

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -

كلية الحقوق



جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
كلية الحقوق
رقم المكتبة: 18179
تاريخ الدخول: 12 FEB. 2008

مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص

تحت إشراف:

د. مامون عبد الكريم

من إعداد الطالب:

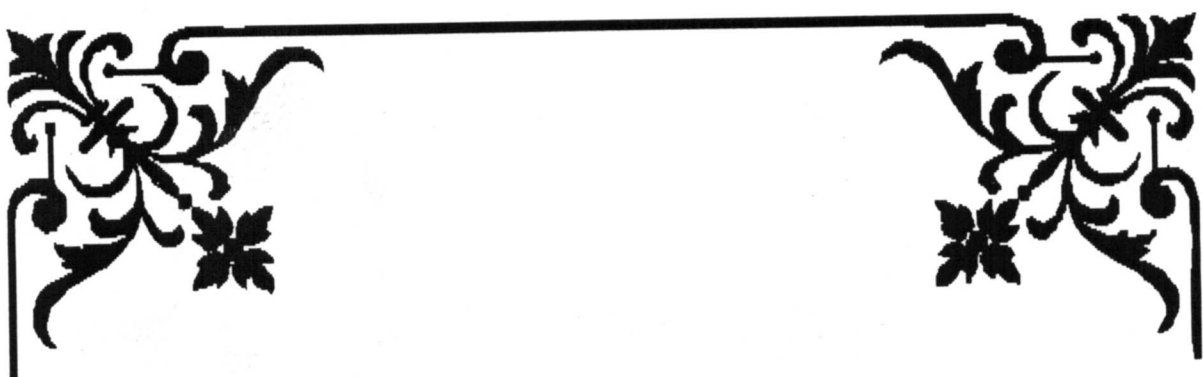
أحمد شبة سفيان

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	د. أ.د. كحلولة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر	د. مامون عبد الكريم
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر	د. بن مرزوق عبد القادر
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة	د. يوسف فتيحة

السنة الجامعية





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ش ر و عرفان

أوجه أحرّ التشكرات لكلّ من ساهم في إنجاز هذا العمل العلمي المتواضع ولكل من لقيت منهم العون و التفهم و المساعدة.

إلى رمز العنان و الوفاء و المحبة: أمي.

إلى رمز الجدّ و العزيمة و القوة: أبي.

إلى من أبقى ممتنًا لهم ما حييت: إخوتي الكرام و أخواتي الكريمات وإلى زوجاتهم وأبنائهم.

إلى مثلي الأعلى: أخي الدكتور بالأسكندرية " بن عمر " .

إلى كل من علمني: اللهم زده علما على علم و أنفعه بعلمه و شوّعه فيه.

إلى من أعانني برأيه السديد، و نصحه المفيد: أستاذي القدير " مامون عبد الكريم ".

إلى الأساتذة الكرام الذين قبلوا مناقشة هذا العمل.

أستاذنا " كحلولة محمد " الذي شرفنا بترأس لجنة المناقشة رغم كثرة انشغالاته و ضيق وقته.

أستاذنا " بن مرزوق " الذي لا تسع الأسطر لوصفه حسن معاملته و جمال مواقفه و لعلمه الذي استفدنا منه خلال السنة التحضيرية.

أستاذتنا " يوسف " التي لم يحصل لنا شرفه التمدرس على يدها، و لكننا على

يقين بأنّ هذا العمل المتواضع سيزداد رفعة بمناقشته من طرفه أستاذة مختصة في القانون التجاري و قانون الشركات بالأخص.

إلى الذي اعجز أن أصفه بقلم: " صديقي أمين "

إلى أصدقائي: حليم، بركات، حمزة، عبد الرؤوف، موسي و عائلته.

إلى، كمال، محمد، إسماعيل.

إلى كل عمال المكتبة: درويش، بومدين، أحمد، قويدر، سعاد، بصيعة، نجاة.

قائمة المختصرات.

1- المختصرات باللغة العربية :

- ق.ت.ج. : القانون التجاري الجزائري.
- ق.م.ج. : القانون المدني الجزائري.
- ق.ع.ع. : قانون علاقات العمل.
- ص. : صفحة ، صفحات.
- ج.ر.ج.ج. : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

2- المختصرات باللغة الفرنسية :

- Al. (al.)(s) : Alinéa (s).
- Art. (art.)(s) : Article (s).
- Cass.: Cour de cassation (Française).
- Civ. : Chambre civile de la cour de cassation (Française).
- Com. : Chambre commerciale de la cour de cassation (Française).
- Crim. : Chambre criminelle de la cour de cassation (Française).
- D. : Recueil Dalloz.
- C. Trav. Fran. : code du travail Français.
- C. Com. Fran. : code de commerce Français.
- C. Soc. Fran. : code des sociétés Français.
- C. Civ. Fran. : code civil Français.
- ED.I.K. : édition ibn Khaldoun.
- J.O.R.A. : journal officiel de la république Algérienne.
- L. : loi.

- L.G.D.J. : librairie générale de droit et de jurisprudence.
- N°. (n°.) : numéro (s).
- Op.Cit : option citée.
- O.P.U. : office des publications universitaires.
- Ord. : ordonnance.
- P.(pp.) : pages(s).
- Rev. : revue.
- V. : Voir.
- T. : tome

مقدمة

مقدمة

إنَّ للشَّرَكَاتِ التجاريَّةِ أهميَّةً بالغةً في عدَّةِ جوانبٍ من الحياة، فهي تشكِّلُ من الناحيةِ الاقتصاديَّةِ ركيزةَ الاقتصاداتِ في مختلفِ الدَّولِ المتقدِّمةِ. كما أنَّ لها بجانب ذلك دوراً اجتماعياً، فهي تقومُ بتشغيلِ مجموعةٍ من العمَّالِ، تضمَّن لهم قدراً معيَّناً من الحقوق التي تكفل لهم حياةً اجتماعيةً كريمةً.

ومن أهمِّ هذه الحقوق، الحقُّ في أجرٍ عادلٍ والحقُّ في الرَّاحةِ، والحقُّ في التَّمثيلِ النَّقابيِّ من أجلِ الدِّفاعِ عن المصالحِ المشتركةِ للعمالِ...، هذه المسائلُ تشكِّلُ الحقوقَ التقليديَّةَ للعاملِ والتي تعملُ تشريعاتُ العملِ في مختلفِ الدَّولِ على ضمَّانها.

غير أنَّه ظهرَ جيلٌ جديدٌ من الحقوقِ الممنوحةِ للعاملِ، يتمثَّلُ في إشراكه في شؤونِ الشَّرِكَةِ التي يعملُ بها، لأنَّ ذلكَ يشعرُ العاملَ بالمسؤوليةِ اتِّجاهَ شركتهِ، ممَّا يزيدُ في مردوديتهِ ويرفعُ مستوى أدائه في العملِ، وهو ما يعودُ بالإيجابياتِ على العاملِ نفسه وعلى الشَّرِكَةِ وعلى الاقتصادِ الوطنيِّ ككلِّ.

وبالإضافةِ إلى كونِ مشاركةِ العمَّالِ في شؤونِ شركتهم ترفعُ مستوى الوعيِ لدى العمَّالِ، فإنَّها تحقِّقُ أهدافَ معتبرةً، أهمُّها، رفعُ مستوى مداخيلِ وعائداتِ العمالِ¹. تحقيقُ الاستقرارِ داخلِ الشَّرِكَةِ، عن طريقِ رفعِ روحِ التعاونِ المشتركِ بينِ العمالِ وربِّ العملِ لمصلحةِ المؤسسةِ التي تممُّ الطرفينِ ككلِّ. وتساهمُ أيضاً في تحقيقِ السَّلمِ والأمنِ الاجتماعيِّ².

¹ - ويتحقَّق ذلك من خلالِ إشراكِ العمالِ في الأرباحِ أو في رأسمالِ الشَّرِكَةِ وهو ما سنتعرَّضُ له في الفصلِ الثانيِّ من هذا البحثِ، راجع ص.80 من هذا البحثِ.

² - Philippe Merle : "Droit commercial, sociétés commerciales", 8^{ème} édition, Dalloz, "L'intérêt de cet actionnariat salarié est triple, il favorise la paix sociale, augmente les revenus des salariés sans nuire à la compétitivité et garantit la présence d'un pôle d'actionnaires stables". , p. 580 .

والغاية من هذا البحث المتعلق بمشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، هي إبراز مكانة ودور العمال في الشركات التجارية، خصوصا في القطاع الخاص وليس فقط في القطاع العام. ذلك أنه لا يزال يرد الاعتقاد لدى الكثير أن العامل الأجير لا يربطه بالشركة سوى عقد عمل، يؤدي بموجبه خدمات للشركة ويتلقى مقابله أجر، دون أن يكون له أي دور فعال في سير الشركة ونتائجها، بينما الأمر لم يعد كذلك¹.

فتطور مفهوم مصلحة الشركة كان له الأثر الكبير على إشراك العمال في شؤون شركتهم. إذ بعدما كان مفهوم مصلحة الشركة في ظل النظرية التعاقدية للشركة يقتصر على مصلحة الشركاء، فحسب هذه النظرية مصلحة الشركة هي مصلحة الشركاء مجتمعين، أو المصلحة الجماعية لهم. وعلى هذا الأساس فمصلحة الشركة تختلط مع مصلحة الشركاء ما دامت أنها نتيجة تصرف إرادي جماعي بغية تحقيق الأغراض المتفق عليها، وهي دوما أغراض مالية، تتمثل في البحث عن اقتسام الأرباح أو بلوغ مصلحة ذات منفعة مشتركة بين الشركاء. فالشركاء إنما يعينون مدير أو مسير الشركة من أجل أن يخدم المصلحة الخاصة بهم، وذلك بتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح والرفع من قيمة الشركة في السوق².

بينما أصبح مفهوم مصلحة الشركة حاليًا، في ظل النظرية اللامتحية للشركة (الشركة نظام وليست عقدا) مفهوما واسعا، فتعرّف الشركة حسب هذه النظرية على أنها تنظيم قانوني، ويرجع سبب ذلك إلى أنه بمجرد تكوينها وتأسيسها تصبح متعاملا اقتصاديا مستقلا، تتعدى إرادته الإرادات الانفرادية التي شاركت في تكوينه، وينشأ معه مصالح أخرى مستقلة عن مصلحة الشركاء، ويتعلق الأمر بمصالح أشخاص تعاقدت

¹ - Yves Guyon: " Doit des affaires", Tome 1, 7^{ème} édition, " Dans le droit commercial traditionnel, les salariés ne participent pas à la gestion de la société et perçoivent une rémunération indépendante des bénéfices qu'elle réalise, ils sont unis à l'entreprise par un contrat de travail qui les oblige à fournir leurs services en échange d'une rémunération", p. 400.

