⁶، ويكفي لتوافر هذه الصورة قيام صاحب العمل بتنظيم العمل، كتحديد أوقاته ومكانه، دون أن يتدخل في أدائه تقنياً.

2- التبعية الفنية: يقصد بها خضوع العامل خضوعاً كلياً لإشراف صاحب العمل، في كل دقائق العمل وجزئياته من الناحية التقنية أو الفنية¹⁷ وهذه الصورة تفرض الدراية الكاملة لصاحب العمل بالأصول الفنية للعمل وطرق تنفيذه.

3- التبعية المهنية: هي تلك السلطة التي يتمتع بها المستخدم في توجيه والإشراف والرقابة على العمال، وما يترتب عليها من تقييد لحريتهم في المبادرة، ولا يلزم أن تكون هذه السلطة مستمرة بصفة فعلية¹⁸.

ولقد استقر الفقه الحديث على عدم اشتراط توافر التبعية القانونية في جانبها الفني أو المهني لتكييف العمل على أنه عملاً تابعاً، بل يكفي وجود التبعية الإدارية أو التنظيمية لإثبات ذلك.

الفرع الثاني: تطبيق معيار التبعية القانونية لتكييف عقد عمل مسيري المؤسسات:

يتضح من خلال تعريف التبعية القانونية وبيان صورها خضوع المسير الأجير لإشراف وتوجيه الجهاز الإداري التابع للشركة، في كل تفاصيل عمله وجزئياته، ويفرض ذلك أن يكون

توفيق بن عبد الرحمان

الأخير مؤهلا وملما بالأصول التقنية والفنية للعمل، حتى يتسنى له ممارسة سلطة الرقابة على أعمال المسير¹⁹ وسلطة عزله في أي وقت، وبدون خطأ منه²⁰.

إن استقلال مسيري المؤسسات بالجوانب العلمية والفنية في إدارة الشركات، يؤدي إلى تقييد سلطات جهاز الإدارة في توجيه التعليمات والأوامر إليهم لا سيما إذا لم يكن لأعضاء هذا الجهاز الدراية الكافية بالنواحي التقنية والفنية اللازمة لإدارة الشركة، وهو ما جعل البعض يقرون باستحالة تطبيق هذا المعيار بمختلف مستوياته على عقود عمل المسيرين²¹ للأسباب السابقة، كما أن التطبيق الحرفي لمفهوم للتبعية القانونية يؤدي إلى استبعادهم من التمتع بصفة أجراء²²، وبالتالي إخراجهم من نطاق الضمانات التي يقررها قانون علاقات العمل.

إلا أن تمتعهم بهذه الاستقلالية التي تبدوا للوهلة الأولى متناقضة مع ما تفرضه مستلزمات التبعية القانونية²³، لا يعفيهم من التقيد بقرارات الجهاز الإداري التابع للشركة²⁴، كما أن هذه السلطات مقيدة بما أتفق عليه بين مجلس الإدارة ورئيسه²⁵.

وأمام هذا الكم الهائل من الانتقادات الموجهة للمعيارين السابقين باعتبارهما المناط في تكييف عقود عمل مسيري المؤسسات، يتعين علينا البحث عن معايير أخرى تتناسب وطبيعة هذه العقود.

المبحث الثاني: إشكالية عنصر التبعية في عقد عمل الإطار

المسير :

تعرضت التصورات السابقة للتبعية التقليدية لنقد شديد من طرف العديد من الفقهاء، لقيامها على أسس قد تصلح كمعيار لتحديد طبيعة عقود العمل الكلاسيكية، لكنها بالمقابل قد تعجز عن تكييف عقود عمل مسيري المؤسسات، مما جعل البعض يلجأ إلى البحث في موضوع البدائل المناسبة للمعايير السابقة، وهو ما يقودنا إلى تناول خصوصية رابطة التبعية في عقود عمل مسيري المؤسسات، ثم الوقوف على أبرز الصور الحديثة الواجبة التطبيق على هذه العقود.

المطلب الأول: خصوصية عنصر التبعية في عقد عمل الإطار المسير:

لاشك أن المعايير السابقة باتت غير كافية لتحديد الطبيعة القانونية لعقود عمل مسيري المؤسسات في ظل ما يتمتعون به من سلطات وامتيازات تجعلهم يحتلون أعلا هرم في المؤسسة، مما دفع بعض الفقهاء إلى تبني فكرة الجمع بين التبعية الاقتصادية والقانونية حتى تتواءم مع طبيعة هذه العلاقة في حين اعتنق آخرون المعيار القائم على الرقابة القانونية لتكييفها.