² - فنينخ عبد القادر: حنحة إساءة استعمال أموال الشركات التجارية في التشريع الجزائري، مجلة المؤسسة والتجارة، عدد 1 لسنة 2005، جامعة وهران، دار بن خلدون، ص. 60.

معهم الشركة ونشأ على عاتقها التزامات¹. من بين هؤلاء الأشخاص، الأجراء الذين لهم مصلحة في بقاء شركتهم التي يعملون بها لأنها مصدر عيشهم، وكذلك المستهلكين لهم مصلحة في السير الحسن للشركة، وكذلك الدائنين لهم مصلحة في الحفاظ على الذمة المالية للشركة لأنها ضمان لديونهم، وكذلك الدولة لها مصلحة في الحفاظ على الشركة لأنها مصدر جباية.

وعلى هذا الأساس، أصبحت مصلحة العمال جزءا لا يتجزأ من مصلحة الشركة التي يعملون بها، وأصبح للعمال في ضوء المفهوم الجديد للشركة (المفهوم النظامي) حق في المشاركة في التسيير والرقابة والإعلام وفي الأرباح وحتى في رأسمال الشركة². وهي الأمور التي ستشكل محور هذه الدراسة.

ولقد لاحظنا أثناء دراستنا لهذا الموضوع أنه يمتاز بطابعه التقني أكثر من النظري، وهذا راجع لارتباطه بقانون الشركات الذي هو قانون تقني بطبعه. كما أنه موضوع مركب اضطررنا في دراسته إلى الرجوع إلى المصادر المتعلقة بالقانون التجاري من جهة، وإلى المصادر والمراجع المتعلقة بقانون العمل من جهة أخرى، وحاولنا إجراء المقارنات بينها من أجل الوصول إلى نتائج تهمنا في البحث. كما اضطررنا أيضا إلى البحث عن مسائل خاصة في قوانين ومراسيم خاصة، كالقوانين المتعلقة بتنظيم وسير المؤسسات

¹ - فنينخ عبد القادر: المرجع السابق، ص. 61.

² - Catherine Sauviat, "Le rôle des salariés dans la gouvernance des entreprises en France, un débat ancien, une légitimité en devenir.

(<http://www.ires-fr.org/files/publications/docy.20travailDT0602cs.pdf>).

« ...L'entreprise forme une collectivité non seulement productive mais aussi sociale, une communauté d'intérêt qui produit des solidarités parmi ses membres et poursuit un intérêt propre, car l'entreprise réunit non seulement apporteurs de capitaux (les actionnaires) et apporteurs de travail (les salariés) mais son activité a également des répercussions sur d'autres acteurs qui lui sont extérieurs comme les consommateurs en tant que clients ou encore l'Etat en tant que représentant de la collectivité nationale. En ce sens, l'entreprise est une institution dotée d'une vie propre dont le fonctionnement obéit à la recherche d'une finalité commune... ». p. 08.

العمومية الاقتصادية، وكذلك القوانين المتعلقة بخصوصيتها، وهذا حتى تتمكن من الوقوف على مركز العمال داخل هذه المؤسسات.

أما عن الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث، فتمثل في ندرة الدراسات والأبحاث المتخصصة في هذا الشأن بالنسبة للقانون الجزائري.

أما عن القانون الفرنسي، فعلى الرغم من وجود كم كبير من المقالات والدراسات والبحوث المتخصصة في هذا الشأن، إلا أنه واجهتنا صعوبات كبيرة في الحصول عليها. مما جعلنا في كثير من الأحيان نعتمد فقط على المراجع العامة، التي تعطينا ملخصات عن تلك الدراسات المتخصصة دون أن تتمكن من الرجوع إليها حتى نتحقق ونتوسع أكثر في المعلومات.

ولقد اعتمدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج المقارن، حتى تتمكن من الوقوف على تطور ظاهرة مشاركة العمال في الشركات التجارية في التشريعات المقارنة، خصوصا التشريع المصري والفرنسي وكذلك الألماني. كما حاولنا البحث في الفقه والقضاء المقارن في بعض الأحيان. واستعنا كذلك بالمنهج التحليلي لدراسة وتحليل موقف القانون الجزائري بالأخص، في هذه المسألة.

فما هي الآليات التي أوجدتها مختلف القوانين في الجزائر من أجل إشراك العامل في الشركات التجارية؟ وما هو حكم التشريعات المقارنة في هذه المسألة؟ ما هو دور العمال في تسيير شركتهم؟ هل يمكن للعامل أن يكون عضوا بمجلس إدارة الشركة؟ وهل يمكن لعضو مجلس الإدارة أن يحصل على منصب عمل؟ وما هو الدور الذي تلعبه لجنة المشاركة داخل المؤسسة؟ وكذلك مندوبو العمال؟

كيف تتم المشاركة المالية للعامل الأجير في الشركات التجارية؟ سواء ما تعلق منها برأسمال الشركة، أو بالتناج والأرباح التي تحققها الشركة؟ كل هذا وذاك، سنحاول الإجابة عنه من خلال هذه الدراسة المتواضعة، متبعين الخطة التالية :

فصل تمهيدي: ندرس فيه، التطور التاريخي للمشاركة العمالية في الشركات التجارية. ثم نميز العامل الأجير عن الشريك .

فصل أول: حول مشاركة العامل الأجير في تسيير الشركات التجارية .

فصل ثاني: حول المشاركة المالية للعامل الأجير في الشركات التجارية.

الفصل التمهيدي

الفصل التمهيدي

نتعرض في هذا الفصل إلى الجذور التاريخية لظاهرة المشاركة العمالية. كما سنحاول تحديد بعض المفاهيم الأساسية التي نحتاج إليها أثناء معالجتنا للموضوع، كمفهوم العامل الأجير، وتميزه عن الشريك وخاصة الشريك مقدّم حصة العمل، و ذلك في مبحثين على النحو التالي:

- المبحث الأول: التطور التاريخي لمشاركة العمال في الشركات التجارية.
- المبحث الثاني : تحديد مفهوم العامل الأجير وتمييزه عن الشريك مقدّم حصة العمل.

المبحث الأول

التطور التاريخي لمشاركة العمال في الشركات التجارية

إن ظاهرة مشاركة العمال في الشركات التجارية ظاهرة حديثة جدًا، وليس لها

جذور تاريخية بعيدة، فلو تتبعنا تاريخ سوق العمل لوجدناه يمر بمراحل مختلفة أهمها:

1- مرحلة الرق: الذي كان يعرف نوعين من الأشخاص، الأشخاص الاعتباريين كأشخاص و الأشخاص الاعتباريين كأشياء. فقد كان هذا النظام يتميز بفضاعة وشناعة كبيرة، ليس فقط نتيجة تبعية المستعبد لرب العمل أثناء تنفيذ العمل، لكن نتيجة اعتباره كشيء يمكن بيعه و شراؤه واستبداله و استخدامه في أي عمل. و كذا من خلال فرض الالتزامات عليه بدون أي إجراء قانوني، إذ كان للمستخدم الحق في تقرير الحياة والموت بالنسبة للعبد المملوك و توقيع أي عقوبة جزائية جسدية، وهو ما يثبت شناعة هذا النظام.

2- مرحلة نظام أبقان الأرض: الذي لم يكن أحسن حالا من سابقه وان كان أقل ضررا لتناقص أسباب الاستعباد. وهو يختلف عن الأول من حيث اعتباره العامل شخصا وليس شيئا، إذ أنه يتمتع بحالة مدنية وعائلية وتركة، ويتمتع أيضا ببعض الحماية في إلزام المستخدم بأن يضمن له الغذاء و الأمن. ومقابل ذلك يكون العامل ملزما ببعض الموانع إذ لا يمكنه الزواج إلا برضا رئيسه، كما لا يمكنه القيام بأي احتجاج في مواجهة هذا الأخير.

3- مرحلة نظام الاتحادات: حيث مع مطلع القرن الثالث عشر أخذت وضعية منفي العمل تنظم داخل نظام الاتحادات المهنية، وقد كانت علاقات العمل على هذا المستوى

تراقب بموجب قواعد وأنظمة محددة من طرف الرؤساء في جو من اللامساواة لعدم التمتع بأي امتياز¹.

4- مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية: إذ أن تطور الوضع بعد الثورة الفرنسية ومبادئها في تقرير الحرية من خلال إعلان حقوق الإنسان والمواطن، لسنة 1789 والذي نص في مادته الأولى على أنه: "يولد الناس أحرارا و يبقون كذلك، ومتساوين في الحقوق" ساهم في تغير جذري في نظام العمل، إذ أصبح كل إنسان حرّ في ممارسة أيّ نشاط مهنيّ، وقد انعكست هذه المبادئ الليبرالية على المستويات السياسية والاقتصادية، قاد ذلك بالنتيجة الى الكشف عن الأوضاع المزرية والظروف القاسية التي مرّ بها العمّال نتيجة عدم الاستقرار وعدم التجانس بين وضعيّ كلّ من مقدّم العمل وطالب العمل. وقد تولّد عن ذلك نشوء علاقات عمل مؤسسة على منطلق ليبرالي محض، يتماشى وإرادة الأطراف في إطار ما يعرف " بإيجار الخدمات"²، والتي تقترب في مدلولها من إيجار الأشياء.

وفي هذا الإطار الليبرالي الذي يقوم على المنافسة الحرة وقانون العرض والطلب، أصبح العمّال يعيشون أوضاعا مزرية بعد انتشار الفقر والبؤس بسبب منحهم أجورا منخفضة، وهو ما ظهر بصفة واضحة بعد قيام الثورة الصناعية وتشكيل طبقات العمال خلال القرن التاسع عشر نتيجة هجرة سكان الريف إلى المدينة قصد البحث عن العمل. إلّا أنّه أمام تطوّر الآلة الذي تسبب أحيانا في إلغاء الشغل وأحيانا أخرى في أزمات التضخم وانعدام أمن الشغل أصبح العامل الضحية الأولى. فهو مبدئيّا مجبر دون أيّ نقاش على قبول الشروط التي تفرض عليه وإن كانت غير عادلة، لأنّه لا يمكنه اقتراح شروط أكثر ملائمة.

¹ - ماموني فاطمة الزهراء: "العامل الاجير و المؤسسة الاقتصادية (محاولة لتحديد عنصر التبعية)", رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران . سنة 2003/2004، ص. 4.

² - عبد السلام ديب: "قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية". دار القصة للنشر، سنة 2003، ص. 26.

5- المرحلة اللاحقة للحرب العالمية الأولى: كان لهذه المرحلة الأثر الكبير في بلورة و بروز فكرة مشاركة العمّال في شؤون مؤسستهم، نظرا لتزايد الضّغط النقابي وتنظيمه بصورة فعّالة وقويّة، من جهة. ومن جهة أخرى، انتشار المدّ الشيوعي أدى إلى عمل الدّول الأوروبية على منح وإقرار جملة من الحقوق لصالح العمّال، من أجل إيقاف الزحف الشيوعي تجاهها، عن طريق تحسين ظروف العمّال داخل دولها حتى لا تتور عليها مثلما حصل في الدّول الشيوعية¹.

لذلك سنحاول بحث تطوّر مشاركة العمّال في الدّول الأوروبية، في المطلب الأول. ثمّ نتعرض للمسألة في الجزائر، في المطلب الثاني.

المطلب الأول

تطور مشاركة العمّال في الدّول الأوروبية

سنركّز في هذه المسألة على الدّول الأوروبية الرأسمالية، مستبعدين الدّول الاشتراكية، لسببين: الأوّل، هو أنّ الأمر في هذه الدّول لا يتعلق بمشاركة العمّال، إنّما العمّال هم الذين يملكون وسائل الإنتاج ويعملون على تسييرها وإدارتها عن طريق أنظمة التسيير الاشتراكي، كنظام التسيير الذاتي ونظام التعاونيات. أمّا السبب الثاني، فهو أنّ الأنظمة الاشتراكية ثبت فشلها واندثارها، لذلك فلا جدوى من دراستها وهدر الوقت والجهد في البحث فيها. أمّا عن الدّول الأوروبية الرأسمالية، فنقتصر على دراسة النموذجين الفرنسي والألماني، باعتبارهما الرّائدتين في هذا المجال.

¹ - عجة جيلالي : " الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ". دار الخلدونية (بدون سنة نشر)، ص. 09.

الفرع الأول

تطور نظام مشاركة العمال في فرنسا.

يعود تاريخ العمل بنظام المشاركة العمالية في فرنسا إلى الحرب العالمية الثانية، حيث اعتمد في عهد حكومة "فيشي" برنامج المجلس الوطني للمقاومة في مارس 1944 بمشاركة وتدعيم الكنفدرالية العامة للعمال. هذا البرنامج يهدف إلى إشراك العمال في التكفل بمسؤوليات مؤسساتهم في مواجهة متطلبات الحرب. وذلك على شكل تنظيمهم وإدماجهم في الهياكل الإدارية للمؤسسات، أي في مجالس الإدارة، وعلى شكل لجان ومجالس عرفت "بلجان المؤسسات"، أو لجان متساوية الأعضاء أي نصفها من العمال ونصفها من المساهمين¹.

وقد جاء هذا البرنامج المعتمد في هذه السنة، استجابة للفكرة التي طرحها ميثاق العمل لسنة 1941، والذي يعمل من أجل إقامة علاقات تعاون بين العمال وأصحاب العمل، في إطار اتفاقيات جماعية من أجل تعاون اجتماعي للقضاء على الصراع الطبقي². وقد صدر أمر بتاريخ 1945/02/22 (بفرنسا)، كرّس لأول مرة مشاركة العمال في المؤسسة بإنشاء ما يسمّى "بلجنة المؤسسة". ثم تبعه قانون 16 أبريل 1946 (بفرنسا)، الذي رسم العمل بنظام ممثلي العمال، الذي كان معمولاً به من قبل بصفة تلقائية عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

ثم ظهر نظام المشاركة العمالية في الأرباح التي تحققها شركتهم التي يعملون بها، بموجب قانون 7 جانفي 1959 (بفرنسا)، غير أنه أعطى لنظام المشاركة طابعا اختياريا، وفي مقابل ذلك تحصل المؤسسة على امتيازات وتخفيضات ضريبية، غير أن هذا القانون فشل ولم يحقق الرواج المطلوب. لذلك صدر قانون آخر في 17 أوت 1967، يتعلق

¹ احمية سليمان : "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري" - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية، ص. 270.

² احمية سليمان : نفس المرجع، ص. 270.

بمشاركة العمّال في الأرباح، وقد جعل هذا القانون نظام المشاركة في الأرباح إجبارياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عامل¹. كما أن وصول اليسار إلى السّلطة خلال الثمانينات أدّى إلى تطوّر كبير نحو تعزيز نظام المشاركة العمّالية في شؤون مؤسستهم، فقد صدر على سبيل المثال قانون 26 جويلية 1983، يتعلق بديمقراطية القطاع العام «loi de démocratisation du secteur public.» والذي فرض إجبارية تمثيل العمّال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة بالنسبة للشركات التي تملك الدولة فيها أكثر من نصف رأس المال².

الفرع الثاني

تطوّر نظام المشاركة العمّالية في ألمانيا.

تعتبر ألمانيا، الرائدة من الناحية النوعية، في مجال إشراك العمّال في الشركات التجارية. ويعود ذلك إلى القانون الصادر في 25 ماي 1951 المسمى بقانون "اقتسام الإدارة في صناعات الحديد والصلب"، والذي عدّل بقانون 4 ماي 1976. وقانون 1 أكتوبر 1952 المعروف بقانون "تنظيم المؤسسات" الذي عوّض بقانون 1972. فنظام الشركات التجارية في ألمانيا (شركة المساهمة على الأخص) يقوم على وجود هيئتين في الإدارة، هما الإدارة و مجلس المراقبة. فمجلس المراقبة الذي يتراوح أعضاؤه ما بين 7 إلى 15 عضو، منتخبين من قبل الجمعية العامة للمساهمين. يمثل العمّال فيه نسبة الثلث، ويتمتعون بنفس الحقوق والصلاحيات التي يتمتع بها باقي الشركاء الآخرين فيما يخص التصويت و سلطة القرار. وتمثّل مهمّة المجلس بصفة أساسية في مراقبة كيفية إدارة المؤسسة و أساليب سير العمل بها.

¹ – Yves Guyon: "droit des affaires "Tom 1 ; 7^{ème} édition .economica. p.400.

² - Ibid.

أما الإدارة، فهي لجنة تتكوّن من عدّة مديرين أو مسيرين يعيّنهم مجلس المراقبة لمدة أقصاها خمسة سنوات، وله أن يعزلهم في حالة إخلالهم بواجباتهم. وتعتبر الإدارة هي المسؤولة عن إدارة الشركة، وهي تضمّ ممثل عن العمّال يسمّى "مدير العمل" طبقا لقانون 1951¹.

كما توجد على مستويات أخرى هيئات تمثل العمّال وتساهم في المشاركة العمالية، وتمثّل في:

أ - مجلس المنشأة أو الوحدة:

يتراوح عدد أعضائه بين 1 إلى 35 عضوا حسب حجم المؤسسة، وله اختصاصات تتعلق بالتوظيف وسلامة تطبيق القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية والنظم الداخلية المعمول بها فيما يخص الحقوق والالتزامات. كما يختص بتلقي تطلّعات العمّال ودراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها، وهو مختص بإبرام الاتفاقيات الجماعية مع رب العمل. أما الدور الهام الذي يقوم به هذا المجلس في المسائل الاجتماعية، فيتمثّل في المشاركة الفعّالة في صنع واتّخاذ القرارات الاجتماعية بنفس المستوى التداولي لممثلي صاحب العمل.

ب - الجمعية العامة للمنشأة: تتكوّن من كافّة عمّال المؤسسة، وتجتمع مرّة كل ثلاثة أشهر، وهي الهيئة التي يسأل أمامها ممثلو العمّال و تناقش جميع المسائل التي تهمّ العمّال.

ج - اللجنة الاقتصادية:

من أجل ترقية التعاون والتشاور بين العمّال ورب العمل في المسائل الاقتصادية التي تهمّ المؤسسة، أنشأ المشرّع الألماني اللجنة الاقتصادية التي يتراوح عدد أعضائها بين 4 إلى 8 أعضاء، يعيّن نصفهم من مجلس المنشأة ويكون عضو منهم من المجلس، والنصف الثاني يعيّنه المستخدم (رئيس المؤسسة). ولهذه اللجنة حق الاضطلاع على وثائق

¹ - محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل". نقلا عن احمية سليمان، نفس المرجع، ص. 276.

المؤسسة، دون الإخلال بالأسرار المهنية. تجتمع مرة كل شهر، ورئيس المؤسسة ليس عضوا فيها، غير أنه يمكن أن يحضر اجتماعاتها.

د- المجلس العام للمؤسسة:

يوجد في المؤسسات التي تتكوّن من عدّة وحدات، ولذلك يتكوّن هذا المجلس من ممثلي مجلس الوحدات السابقة الذكر، بنسبة عضو عن كل مجلس¹.

المطلب الثاني

تطوّر نظام مشاركة العمال في الجزائر.

يمكن تقسيم التطور التاريخي الذي مرّ به نظام مشاركة العمال في المؤسسات في الجزائر إلى مرحلتين بارزتين:

المرحلة الأولى: مرحلة الاقتصاد الموجه، تمتد من استقلال الجزائر إلى صدور قانون 01/88 المتعلق باستقلالية المؤسسات².

أما المرحلة الثانية: فهي مرحلة انفتاح السوق.

الفرع الأوّل

نظام مشاركة العمال خلال مرحلة الاقتصاد الموجه.

عقب استقلال الجزائر حاولت أنتهاج السياسة الاشتراكية التي تقوم على المساهمة العمالية وعلى امتلاكهم لوسائل الإنتاج. ولقد مرّت الجزائر بعدة تجارب باءت أغلبها بالفشل.

¹ - سليمان احمية : المرجع السابق، ص. 272 وما بعدها .

² - القانون 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات (ج.ر. عدد 2 لسنة 1988).

أولاً: نظام التسيير الذاتي.

بعد استقلال الجزائر بقت مجموعة من المقاولين الفرنسيين المالكين لوسائل الإنتاج وللأراضي، على رأس أملاكهم تطبيقاً لاتفاقية "إيفيان". لكن عقب أزمة صيف 1962 هرب بقية المعمّرين إلى فرنسا، فحصلت حالة شغور في أملاكهم، استغلها بعض العمّال بفرض أمر واقع باستغلال تلك الأراضي والمصانع ذاتياً¹. الأمر الذي دفع المشرع إلى إصدار المرسوم 95/63 المؤرخ في 22 مارس 1963،² الذي يحدد أجهزة التسيير الذاتي في المؤسسة والتي تتكوّن من:

1- الجمعية العامة: تضمّ جميع العمّال الدائمين الجزائريين والذين يتمتعون بالأهلية القانونية، (19 سنة).

تمثّل الجمعية، الهيئة الأعلى وتعدّد اجتماعاتها بصفة دورية وعادية كلّ ثلاثة أشهر، وتصادق على مخطط التنمية وبرنامج التجهيز والإنتاج والتسويق. وكذا تنظيم العمل وتوزيع المهام، وتوافق على الحسابات في نهاية السنة، كما تنتخب أعضاء مجلس العمّال.

2- مجلس العمّال: ينتخب المجلس لمدة ثلاث سنوات، مع تجديد ثلث أعضائه كل سنة. كما يشترط وجود ثلثي الأعضاء مباشرين لعملية الإنتاج، يتراوح عدد أعضاء المجلس من عشرة إلى مئة حسب عدد عمّال المؤسسة.