الفرع الأول: المزج بين التبعية الاقتصادية والقانونية كمعيار لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات:

من أجل تفادي التناقضات والعيوب التي اكتنفت المعيارين السابقين اتجهت العديد من التشريعات والدراسات الفقهية الحديثة إلى إلحاق رابطة التبعية القانونية بعلاقة التبعية الاقتصادية²⁶، وذلك بوضع القواعد والشروط اللازمة لتنظيم ما ينشأ عن علاقة العمل من حقوق والتزامات²⁷، وربطها بالنظام

توفيق بن عبد الرحمان

العام الاجتماعي حتى لا يتمكن طرفي العلاقة من الاتفاق على مخالفتها، كتحديد الحد الأدنى للأجور، والمدة القانونية للعمل، وما إلى ذلك من قواعد أخرى.

إن القول بضرورة المزج بين التبعية الاقتصادية والقانونية لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات، مرده استقرار الفقه والقضاء على كفاية عنصر التبعية التقليدية لتمييز العمل التابع عن العمل المستقل²⁸، فالمسير في حياته العملية يكون تابعا للشركة تبعية قانونية واقتصادية في آن واحد، لأنه يباشر عمله تحت إدارة وإشراف جهاز إدارة الشركة، باعتبار أن القانون يدعم المركز الممتاز لهذا الأخير، وفي الوقت ذاته فإن سعي المسير إلى تأمين معيشته يدفعه إلى الخضوع لسلطة الجهاز الإداري التابع للشركة.

لم يسلم هذا الرأي كسابقه من النقد، إذ تسري عليه نفس الانتقادات الموجهة إليهم، أضف إلى ذلك أن تطبيق هذا المعيار يؤدي إلى إخراج مسيري المؤسسات من مجال تطبيق قانون العمل، لما لهم من سلطات واسعة تجعل منهم يظهرون في مظهر أصحاب العمل.

كما أن دعم التبرير القانوني للمركز الممتاز لجهاز إدارة الشركة يؤكد على أن مصدر سلطاته هو القانون، وليس الحاجة الاقتصادية للمسير لكون أن الوضعية الاقتصادية للمسيرين ليست متشابهة في كل الأحوال.

وفي ذات السياق ذهب البعض²⁹ إلى ضرورة الاعتماد بداية على التبعية القانونية لتكييف علاقة عمل مسيري المؤسسات، وفي حالة عدم كفايتها فلا مناص من اللجوء إلى أعمال التبعية

الاقتصادية، خاصة في ظل الانتشار الواسع لأنماط العمل النوعية.

الفرع الثاني: معيار الرقابة القانونية كأساس لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات:

رجح بعض الفقه³⁰ الرقابة القانونية التي يمارسها صاحب العمل على عماله، كمعيار أساسي وجوهري لتكييف عقود بعض الفئات التي تؤدي عملها بشكل مستقل، أو شبه مستقل كأصحاب المهن الحرة، وسواهم من مسيري المؤسسات، وأصحاب العقود النوعية، فكلما تحققت هذه الرقابة كان العقد المبرم بين الطرفين عقد عمل، وعلى العكس من ذلك تنتفي مقومات علاقة العمل في كل حالة تتخلف فيها هذه الرقابة.

ويمكن الاستدلال على الرقابة القانونية من عدة أوجه، أبرزها؛ التعليمات والأوامر الموجهة للأجير، العقوبات التي قد يتعرض لها إذا ما قصر في أداء مهامه³¹، والإزامية تواجهه في أماكن العمل.

تأسيساً على ذلك فإنه يكفي لقيام علاقة التبعية أن يباشر الجهاز الإداري التابع للشركة سلطة الرقابة والتوجيه على مسير المؤسسة، وتتجسد هذه الرقابة فيما يصدره هذا الجهاز من أوامر وتعليمات للمسير حول كيفية تنفيذ عمله³²، بصفته متبوعاً يملك سلطة إدارة وتنظيم المشروع الاقتصادي.

إن ما يعاب على هذا المعيار، أنه في الكثير من الفروض لا يمارس صاحب العمل سلطة الرقابة على متبوعيه، ومن ذلك الحالات التي يقوم فيها الأجير بأعمال يستقل فيها عن سلطة رب

توفيق بن عبد الرحمان

العمل³³، كالأعمال الفنية والتقنية التي يؤديها مسيري المؤسسات، إذ يكتفي جهاز إدارة الشركة بممارسة سلطاته على هؤلاء المسيرين في إطار التبعية الإدارية، التي تقتضي تحديد التوجيهات والأطر العامة دون التدخل في النواحي التقنية أو الفنية لعملهم.