3- اللجنة المسيرة: يتراوح عدد أعضائها بين ثلاثة إلى إحدى عشر عاملاً، مع اشتراط وجود ثلثي الأعضاء مباشرين لعملية الإنتاج، ويعيّن كل سنة من بين أعضائها رئيساً. تتكفّل اللجنة بمهام التسيير، وذلك بتبني المخططات التنموية للإنتاج، وتعدّد حسابات آخر السنة، وتبثّ في اعتماد القروض المتوسطة والبعيدة الأجل وكذا المقننات.

¹ - ابن عيسى قدور: "انتقال المؤسسة العمومية الجزائرية إلى مجال الخصوصية"، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2001/2000، ص. 18.

² - المرسوم 63-95 المؤرخ في 22 مارس 1963، المتعلق بتنظيم و تسيير المؤسسات الصناعية، المنحمة و الحرفية و المستثمرات الفلاحية الشاغرة، (ج.ر. عدد 17 الصادرة في 29 مارس 1963، صفحة 298).

4- المدير: حدّد المرسوم 95/63 المؤرّخ في 22 مارس 1963 مهمة المدير تحت إشراف رئيس اللجنة المسيّرة بتطبيق توصيات هذه الأخيرة، وتأمين التسيير اليومي للمؤسسة.

ثانيا: نظام التسيير الاشتراكي.

تبدأ هذه المرحلة بصدور ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، بموجب الأمر 74/71 المؤرّخ في 16 نوفمبر 1971¹، والذي أعطى أهمية بالغة لدور العمّال، واعتبر العامل طرفا في عملية التسيير. فقد كان يقوم هذا الميثاق على مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج وأنها ملك للشعب و للطبقة الكادحة، وهي مبادئ مستوحاة من الفلسفة الاشتراكية السائدة في ذلك الحين.

وينصّ الميثاق²: (....) وبما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة للدولة، أي للشعب فإن له الحق أيضا في أن يشرك بصورة فعلية في نتائج هذه المؤسسة وكذلك في تسييرها (....).

ويضيف الميثاق أيضا بأن (....) إنشاء مشاركة العمّال في تسيير المؤسسات الاشتراكية ووضعها على هذا النحو يشكل مدرسة للتكوين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجماهير الكادحة ويستمدّ منها العمّال المعلومات التي ترقّي شعورهم بالمسؤوليات و تزيد في كفاءتهم في تسيير الشؤون، ويقومون فيها بدورهم كمنتخبين قائمين بالتسيير كما يقوموا فيها بتحسين حالهم).

وتتمّ مشاركة العمّال عبر مجلس العمّال، المنتخب من مجموع العاملين. والذي تنبثق عنه لجان دائمة، نظّمها المشرّع بالمراسيم رقم 251/74 إلى 255/74 المؤرّخة في 1974/12/28³، وأهمّ هذه الهيئات نجد:

¹ - راجع الجريدة الرسمية، عدد 101، الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971، صفحة 1736.

² - راجع ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971. (ج.ر. عدد 101، الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971، صفحة 1730).

³ عجة الجليلي: "الوحيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية. النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر". دار الخلدونية. بدون سنة نشر. ص. 27. راجع أيضا الجريدة الرسمية، العدد 2، لسنة 1975.

1- الجمعية العمالية: حيث أسندت مهمة تنصيب هذه الجمعية إلى لجنة وطنية عمالية، تحت وصاية اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والتي أحدثت بموجب المرسوم 58/72 المؤرخ في 10 نوفمبر 1972. وقد استطاعت هذه الأخيرة القيام بعمل تنظيمي مهم، تمثل في الإشراف على عملية انتخاب الجمعيات العمالية على مستوى المؤسسات و الوحدات الاقتصادية. عمل هذه اللجنة تم عبر المراحل الثلاث التالية:

مرحلة الشرح وتحسيس العمال، ومرحلة اختيار المترشحين، ومرحلة تنظيم الاختيار¹. أما شروط الترشح والانتخاب فقد حددت بموجب الأمر 71/70 المؤرخ في 16 نوفمبر 1970 والمرسوم 04/72 المؤرخ في 03 جانفي 1972، حيث يمنح حق الانتخاب لكل عامل من الجنسين والبالغ سن 18 سنة متمتع بحقوقه المدنية ولديه أقدميه لا تقل عن 6 أشهر ووضعت ترتيبات خاصة للعمال الموسمين.

ومن بين مهام الجمعية العمالية، مهمة مراقبة أجهزة التسيير، وكذا متابعة تنفيذ البرنامج المسطرة، و تعدّ بهذه المناسبة تقريرا سنويا. كما تقدم توصيات واقتراحات إلى مجلس الإدارة فيما يخص مشاريع مخططات التنمية، الكشوف التقديرية للإيرادات والتفقات، وبرنامج النشاطات المتعلقة بالإنتاج، التسويق والتمويل والاستثمار.

2- اللجنة الاقتصادية والمالية: تتشكل هذه اللجنة من 3 إلى 5 أعضاء معينين من قبل الجمعية العمالية، وتجتمع مرة كل شهر، مهمتها دراسة كل القضايا المتعلقة بالمجال الاقتصادي والمالي، وتشارك بقوة القانون في لجنة إبرام الصفقات، وتكمن أهمية هذه اللجنة في مراقبتها للعمليات المالية والاقتصادية².

3- اللجنة الاجتماعية والثقافية: تتشكل هذه اللجنة من نفس التركيبة. وتتولى دراسة سياسة المؤسسة، في مجال الترقية الثقافية والاجتماعية للعمال وعائلاتهم، والقيام بمتابعة تنفيذها عبر الخدمات الاجتماعية والنشاطات الترفيهية والثقافية. تمويل نشاط هذه

¹ - ابن عيسى قنور : المرجع السابق، ص. 37 .

² - المرسوم 251/74 المؤرخ في 28 /11 /1974 المتعلق بتنظيم اللجنة الاقتصادية و المالية ، ج.ر. رقم 02 لسنة 1975.

اللجنة يتم عن طريق مساهمة إجبارية من قبل المؤسسة في الصندوق الخاص بالخدمات الاجتماعية¹.

4- لجنة المستخدمين والتكوين: لديها نفس تشكيلة اللجنتين السابقتين. يعد البرنامج الخاص بالمستخدمين من قبل مجلس الإدارة، ويقدم للجنة للمساهمة في إثرائه، سواء فيما يخص التوظيف والترقية، وكل ما يتعلق بسياسة التوظيف².

5- لجنة التأديب: تضم هذه اللجنة عدد متساوي من العمال المعيّنين من قبل المدير والجمعية العمالية، وتنتخب رئيسها. تعقد اجتماعاتها كل ما دعت الضرورة إلى ذلك، بطلب من المدير أو الجمعية العمالية، أو العامل المعني. تدرس هذه اللجنة المسائل المتعلقة بالتأديب، وتقرح العقوبات المناسبة لها. والنقض في قراراتها يتم أمام لجنة طعن المؤسسة³.

6- لجنة النظافة والأمن: تضم في تشكيلتها عمالاً معينين من طرف الإدارة وجمعية العمال، وتنتخب رئيسها. تنظر هذه اللجنة في المسائل المتعلقة بالنظافة والأمن والوقاية داخل المؤسسة، وهذا حماية للعمال، وكذا تكوينهم في هذا المجال⁴.

7- مجلس الإدارة: يرأسه المدير، وهو مكون من مساعدين مباشرين و عاملين، تحدد قائمته بموجب قرار وزاري. ويمارس المدير السلطة السلمية على الموظفين، ويسهر على توافق برنامج المؤسسة مع المخطط و مع توجيهات و قرارات الوصاية.

تسيير المجلس جماعي، يبت في المسائل المتعلقة بتمثيل الإدارة في جميع اللجان، وإعداد برنامج الاستثمار ونشاط المؤسسة، كما يعد التنظيم الداخلي الخاص بالمؤسسة. وبهذه الصفة يتمتع بصلاحيات واسعة في مجال اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير المؤسسة.

¹ - المرسوم 252/74 المؤرخ في 1974/11/28 المتعلق بتنظيم اللجنة الاجتماعية والثقافية، ج.ر. رقم 02 لسنة 1975.

² - المرسوم 253/74 المؤرخ في 1974/11/28 المتعلق بتنظيم لجنة المستخدمين والتكوين، ج.ر. رقم 02 لسنة 1975.

³ - المرسوم 254/74 المؤرخ في 1974/11/28، المتعلق بتنظيم لجنة التأديب، ج.ر. رقم 02 لسنة 1975.

⁴ - المرسوم 259/74 المؤرخ في 1974/11/28، المتعلق بتنظيم لجنة النظافة والأمن، ج.ر. رقم 02 لسنة 1975.

الفرع الثاني

تطور نظام مشاركة العمال خلال مرحلة انفتاح السوق.

هذه المرحلة هي التي سنحاول تركيز دراستنا عليها، إذ تتميز هذه المرحلة بصدور جملة من القوانين التي كرست انفتاح السوق والابتعاد عن الأفكار والإيديولوجية الاشتراكية.

وقد صدر القانون 01/88 المؤرخ في 12/01/1988، والمتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية. فرغم تكريس هذا القانون، مبدأ استقلالية المؤسسات إلا أنه حفظ للعمال حقهم في المشاركة في مجلس إدارة المؤسسات التي يكون رأس مالها ملك للدولة، وقد تبعه مجموعة من القوانين حافظت هي أيضا على مكانة العمال داخل مجلس الإدارة، كالقانون 25/95 المؤرخ في 25/09/1995، المتعلق بتسيير الأملاك التجارية للدولة، كذلك القانون 04/01 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية ومراقبتها وخصوصتها.

وصدور قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 21/04/1990، المعدل والمتمم، والذي أنشأ ما يسمى بلجنة المشاركة.

كما صدرت أيضا القوانين المتعلقة بخصوصية المؤسسات العمومية والتي منحة للعمال امتيازات خاصة عند اقتنائهم لمؤسساتهم، والمتمثلة في الأمر 22/95، المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، المعدل بالأمر 12/97، المؤرخ في 19/03/1997، وكذلك الأمر 04/01 السابق الذكر.

كما يجب ألا ننسى الأحكام التي جاء بها القانون التجاري 59/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، والذي أتى بأحكام مختلفة تهم المشاركة العمالية، سنشير إليها في حينها. وغيرها من القوانين والتنظيمات التي سنحاول دراستها وتحليلها على ضوء الفقه والقضاء والقانون المقارن حتى نتمكن من الوقوف على حقيقة الأمور بجلاء.

المبحث الثاني

تحديد مفهوم العامل الأجير وتمييزه عن الشريك مقدّم حصة العمل.

إنّ بحث موضوع مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، يفرض علينا تحديد بعض المفاهيم الأساسية التي يفيدنا ضبطها في عدم الخلط.

ففي الشركات التجارية يمكن للشريك أن يقدم كإسهام في شركة، "حصة عمل". وهو بذلك يتحصّل على صفة شريك، و ليس عامل. لكن بما أنّ كلاهما يضع خدماته و مجهوداته تحت تصرّف شخص آخر، قد يبدو لنا أنّ كلاهما عامل، وهذا غير صحيح، وهو ما سنحاول الإجابة عنه من خلال:

- تحديد مفهوم العامل الأجير، في المطلب الأوّل .
- ثمّ تمييزه عن مقدّم حصة العمل كإسهام في الشركة، في المطلب الثاني.

المطلب الأوّل

تحديد مفهوم العامل الأجير.

سننظر إلى تعريف العامل الأجير في الفرع الأوّل من هذا المطلب. ثمّ نحاول حصر العناصر المميّزة للعامل الأجير في الفرع الثاني.

الفرع الأوّل

تعريف العامل الأجير.

يجب أن نشير بداية إلى أن الفقه لم يهتمّ كثيرا بإعطاء تعريف للعامل الأجير بقدر ما اهتمّ بتعريف عقد العمل، وبما أنّ العامل هو الشخص الذي يربطه عقد عمل مع شخص آخر هو المستخدم فإننا سنحاول تعريفه من خلال عقد العمل وعناصره.

كما أنّ أغلب التشريعات العربية والغربية سكتت عن إيراد تعريف للعامل أو عقد العمل، باستثناء البعض منها.

فقد امتنع المشرّع الفرنسي عن إيراد أيّ تعريف، سواء في القانون المدني أو في قانون العمل¹.

أمّا المشرّع الجزائري فيعطينا تعريفا للعامل الأجير في المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، إذ يعرفه كما يلي: (يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون كلّ الأشخاص الذين يؤدّون عملا يدوياً أو فكرياً مقابل مرتّب، في إطار التّنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يدعى المستخدم).

فما يمكن استخلاصه من خلال هذا التعريف أن العامل الأجير يعرف بعناصر ثلاث هي: - العمل أو الجهود - المرتّب - التّبعية، وهو ما سنتعرّض له في الفرع الثاني بشيء من التفصيل.

الفرع الثاني

عناصر تعريف العامل الأجير.

أولاً: عنصر العمل (أو الجهود).

إنّ العمل المراد هنا يشمل كلّ نشاط أو مجهود أو نتيجة أو غاية معيّنة، يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصالح أو لحساب رب العمل. والعمل هنا باعتباره محل عقد العمل، ليس التزام بشيء مادي معين، وإنّما هو التزام ببذل جهد بدني أو فكري، دون الالتزام بتحقيق النتائج في كافة الأحوال. وهو الجهد الذي لا يملك عليه ربّ العمل حقّاً مباشراً. كحق الملكية، بل إنّ حقه يقتصر فقط على المطالبة بالتّعويض في حالة إخلال العامل بالتنفيذ². ويجب أن يتوفر العمل المقدم على شروط هي:

¹ - ماموني فاطمة الزهراء: المرجع السابق، ص. 8.

² - عبد السلام ديب: المرجع السابق، ص. 165.

1- الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:

إذ يجب على العامل أن يلتزم بأداء العمل المحدد له، أو المتفق عليه، بصفة شخصية، ودون اللجوء إلى الاستعانة بأي شخص آخر. ذلك أن شخصية العامل جوهرية في عقد العمل، كون المستخدم أبرم العقد على أساس مؤهلات وقدرات العامل. وتجد هذه القاعدة مصدرها في نص المادة 7 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تجعل في فقرتها الأولى، من التنفيذ الشخصي للعمل، من الالتزامات الرئيسية التي تقع على العامل، حيث تنص على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات التالية:

1- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم...".
وكذلك نص المادة 169 مدني التي تنص على أنه: "في الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين".

ومن هنا يتضح لنا أن الأداء الشخصي للعمل يعتبر شرط جوهرية في العمل.

2- تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل:

لا يمكن للعامل أن يقوم بأداء العمل وفق ما يحلو له، إنما يبقى ملزماً دائماً بتوجيهات رب العمل، في إطار ما يسمى بالتبعية وهو ما سنتعرض له فيما بعد¹.

3- التزام صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل: فالعامل لا يلتزم إلا بتقديم الجهد البدني أو الفكري، وتخصيص الوقت اللازم المقرر في التنظيم المعمول به، لحساب ومصلحة صاحب العمل.

¹ - راجع الصفحة 24 من هذا البحث.

فإذا قام العامل بنفسه بتوفير الأدوات اللازمة للعمل وتهيئة الظروف الملائمة له، فنكون في هذه الحالة أمام عقد مقابلة وليس عقد عمل¹.

ثانياً: عنصر الأجر.

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في تمييز العامل عن غيره من الحالات المشابهة له، ويمكن تعريف الأجر بصورة بسيطة و مختصرة بأنه المقابل المالي للعمل، أو ثمن العمل، أو القيمة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل العمل أو الجهد الذي يقدمه له هذا الأخير².

ويتمتع الأجر بحماية خاصة من قبل المشرع، بلغت حدّ اعتباره من مسائل النظام العام التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، فيما يتعلق بطرق تحديده وكيفيات دفعه ووضع الحد الأدنى له³.

ثالثاً: عنصر التبعية.

لا يمكن لعقد العمل أن يقوم، ولا لصفة العامل أن تمنح لشخص، إذا لم يتوفر عنصر التبعية. وهذا ما أقرّه الاجتهاد القضائي الفرنسي، الذي توصل إلى تحديد مفهوم التبعية باعتماد إطار تنظيم العمل مظهرها لها، من خلال قراره الصادر في 16 نوفمبر 1996، والمتعلق بهيئة الاتحاد الجهوي للضمان الاجتماعي والمنح العائلية، حيث قرّر: (أنّ التبعية تتميز بتنفيذ العمل تحت سلطة المستخدم الذي تكون له صلاحيات إعطاء الأوامر والتوجيهات ومراقبة التنفيذ و توقيع العقاب في حالة النقص الصادر من تابعه، و أنّ العمل على مستوى مرفق منظم يشكّل مظهرها لعلاقة التبعية عندما يتولى المستخدم تحديد شروط تنفيذ العمل بمفرده)⁴.

¹ - احمية سليمان : المرجع السابق، ص. 26.

² - محمود جمال الدين زكي : "عقد العمل"، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب - الطبعة الثانية. 1982، ص. 362.

³ - راجع في هذا الصدد عجة الجليلي : "الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية"، دار الخلدونية، ص. 160.

⁴ - أشارت إليه ماموني فاطمة الزهراء: المرجع السابق، ص. 10.

المطلب الثاني

تمييز العامل عن الشريك مقدم حصة العمل كإسهام في الشركة.

من العناصر الجوهرية التي تقوم عليها الشركة، هي تقديم الشركاء للحصص كإسهام في الشركة. هذه الحصص تكون إما نقدية أو عينية أو حصة عمل¹. هذه الأخيرة قد تتداخل مع موضوعنا، لذلك سنحاول تحديد ماهيتها وخصائصها (في الفرع الأول)، ثم نبحث في النقاط التي تميز العامل عن مقدم حصة العمل كإسهام في الشركة (في الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف حصة العمل وتحديد خصائصها.

أولاً: تعريف حصة العمل.

نشير ابتداءً إلى أن المشرع الجزائري وعلى غرار نظيره الفرنسي، لم يقدّم إعطاء تعريف لحصة العمل، غير أن أغلب الفقه يرى بأن حصة العمل هي: "الجهود التي يتعهد الشريك بحصة العمل بأن يضعه تحت تصرف الشركة، ويتمثل في التزامه بأن يقدم لها كل خبراته وأعماله التي تعهد بها²، ويجب أن يكون هذا العمل مستقبلياً ومستمرًا وليس مؤقتاً أو موسميًا"³.

¹ - وهذا حسب مقتضيات المادة 416 مدين جزائري، والتي تنص على " الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو معنويان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك، بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد .."

و يقابل نص هذه المادة في التشريع المصري (المادة 505 مدين مصري) وفي التشريع الفرنسي المادة 1832 مدين.

² - Philippe Merle : « Droit commercial , sociétés commerciales » .8em édition ; Dalloz : « L'apport en industrie est un apport en travail ,l'associe s'engage a mettre à la disposition de la société ses connaissance technique ,ses services , san travail . » p. 45.

³ - Yves Guyon : op. cit. : « L'apport en industrie a un caractère future et successif ... » ; p. 104 .

ويرى بعض الفقهاء أنّ العمل الذي يصح اعتباره كحصة في الشركة هو العمل الفني فقط دون العمل اليدوي¹.

بينما نرى أنّه لا يوجد ما يمنع أن يكون العمل اليدوي حصة في الشركة، كالحرفي الذي يقدم عمله كإسهام في شركة تجارية.

كما أنّه توجد في التشريع الفرنسي أشكال من الشركات تقوم في أساسها على مشاركة العمّال، ومثالها:² « La société anonymes à participation ouvrières »
ويجب التذكير أنّ القانون يمنع أن تكون الحصة مقتصرة على نفوذ الشريك فقط أو ما يتمتع به من ثقة مالية لأنّ استغلال النفوذ مخالف للنظام العام³. كما أنّ حصة العمل تتميز بجملة من الخصائص سنتعرض لها فيما يلي:

ثانياً: خصائص حصة العمل.

إنّ حصة العمل لها طابعها الخاص، الذي يجعلها تتميز عن باقي الحصص الأخرى (الحصص النقدية و الحصص العينية)⁴. وهي تتميز بمجموعة من الخصائص سنحاول تحليلها اتباعاً.

¹ - مصطفى كمال طه: "الشركات التجارية". دار المطبوعات الجامعية 2005. "و العمل الذي يصح اعتباره حصة في الشركة هو العمل الفني، كعمل المهندس و المدير... أما العمل اليدوي غير الفني فإنه لا يعتبر حصة في الشركة و لا يكون مقدمه شريكاً بل مجرد عامل يشرك في الأرباح..." ص. 31.

² - هي شركات مساهمة تخضع للأحكام العامة المتعلقة بشركات المساهمة، وإضافة إلى ذلك فإنّها تخضع لأحكام خاصة بها منصوص عليها في قانون 24 جويلية 1867 المعدل بقانون 26 أفريل 1917. تحتوي هذه الشركات على نوعين من الأسهم: أسهم رأس مال، وأسهم عمل، هذه الأخيرة هي ملك جماعي للعمال الذين يجتمعون إجبارياً في شكل "شركة تجارية تعاونية للعمال"، والتي تملك أسهم العمل وتضم إجبارياً كل العمال الذين يشتغلون في الشركة لمدة سنة على الأقل.