ومن ناحية أخرى فإن القول بمعيار الرقابة القانونية يعد إقرارا بوجود علاقة التبعية في الحالات التي ينعدم فيها عقد العمل، كحالة استعانة شخص بأحد أفراد عائلته، أو أحد أصدقائه للقيام بعمل معين³⁴، ولو كان هذا العمل عابرا أو ظرفيا، الأمر الذي قد يوسع من مجال تطبيق قانون علاقات العمل.

المطلب الثاني: الصور الحديثة للتبعية الواجبة التطبيق على عقود عمل مسيري المؤسسات :

نظرا لقصور المعايير السابقة في تحديد الطبيعة القانونية لعقود عمل مسيري المؤسسات، ذهب بعض الفقه الحديث إلى الأخذ بفكرة أن رابطة التبعية في مثل هذه العقود (علاقات العمل النوعية) تتخذ صوراً متعددة³⁵ حسب طبيعة المهام أو الأعمال الذي يؤديها الأجير، وأهم هذه الصور وأقربها للتطبيق على علاقات عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية معيار التبعية النفسية أو البسيكولوجية، ومعيار العمل لحساب الغير.

الفرع الأول: معيار التبعية النفسية لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات :

إن المسافة في عقد عمل الإطار المسير لا تزيل عنصر التبعية بين المسير الأجير والشركة التجارية، ولتحديد رابطة التبعية الواجب تطبيقها على هذه الفئة العمالية، أقر الاجتهاد القضائي الفرنسي بما يسمى بالتبعية النفسية أو البسيكولوجية³⁶، ومؤداها يأتي من شعور مسيري المؤسسات بوجود سلطة متنفذة داخل الشركة تراقب أعمالهم وتمتلك صلاحية عزلهم في أي وقت³⁷ وبهذا فإن المسير لا يخرج عن كونه تابعاً للشركة بمجرد قيام هذه الرقابة المفروضة عليه من طرف الشركاء أو مجلس الإدارة.

وبما أن التبعية النفسية حالة داخلية ويغلب عليها الطابع الذاتي، فإنها تفرض على المسير الخضوع لتوجيهات وقرارات الجهاز الإداري التابع للشركة وعدم إلحاق الضرر بمصالح الشركة، أو السعي لتحقيق مصلحة غير مشروعة لحسابه.

إن تأصيل فكرة التبعية النفسية من الجانب النظري الأكاديمي، ما تزال فكرة مبهمة تحتاج إلى ضوابط تحكمها، لإثارها جملة من الصعوبات بسبب طبيعتها الخفية والمستترة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن التبعية النفسية مرتبطة بالنفس لا يمكن إدراكها، لأنها لا تقع تحت الحس إلا إذا اتخذت مظهراً خارجياً ملموساً، ولا يمكن تصور أن يخرج هذا الأخير في دراستنا هذه عن دائرة خضوع المسير لإدارة وإشراف جهاز إدارة الشركة أي الرجوع إلى تطبيق معيار التبعية القانونية³⁸.

الفرع الثاني: العمل لحساب الغير كمعيار لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات:

توفيق بن عبد الرحمان

لقد شهدت الجزائر عقب تبنيتها لنظام التسيير الليبرالي التعاقدى للمؤسسات الاقتصادية ظهور عدد كبير من الشركات الصناعية مترامية الأطراف، وبموازاة ذلك عرفت المؤسسات القائمة تطورا في حجمها، وتوسع نشاطها عبر ربوع الوطن، إن هذا الوضع الجديد حال دون تمكن ملاك هذه المؤسسات من تسييرها ومراقبة عمالهم، الأمر الذي جعلهم يسندون معظم سلطاتهم إلى الإطارات المسيرة، ابتداء من التوظيف وتحديد المهام، إلى مباشرة سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه، وصولا إلى توقيع الجزاءات التأديبية على المقصرين، ومنه أصبح ينظر إلى عقود عملهم أنها عقود عمل من نوع خاص³⁹.

على ضوء هذه العوامل فإنه من الصعب تطبيق معايير التبعية السابقة على علاقات عمل مسيري المؤسسات، غير أن الواقع العملي يثبت بما لا يدع مجالا للشك أن كل العمال بما فيهم الإطارات المسيرة يعملون لحساب صاحب العمل⁴⁰، ومن ثم فإنه يكفي مجرد توفر واقعة العمل لحساب الغير⁴¹ حتى يعتبر المسير أجيرا، سواء كانت لجهاز إدارة الشركة سلطة الرقابة الفعلية أم لا⁴²، كما لا يهم إن كان العمل مأجور أو غير مأجور.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن المشرع الجزائري قد تبنى هذا الاتجاه في تعديله للفقرة الثانية من المادة 136 من القانون المدني⁴³.