- v. Code des sociétés . Dalloz ;1999. p. 1064.

³ - المادة 420 مدني جزائري.

⁴ - Yves Guyon : op. cit., p.104.

أ) حصة العمل هي حصة تدخل في تكوين الشركة بينما لا تدخل في تكوين رأس المال:

إنّ رأسمال الشركة يشكل الضمان العام لدائنيها، وقد يكون هو الوحيد الذي يضمن لهم الوفاء بالديون التي لهم على الشركة، خصوصا في شركات الأموال¹. و بما أنّ الحصة بعمل هي حصة لا يمكن الحجز عليها، لأنّه لا وجود مادّي لها. كما أنّها صعبة التقييم المالي، فلا يمكن التحديد بدقة القيمة الحقيقية للحصة بالعمل. هذه الأسباب دفعت أغلب الفقه إلى القول بأن، الحصة بالعمل لا تدخل في تكوين رأس مال الشركة²، والمشرّع الفرنسي ينصّ على ذلك صراحة³، بينما المشرّع الجزائري أغفل ذكر هذه المسألة.

ب) حصة العمل تمنح لصاحبها حق في الأرباح وفائض التصفية وتشرّكه في الخسائر:

على الرّغم من أنّ حصة العمل لا تدخل في تكوين رأسمال الشركة، إلّا أنّها تمنح لصاحبها حصة في الأرباح وفي فائض التصفية وتشرّكه في الخسائر. مع العلم أنّ هناك فروقات جوهرية بين التشريع الجزائري ونظيره الفرنسي فيما يتعلّق بكيفية تقدير نصيب صاحب حصة العمل في الأرباح والخسائر. فالمشرّع الفرنسي ينص على أنّ لصاحب حصة العمل نصيب من الأرباح والخسائر يعادل نصيب صاحب أقل حصة مالية أو عينية، هذا ما لم يوجد اتفاق يخالف ذلك في القانون الأساسي للشركة. فالقاعدة المذكورة ليست من النّظام العام، ويمكن

¹ - على عكس ذلك في شركات الأشخاص يمكن للدائنين العودة على الشركاء المتضامنين من أجل استيفاء الديون التي لهم على الشركة، وذلك بعد اتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادة 551 فقرة 2 من القانون التجاري، "...و لا يجوز لدائني الشركة مطالبة أحد الشركاء بوفاء ديون الشركة الا بعد مرور خمسة عشر يوما من تاريخ إنذار الشركة بعقد غير قضائي...".

² - راجع على سبيل المثال: محمد فريد العريبي: "الشركات التجارية". دار الجامعة الجديدة - 2003 - ص. 30.

³ - Art. :1843-2 C. Civ. fran .

الاتفاق على مخالفتها¹. فما يمكن ملاحظته، أن المشرع الفرنسي أعطى الأولوية لمقدمي الحصص العينية والنقدية، بينما يعتبر مقدمي العمل كشركاء من الدرجة الثانية.

في حين ينصّ المشرع الجزائري في المادة 425 مدني جزائري في فقرتها الأخيرة على أنه: "وإذا كانت حصة أحد الشركاء مقصورة على عمله وجب أن يقدر نصيبه من الربح والخسارة حسب ما تفيده الشركة من هذا العمل، فإذا قدّم فوق عمله نقودا أو شيء آخر، كان له نصيب عن العمل وآخر عما قدّمه فوقه."

و هذا يعني أن المشرع الجزائري أخذ بمعيار الفائدة المرجوة من الحصّة بعمل، ويرى البعض² بأنّ الفائدة التي تعود على الشركة تقدّر بـ: -قيمة العمل الواجب أدائه -مضافا إليه الأعباء الماليّة التي كان على الشركة أن تتحمّلها في مقابل الحصول على هذا العمل، فهذين العنصرين يمثلان الفائدة التي تعود على الشركة من الحصّة بالعمل.

والجدير بالذكر، أنّ الشريك بعمل يجوز إعفاؤه من المشاركة في الخسائر، هذا ما لم يكن قد قرّر له أجر ثمنا لعمله³. فالسّماح بإعفاء الشريك بعمل من الخسائر دون بقية الشركاء، راجع لأنّه يكون قد قدّم أعماله وخسر مجهوداته واستنفذ وقته دون الحصول على أي مقابل مادي، وهذا يشكّل خسارة بالنسبة له. أمّا إذا كان قد تلقى اجرا مقابل عمله، فإنّه لا يجوز إعفاؤه من الخسائر، لأنّه لقي تعويضات عن مجهوداته. فإذا أعفي من الخسائر، اعتبر ذلك بمثابة شرط أسد، يؤدّي إلى بطلان الشركة، طبقا للمادة 426 من القانون المدني الجزائري .

¹ - Art. 1844 - 1 C. Civ. Fran. ; « ..et la part de l'associé qui n'a apporte que son industrie est égale à celle de l' associe qui a le moins apporte, le tout sauf clause contraire... ».

² - فئات فوزي - نعيم فوزي: "نظرات قانونية مختلفة حول نطاق الحصّة بالعمل في الشركات التجارية في القانون الجزائري". - مجلة العلوم القانونية و الإدارية. جامعة أبو بكر بلقايد ، عدد 2، لسنة 2004، ص. 63.

³ - المادة 426 مدني جزائري فقرة 2: "... ويجوز الاتفاق على إعفاء الشريك الذي لم يقدم سوى عمله من كل مساهمة في الخسائر على شرط ألا يكون قد قررت له أجرة ثمن عمله".

ج) حصة العمل هي التزام مستقبلي ومستمر:

إنَّ الشَّرِيكَ بِعَمَلٍ يَتَعَهَّدُ بِأَن يَضَعُ تَحْتَ تَصَرُّفِ الشَّرِكَةِ خَيْرَاتِهِ وَأَعْمَالَهُ الَّتِي اتَّفَقَ عَلَيْهَا، وَلَا يَكُونُ هَذَا إِلَّا مُسْتَقْبَلِيًّا. وَهُوَ مُلْزَمٌ أَيْضًا بِالامْتِنَاعِ عَنِ الْقِيَامِ بِأَيِّ عَمَلٍ مِنْ شَأْنِهِ أَنْ يَشْكَلَ مُنَافَسَةً غَيْرَ مَشْرُوعَةٍ لِلشَّرِكَةِ. وَإِذَا تَحَصَّلَ عَلَى فَوَائِدٍ خَارِجِ الشَّرِكَةِ، عَنِ الْعَمَلِ الَّذِي تَعَهَّدَ بِتَقْدِيمِهِ لَهَا كحَصَّةٍ، وَجِبَ عَلَيْهِ رَدُّ هَذِهِ الْفَوَائِدِ إِلَى الشَّرِكَةِ¹.
 إِنَّ الطَّابِعَ الْمُسْتَمِرَّ لِلْحَصَّةِ بِالْعَمَلِ، يَسْتَلْزِمُ تَنْفِيذَهَا يَوْمِيًّا. وَبِنَاءِ عَلَى ذَلِكَ فَانَّ تَبَعَةَ الْهَلَاكِ تَقَعُ عَلَى عَاتِقِ الشَّرِيكَ بِعَمَلِهِ. فَانَّ أَصِيبَ بِمَرَضٍ أَوْ عَاهَةِ أَقْعَدْتَهُ عَنِ الْعَمَلِ، اعْتَبِرَ مُتَخَلِّفًا عَنِ أَدَاءِ حَصَّتِهِ، وَانْحَلَّتْ الشَّرِكَةُ بِالنِّسْبَةِ إِلَيْهِ، وَامْتَنَعَ عَلَيْهِ الْإِشْتِرَاكُ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْبَاحِ².

د) حصة العمل جائزة في شركات الأشخاص ومحظورة في شركات الأموال:

فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِنِطَاقِ حَصَّةِ الْعَمَلِ فِي الشَّرِكَاتِ التِّجَارِيَّةِ، يَجِبُ التَّمْيِيزُ بَيْنَ شَرِكَاتِ الْأَشْخَاصِ وَشَرِكَاتِ الْأَمْوَالِ.
 - بِالنِّسْبَةِ لِشَرِكَاتِ الْأَشْخَاصِ: لَا يَوْجَدُ مَا يَمْنَعُ مِنْ تَقْدِيمِ حَصَّةِ الْعَمَلِ كإِسْهَامٍ فِي هَذَا النُّوعِ مِنَ الشَّرِكَاتِ.

فَفِي شَرِكَةِ التَّضَامَنِ، (وَهِيَ الْمِثَالُ النَّمُودَجِي لِشَرِكَاتِ الْأَشْخَاصِ) الشَّرِكَاءُ يَتَحَمَّلُونَ وَمِنْ غَيْرِ تَحْدِيدِ كُلِّ دِيُونِ الشَّرِكَةِ، وَهُمْ مَسْؤُولُونَ بِالتَّضَامَنِ عَنْ وَفَائِهَا³.
 لِذَلِكَ لَا يَوْجَدُ مَا يَمْنَعُ مِنْ تَقْدِيمِ حَصَّةِ عَمَلٍ، لِأَنَّهُ حَتَّى فِي حَالَةِ عَجْزِ الذِّمَّةِ الْمَالِيَّةِ لِلشَّرِكَةِ عَنِ الْوَفَاءِ بِدِيُونِهَا، فَانَّ ذِمَّ الشَّرِكَاءِ تَبْقَى ضَامِنَةً لِلْوَفَاءِ بِدِيُونِهَا⁴.
 أَمَا شَرِكَةُ التَّوَصِيَةِ الْبَسِيطَةِ، فَهِيَ تَحْتَوِي عَلَى نَوْعَيْنِ مِنَ الشَّرِكَاءِ، هُمَا:

¹ - المادة 423 مدني جزائري، ويقابلها في التشريع الفرنسي المادة : Art. : 1843-3, C. civ. fran .

² - محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 30.

³ - راجع المادة 551 قانون التجاري الجزائري .

⁴ - راجع الفقرة الأخيرة من المادة 551 من القانون التجاري الجزائري .

- شركاء متضامنون، يخضعون للأحكام المطبقة على الشركاء المتضامنين في شركة التضامن، وبالتالي يجوز لهم تقديم حصة عمل.
 - ومن جهة أخرى، يوجد شركاء موصين، ممنوع عليهم تقديم حصة عمل، بموجب الفقرة الثانية من المادة 563 مكرر 1 من القانون التجاري: "...يلتزم الشركاء الموصون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي لا يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل".

ويرى البعض¹ في هذا الصدد، أن الشريك الموصي يجوز له أن يقدم حصة العمل للشركة، على أساس أن تكون من أعمال الإدارة الداخلية (أي في علاقته مع الشركاء فقط)، وهذا من دون أن يتدخل في أعمال الإدارة الخارجية التي هي ممنوعة عليه.
 غير أننا لا نوافقهم الرأي لأن المادة 563 مكرر 1 واضحة جدًا، وهي تمنع إطلاقاً على الشريك الموصي تقديم حصة عمل من غير استثناء.

- أما بالنسبة لشركات الأموال: فإن خصائص حصة العمل، المتمثلة في كونها غير قابلة للتقويم النقدي، غير قابلة للحجز عليها ولا تدخل في تكوين رأسمال الشركة، إلى جانب أنها غير قابلة للوفاء الفوري، هذا من جهة. ومن جهة أخرى، فإن الاعتبار المالي في شركات الأموال، إذ أن رأسمال الشركة هو الضمان الوحيد للوفاء بديونها، كل ذلك أدى بالمشروع الجزائري وعلى غرار نظيره الفرنسي، إلى أن يمنع حصة العمل في شركات الأموال².

¹ - فئات فوزي - نعيمة فوزي : المرجع السابق ، ص. 63.

² - بالنسبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة : راجع نص المادة 567 ق. تجاري : " يجب أن يتم الاكتتاب بجميع الحصص من طرف الشركاء و أن تدفع قيمتها كاملة سواء كانت عينية أو نقدية ، ولا يجوز أن تمثل الحصص في تقدم العمل ...".

الفرع الثاني

الطبيعة القانونية لمقدم حصة العمل و تمييزه عن العامل الأجير.

بعد أن تعرضنا في الفرع الأول لتعريف حصة العمل وخصائصها، سنحاول في هذا الفرع أن نبحث عن الطبيعة القانونية لصاحب حصة العمل وعن أهم النقاط التي تميّزه عن العامل. فهل يمكن اعتباره عاملاً أم شريكاً؟ وما هو الفرق بين الحالتين؟.

يعرّف العامل حسب المادة 2 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرّخ في 21 أبريل 1990 كما يلي: "يعتبر عمّالاً أجراً في مفهوم هذا القانون، كلّ الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتّب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى المستخدم".

من خلال هذا التعريف نجد أنّ هناك تداخلاً كبيراً بين حالتي العامل الأجير والشريك. فكلاهما يؤدّي عملاً لحساب الغير. فالعامل الأجير هو كل شخص يؤدّي أعمالاً مهما كانت طبيعتها، لصالح الغير الذي يدعى المستخدم، وهذا مقابل أجر يتلقاه. أمّا مقدم حصة العمل فيؤدّي العمل لصالح الشركة.

غير أنّ أهمّ ما يميّز العامل الأجير عن الشريك بعمل، ثلاثة أمور، نوردّها فيما يلي:

أولاً : علاقة التبعية بالنسبة للعامل الأجير ونية المشاركة بالنسبة لمقدم حصة العمل.

إنّ علاقة العامل الأجير بربّ العمل تميّزها علاقة التبعية، فهو ملزم بتنفيذ الأوامر والتعليقات الموجهة له في إطار التشريع والتنظيم المعمول به. في حين أنّ العلاقة التي تجمع الشريك بالعمل مع الشركة هي نية المشاركة، فهو لا يخضع لعلاقة التبعية، فحصة العمل كما يقول الفقيه "جورج ريبير" (تعتبر حصة العمل، عملاً يقدمه الشخص بصفته

شريك)¹. إن نية المشاركة أو كما يعبر عنها باللاتينية « L'affectio societatis » تفرض المساواة بين الشركاء و تنفي علاقة التبعية بينهم.

ثانيا: المشاركة في الأرباح و الخسائر.

أ - بالنسبة للعامل:

مبدئيا يخضع الأجر الذي يتلقاه العامل لحرية الاتفاق بينه وبين رب العمل، غير أنه يجب احترام القواعد الآمرة التي تحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون². وكما يبدو ظاهريا، فإن الأجر لا يتأثر بالربح الذي تحققه الشركة أو الخسارة التي تقع فيها. لكن هذا الأمر غير صحيح، لأن المادة 80 من قانون علاقات العمل الجزائري السابق الذكر (11/90) تفرض أن يكون الأجر متناسبا مع نتائج العمل. وتعرف المادة 82 من نفس القانون عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل، "بالأجرة حسب المردود ولاسيما العمل بالالتزام أو القطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الأعمال".

هذا ومن ناحية أخرى، فإن القانون يفرض للعمال نصيبا من الأرباح التي تحققها شركتهم اتي يعملون بها، (وهو ما سنتعرض له لاحقا في مبحث خاص به)³.

ب - بالنسبة لمقدم حصة العمل :

إن الشريك بحصة عمل، وإن كان يمكن أن يقرر له أجر عن عمله، إلا أنه يتحصل على نصيبه من الربح، الذي يحدد حسب الاتفاق وإلا فيكون حسب الفائدة التي تعود على الشركة من هذا العمل. كما أنه يساهم في تحمل الخسائر التي تقع فيها الشركة، ويجوز استثناء إعفاؤه من الخسائر إن لم يتلق أجرا عن عمله⁴.

¹ - G. Ripert : op.cit., «...Il s'agit d un travail à exécuter en qualité d'associé . » .P. 34.

² - المادة 87 من القانون 11/90 : "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين و التنظيمات الأكثر تمثيلا ..."

³ - راجع الصفحة 81 وما بعدها من هذا البحث.

⁴ - راجع النقطة المتعلقة بمشاركة الشريك بعمل في الأرباح و الخسائر، الصفحة 27 من هذا البحث.

من خلال التعرّض لهذه المعايير التي تميّز العامل الأجير عن الشريك، يتّضح لنا أنّ مقدّم حصّة العمل ليس عاملاً أجيّراً إنّما هو شريك في الشركة، لذلك سنستبعده من مجال الدّراسة لأنّ بحثنا يتعلّق بمشاركة العامل الأجير في الشركات التجاريّة وليس الشريك.

الفصل الأول

الفصل الأول

مشاركة العامل الأجير في تسيير الشركات التجارية

كان قانون الشركات الكلاسيكي يقوم على المبادئ الليبرالية المحضة التي تقرّ بمبدأ حق الملكية المطلق وحرية الإرادة، وأن المساهمين هم المالكون لوسائل الإنتاج بالمؤسسة وبالتالي لهم حرية التصرف فيها. ولا يمكن للعمال بحسب هذا المفهوم أن يتدخلوا في شؤون تسيير شركتهم بأيّ حال من الأحوال. غير أن تغيير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية خلال القرن العشرين، أدت إلى التراجع عن جمود تلك المبادئ، وإضفاء نوع من المرونة عليها.

ونظرا لتطور الحركة النقابية خلال هذا القرن، وممارستها لشتى وسائل الضغط، تمكنت من افتكاك إنجازات هامة في هذا المجال. سواء على الصعيد السياسي، عن طريق مساهمتها في إخراج قوانين تنظم إشراك العمال في شؤون شركتهم. أو على المستوى الميداني، عن طريق الفرض على مسيري الشركات باتخاذ القرارات داخل الشركة على نحو معين دون سواه، نتيجة للضغوط التي تمارسها. وما يمكن ملاحظته، أن تدخل العمال في شؤون التسيير قد يكون مباشرا، وهو ما سوف نحاول بحثه. وقد يكون غير مباشر، عن طريق ممارسة وسائل الضغط على هيئات التسيير، كالإضرابات والتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية، وهذه كلّها وسائل تساهم في توجيه القرار داخل الشركة. بما يخدم مصالح العمال، لكننا سنستبعد هذه الوسائل من مجال دراستنا لكونها وسائل غير مباشرة وهذا حتى نركز جهودنا في صلب الموضوع.

لذلك سنعالج هذا الفصل في مبحثين:

- المبحث الأول: نخصه لدراسة مشاركة العمال في مجالس إدارة الشركة.
- المبحث الثاني: ندرس فيه مشاركة العمال عن طريق مندوبي العمال ولجنة المشاركة.

المبحث الأول

مشاركة العامل في مجلس إدارة الشركة.

لقد أثر التوجّه الحديث لقانون الشركات على مسألة إشراك العمّال في مجلس الإدارة. فبعد أن كان مجلس الإدارة في ظل المفهوم التقليدي للشركة يقتصر على تمثيل أصحاب رأس المال (أي الشركاء فقط)، أصبح حاليًا من حق العمّال أيضا أن يكون لهم تمثيل داخل مجلس الإدارة، باعتبار أن مصلحة الشركة لم تعد همّ الشركاء فقط، بل أصبحت همّ أيضا العمّال باعتبارها مصدر رزقهم وضمان مناصب عملهم¹. وعلى هذا الأساس قد يصبح العمّال أعضاء في مجلس إدارة الشركة التي يعملون بها، لكن يجب في هذا الصدد التمييز بين حالتين: حالات فردية لهذه المشاركة، أين يجمع شخص بين صفة عضو مجلس الإدارة وعقد عمل يربطه بالشركة (المطلب الأول). كما أنّه في حالات أخرى قد يعتبر حق مشاركة العمال في مجلس إدارة الشركة التي يعملون بها حقًا جماعيًا للعمّال، يقومون بموجبه باختيار ممثلين عنهم لتولي مناصب قائمين بالإدارة في مجلس إدارة الشركة (المطلب الثاني).

¹ - راجع في هذا الصدد، مصطفى كمال طه: المرجع السابق، ص. 281.

- راجع كذلك محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 234؛ وانظر أيضا مراد منير فهمي: "نحو قانون واحد للشركات"، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991، ص. 162.

المطلب الأول

الحالات الفردية لمشاركة العامل الأجير في مجلس الإدارة.

نعالج في هذا المطلب مسألة الجمع بين صفة عضو مجلس الإدارة بالشركة وعقد عمل بالنسبة لنفس الشخص وفي نفس الشركة. وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 615 و616 من القانون التجاري الجزائري إذ تنص المادة 615 على أنه: "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي دون أن يضيّع منفعة عقد العمل، ويعتبر كل تعيين مخالف لأحكام هذه المادة باطلا، ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداورات التي ساهم القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون. وفي حالة الدمج يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات المدمجة"¹.

وتنص أيضا المادة 616 من القانون التجاري الجزائري على أنه: "لا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها". فالأمر إذن يتعلق بحالتين: حالة تتعلق بمنع القائم بالإدارة من الحصول على عقد عمل (الفرع الأول)، وحالة تتعلق بتعيين العامل الأجير في منصب قائم بالإدارة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حالة منع القائم بالإدارة من الحصول على عقد عمل بنفس الشركة.

قد يقوم عضو مجلس إدارة شركة المساهمة بإبرام عقد عمل مع نفس الشركة، يتولّى بموجبه مناصب عمل مهمة في الشركة (كمنصب مدير فني، مدير تجاري، مدير المستخدمين، مدير مالي...)، وهو ما يخلق وضعية حساسة بالنسبة للشركة. إذ أن لهذا

¹ - يقابل المادة 615 قانون تجاري الجزائري في التشريع الفرنسي المادة 93 من قانون 24 جويلية 1966 المتعلق بالشركات التجارية.