إن الأخذ بهذا المعيار قد يصلح كأساس لقيام مسؤولية المسير المدنية في جانبها التقصيري من عدمه، لكن الاعتماد عليه كمعيار لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات قد يؤدي إلى إدخال فئات أخرى ضمن مجال تطبيق قانون العمل،

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات

كالرئيس المدير العام، والشريك الذي يمتلك أغلبية رأسمال الشركة، وهو ما يتعارض مع مقتضيات القانون التجاري، والمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

وزيادة على ذلك فإن تبني هذا المعيار قد يترتب عليه تخلف أهم عنصر من عناصر عقد عمل المسير، والمتمثل في الأجر، الذي يشكل السبب المباشر في التزام المسيرين بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه في عقود عملهم.

كم أن الأخذ بهذا المعيار يجرّد الهيئات السيادية في الشركة من السلطات المخولة لها قانوناً، كسلطة الإشراف والتوجيه والرقابة على العمال والمسيرين الخاضعين لها.

الخاتمة:

من خلال العرض الوجيز لدراسة عنصر التبعية في عقود عمل مسيري المؤسسات، يتضح لنا أن المشرع الجزائري ولا اعتبارات اقتصادية واجتماعية وحتى تنظيمية، يأخذ بالمفهوم الواسع للتبعية التقليدية بشقيها القانوني والاقتصادي، حسب ما نصت عليه المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، لتكييف هذه العقود وتمييزها عن باقي العقود الأخرى التي قد تلتبس بها.

وبناء على ما تقدم توصلنا إلى النتائج التالية:

توفيق بن عبد الرحمان

- بالرغم من تبني المشرع الجزائري للمفهوم الواسع للتبعية التقليدية لتكثيف عقود العمل، إلى أن تطبيق هذا المفهوم بالنسبة لمسيري المؤسسات يجب أن يكون بمرونة أكبر، وشدة أقل، ومفهوم أكثر حداثة، بالنظر إلى خصوصية عقود عملهم، وطبيعة المهام والأعمال المسندة إليهم.

- لا يمكن الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية لتكثيف عقود عمل مسيري المؤسسات بمعزل عن التبعية القانونية، بسبب أن بعض المسيرين يعتمدون اقتصاديا على الشركة ولا يخضعون لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-290، كأعضاء مجلس الإدارة ورئيسه، وأعضاء مجلس المراقبة.

- أما من حيث المسؤولية التقصيرية فإن أي فعل ضار يرتكبه المسير الأجير حال تأدية مهامه أو بسببها أو بمناسبة، تنصرف آثاره إلى الشركة المسؤولة قانونا عن أفعال تابعيها.

الهوامش

1- يعتبر كل من المسير الأجير الرئيسي، وإطارات المديرية، والمسيرين الذين يجمعون بين وظيفة المسير والأجير عمالا أجراء يخضعون لأحكام تشريع العمل، بحسب نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر عدد 42 المؤرخة في 03 أكتوبر 1990، الجزائر، ص 1318، ونص المادة 615 من الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 101 المؤرخة في 19 ديسمبر 1975، الجزائر ص 1306.

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

3- Christian Goux, Le guide Commenté des Contrats de Travail, éditions Eyrolles, France, 2007, p19.

4- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 349789، مؤرخ في 10 جانفي 2007، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2007، ص 279، وأنظر كذلك: - قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 400078 مؤرخ في 09 جويلية 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01 الجزائر، 2009، ص 395.

5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج.2، ط. 6 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 35.

عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات

- 6- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2019، ص 25.
- 7- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 73.
- 8- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 72.
- 9- المادة 08 فقرة 01 و 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.
- 10- كمال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الإطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 09، المجلد 02، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر 2018، ص 1259.
- 11- إلياس نصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، ج1، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان 2018، ص 699.
- 12- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982، ص 492.

13- Abdelaziz Grine, Les relations Individuelles de Travail, éditions Casbah, Alger, 2018, p 63.

- 14- سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 22.
- 15- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2013، ص 227.
- 16- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج1، ط6 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 71.
- 17- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة - دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2008، ص 46.
- 18- محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 489.
- 19- المواد 624، و628، و654، و655 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر.
- 20- المواد 579 فقرة أولى، و640، و645 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر، وأنظر كذلك:- المادتين 12 و15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.

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

- 22- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، ط1، مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 191.
- 23- زكية صافي، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006، ص 74.
- 24- كمال العربي، المرجع السابق، ص 1243.
- 25- المادتين 577، و641 من الأمر رقم 75-59، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم سالف الذكر وأنظر كذلك:- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290، سالف الذكر.
- 26- سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 25.
- 27- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، ج1، ط6 المرجع السابق، ص 73.

28- Abdelaziz Grine, op.cit., p 35.

- 29- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، المرجع السابق، ص 190.
- 30- إلياس نصيف، المرجع السابق، ص 684.
- 31- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 215.

توفيق بن عبد الرحمان

32- علي فيلالي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، ط3، موفم للنشر، الجزائر، 2015، ص 135.

33- وهي تلك الأعمال والمهام التي تتطلب مهارات خاصة قد لا تكون في متناول صاحب العمل، أو إذا كانت هذه الأعمال لا تستلزم الرجوع في كل مرة إلى هذا الأخير، لكونها مرتبطة بالمبادرة الشخصية للأجير.

34- زكية صافي، المرجع السابق، ص 78.

35- ومن بين هذه الصور: معيار طريقة التعويض، المعيار القائم على الالتزام ومعيار العرض على الجمهور، أنظر: - بجاوي المدني، المرجع السابق، ص ص 43-45، غير أن هذه المعايير لا تصلح لتكييف عقود عمل مسيري المؤسسات، لكونها تركز أساسا على التفرقة بين عقود العمل الكلاسيكية وعقد المقاتلة، ولا يمكن إسقاطها على هذه العلاقة.

**36- Sabah Tahtah, Les cadres et le droit du travail
Thèse pour obtenir le doctorat en droit, Université de
Bordeaux, France, 2017, p 67.**

37- بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011 - 2012، ص 58.

38- Sabah Tahtah, op.cit., p 68.

39- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p 161.

40- بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص 56.

41- المادة 08 فقرة 02 من القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم سالف الذكر.

42- علي فيلالي، المرجع السابق، ص ص 137 و138، غير أن الفقه الفرنسي الحديث يشترط لتطبيق معيار العمل لحساب الغير؛ أن يكون العمل المؤدى فعليا، وأن يتم تنفيذه بصفة مباشرة من طرف الأجير، مهما كانت طبيعة هذا العمل، أنظر:

- Christian Goux, op.cit., p 18.

43- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 44 المؤرخة في 26 جوان 2005، الجزائر، ص 17.

قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

أولاً – قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، ج.1، ط6 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج.2، ط6 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.

- 3- إلياس نصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، ج.1، ط.1 المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2018.
- 4- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة - دراسة تحليلية ونقدية-، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2008.
- 5- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط.1، دار الحمد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 6- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، ط.1 مكتبة القانون والاقتصاد، المملكة العربية السعودية، 2014.
- 7- زكية صافي، عقد الشغل، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006.
- 8- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 9- علي فيلالي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، ط.3، موقف للنشر، الجزائر، 2015.
- 10- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط.2 مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982.
- 11- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2013.

المقالات:

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

المذكرات والأطروحات والرسائل:

- 1- بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق

توفيق بن عبد الرحمان

تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة
وهران، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012.
النصوص القانونية:

1- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن
القانون التجاري، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 101 المؤرخة في
19 ديسمبر 1975 الجزائر.

2- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق
بعلاقات العمل، المعدل والمتمم ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25
أفريل 1990 الجزائر.

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

4- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل
ويتمم الأمر رقم 75-58، المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد
44 المؤرخة في 26 جوان 2005، الجزائر.
الاجتهادات القضائية:

1- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 349789، مؤرخ في
10 جانفي 2007، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01
الجزائر، 2007.

2- قرار المحكمة العليا، غ.إ، ملف رقم 400078 مؤرخ في 09
جويلية 2008، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 01
الجزائر، 2009.

ثانياً – قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Les livres:

1- Abdelaziz Grine, Les relations Individuelles de
Travail, éditions Casbah, Alger, 2018.

2- Christian Goux, Le guide Commenté des Contrats
de Travail, éditions Eyrolles, France, 2007.

3- Leila Borsali Hamdan, Droit du Travail, Berti
édition, Alger, 2014.

Les mémoires:

**1- Sabah Tahtah, Les cadres et le droit du travail
Thèse pour obtenir le doctorat en droit, Université de
Bordeaux, France, 2017.**