الجمع من ناحية، مجموعة من الإيجابيات كونه يساعد في الترقية الاجتماعية للقائمين بالإدارة¹، كما يساعد في السير الحسن للشركات خصوصا صغيرة الحجم منها². غير أن الجمع بين صفة القائم بالإدارة وعقد عمل قد يحمل في طياته خطرا، كون عقد العمل قد يكون مجرد عقد صوري فقط، من أجل تمكين بعض أعضاء مجلس الإدارة من الحصول على أجر إضافي وضمن حقوق اجتماعية لهم من دون قيامهم فعليًا بأداء العمل الذي يفرضه عليهم عقد العمل. كما أن حصول أعضاء مجلس الإدارة على مناصب عمل يجعلهم تحت السلطة السلمية لرئيس مجلس الإدارة، بحكم علاقة التبعية التي يفرضها عقد العمل. في حين أنه من الواجب أن يعمل رئيس مجلس الإدارة تحت رقابة مجلس الإدارة، فكيف يستوي أن تكون الهيئة المكلفة بمراقبة رئيس مجلس الإدارة تخضع لسلطته السلمية. إضافة إلى ذلك، فإن هذه الوضعية (وضعية الجمع بين صفة القائم بالإدارة وعقد العمل) تعرقل مبدأ "عزل أعضاء مجلس الإدارة في أيّ وقت"، لأن عضو مجلس الإدارة يمكن عزله في أيّ وقت، لكن عقد العمل يخوّل له منصب عمل لا يمكن أن يعزل منه إلا وفقا للأحكام العامة الواردة في قانون العمل (مثلا: التسريح التأديبي من منصب العمل لا يمكن أن يكون إلا وفقا للحالات والإجراءات المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل)، وعزله بدون احترام أحكام قانون العمل يؤدي إلى إلزام الشركة بتعويضات من أجل التسريح التعسفي، عادة ما تكون بالغة الضخامة لأن منصب العمل الذي يشغله جدّ راقى، لهذه الأسباب تحجم الشركة عن عزله من منصب عمله وهو ما يشكل حرقا لمبدأ "العزل في أيّ وقت".

فالمبدأ العام المعمول به في عزل القائمين بالإدارة في شركات المساهمة هو "العزل في أيّ وقت ومن قبل الشركاء"³، والتي يعبر عنها باللاتينية بعبارة "Révocable à tout".

¹ - عن طريق تمكينهم من مزايا الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد وغيرها من الضمانات الممنوحة للعمال.

² - Yves Guyon: op.cit., p. 323.

³ - المادة 613 قانون تجاري جزائري: "يجوز إعادة انتخاب القائمين بالإدارة كما يجوز للجمعية العامة العادية عزلهم في أي وقت" ويقابلها في التشريع الفرنسي المادة (Art.L.225-18 al2.C.Com. Fran).

"moment"، "adnutum" ويعزل بدون تعويض¹، وبدون أن تكون الجمعية العامة للشركاء ملزمة بتقديم المبرر والسبب الذي أدى بها إلى العزل². وقاعدة العزل هذه (أي العزل في أي وقت) تعتبر من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فأى شرط يوضع في القانون الأساسي للشركة أو في عقد مستقل يهدف إلى وضع قيود على هذه القاعدة يعتبر باطلاً وكأن لم يكن، كالشرط الذي يفرض على الشركة تعويض جزائي للقائم بالإدارة في حالة عزله. فقد قضت محكمة النقض الفرنسية ببطالانه³، وكذلك الاتفاقات التي تقضي بحصوله على منصب عمل في حالة عزله⁴ وكذلك الاستقالة بشرط الحصول على منصب عمل⁵.

لهذه الأسباب كان أغلب أعضاء مجلس الإدارة يتحايل ويقوم بإبرام عقد عمل مع الشركة حتى يضمن في حالة عزله أن يبقى شاغلاً لمنصب عمل (الذي يكون غالباً من المناصب العليا في الشركة)، وبهذه الطريقة يكون قد تحايل على قاعدة من النظام العام. لذلك نجد المشرع الجزائري، يمنع صراحة القائم بالإدارة من الحصول على عقد عمل، وذلك بنص المادة 616 ق.ت.ج: "لا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها".

¹ - وهذا ما قضت به الغرفة التجارية بمحكمة النقض الفرنسية، Cass.Com., 23 juin 1975, Bul.civ., IV, p. 147. فالقاعدة العامة أن عزل عضو مجلس الإدارة لا يترتب عليه أي التزام بالتعويض إلا في حالتين استثنائيتين أفرهما القضاء الفرنسي وهما: حالة عزله دون احترام الإجراءات الشكلية المقررة لصحة انعقاد وصحة مداولة الجمعية ويعتبر قرار العزل كأن لم يكن (وهذا ما قضت به الغرفة التجارية لمحكمة النقض الفرنسية في 19 ديسمبر 1983) وكذلك في حالة التعسف في استعمال الحق كأن يعزل عضو مجلس الإدارة من دون أن يمنح حق الدفاع عن نفسه أمام الجمعية العامة، وفي هذه الحالة يحصل عضو مجلس الإدارة المعزول على تعويض.

- code des sociétés, Dalloz, 1999, p. 220, n° 21 a 26.

² - وهذا ما قضت به الغرفة التجارية بمحكمة النقض الفرنسية Cass.Com., 3 Juin 1985, Bul.Civ., IV, p. 5.

³ - Cass.Com., 5 Fivr. 1974, Bul.Civ., IV, p. 40.

⁴ - هذا ما قضت به الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في 15 مارس 1983، كذلك الغرفة التجارية لمحكمة النقض الفرنسية في 26 جانفي 1999 إذ قضت بالبطالان المطلق لعقد العمل وكذلك للتعهد المقدم من قبل الشركة للقائم بالإدارة.

- v. code des sociétés, Dalloz, 1999, p. 219.

⁵ - Cass.Soc., 26 Juin 1980 : " Est nul le contrat de travail conclu par un président du conseil d'administration après sa démission mais conformément à un accord antérieur à celle-ci". v. code des sociétés, Dalloz, 1999, p. 224, n° 4.

بينما نجد أنّ المشرع الفرنسي لم يعبر عن منع القائم بالإدارة من الحصول على منصب عمل صراحة في نصّ المادة 93 من قانون الشركات التجارية السالف الذكر. لكنّ أغلب الفقه¹، والقضاء الفرنسي يؤكد ذلك، فقد استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسية على ذلك²، ويعتبر في هذه الحالة عقد العمل باطلا بطلانا مطلقا³، ويجب على القائم بالإدارة ردّ جميع المستحقات المالية التي تلقاها على سبيل الأجر أو ملحقاته⁴.

الفرع الثاني

حالة تعيين العامل الأجير في منصب قائم بالإدارة.

يمكن للعامل أن يصبح عضو مجلس الإدارة من دون أن يفقد منصب عمله، لكن باحترام شروط وضعتها المادة 615 من القانون التجاري الجزائري، وتقابلها المادة 93 من قانون الشركات التجارية الفرنسي. والغرض من هذه الشروط حماية ومراعاة مصلحة الشركة، وتمثّل فيما يلي:

- الشرط الأوّل: أن يكون عقد العمل سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه كقائم بالإدارة.

¹ - v. Philip Merle : op.cit., p. 407. voir aussi, Claude Penhoat : « Droit des sociétés », 5^{ème} édition, (AENGDE), p. 154.

² - Cass. Soc., 7 Juin 1974, Revue Sociétés, 1975. Cass.Com., 7 mars 1989, Bull. joly, 1989, p. 435. Cass. Soc., 2 Nov. 1993, R.J.D.A, 1994, p. 154.

³ - Cass.Com., 26 Janv. 1999, Bull. joly, 1999, p. 657. Cass. Soc, 10 Janv 2001.

⁴ - Cass.Com., 16 Mai 1995, Bull. joly, 1995, R.T.D. Com., 1995, p. 792.

في اجتهاد قضائي آخر أقرت محكمة النقض الفرنسية أنّه في حالة بطلان عقد العمل الذي تحصل عليه القائم بالإدارة فإنّه يمكن منحه تعويض على الأعمال التي قدمها للشركة في إطار عقد العمل الباطل.

- Cass. Soc., 6 Mai 1982 : "Qu'en cas de nullité du contrat de travail, le travailleur pouvait prétendre à une indemnité en raison de l'activité exercée en profit de l'entreprise". v. Claude Penhoat, op.cit., p. 159.

إنّ المادة 615 من القانون التجاري الجزائري التي وضعت هذا الشرط كانت مقتبسة من المادة 93 من قانون الشركات التجارية الفرنسي السابق الذكر، وقد كانت هذه المادة تفرض أن يكون عقد العمل سابقا عن التعيين كعضو بمجلس الإدارة بسنتين¹. غير أنّ هذا الشرط قد ألغي من المادة 93، بموجب القانون الذي عدّل أحكام قانون الشركات التجارية الفرنسي، الصادر في 11 فيفري 1994، اذ لم يعد هذا الشرط مطلوباً في التشريع الفرنسي.

بينما التشريع الجزائري (المادة 615 ق.ت.ج)، ما زال يشترط أن يكون عقد العمل سابقا بسنة عن حصول العامل على منصب عضو مجلس الإدارة. وحساب هذه المدة يثير مجموعة من الصعوبات، تعرض لها القضاء الفرنسي، ومنها على الخصوص. حالة ما إذا كان عقد العمل محل تعديل، فهل يكون حساب هذه المدة من تاريخ إبرام العقد الجديد أو من تاريخ العقد القديم. وكذلك في حالة تحويل العامل أو في حالة ما إذا كان العامل قد اشتغل في هذه المدة عند مجموعة من الشركات التابعة لنفس التجمع. وكذلك في حالة اندماج الشركات، هذه الحالة الأخيرة نص عليها المشرع الجزائري في الفقرة الأخيرة من المادة 615 ق.ت.ج: "في حالة الدمج يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات المدمجة"².

أمّا في الحالة التي تكون فيها الشركة في أصلها حديثة العهد بالإنشاء ولم تكمل مدة سنة، فمن غير الممكن إلزام العامل بان يكون قد اشتغل مدة سنة في شركة هي في حدّ ذاتها لم تمرّ على وجودها مدة سنة. وهذا ما أقرّه القضاء الفرنسي، إذ أنّه أعفى من شرط إتمام المدة اللازمة إذا كانت الشركة حديثة العهد³.

¹ - Ancien Art. 93, Code société Fran. : " Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa nomination...".

² - يقابلها في القانون الفرنسي الفقرة 3 من المادة 93 من قانون الشركات التجارية

"... En cas de fusion ou de scission, le contrat de travail peut avoir été conclu avec l'une des sociétés fusionnées ou avec la société scindée".

³ - Cass. Soc., 16 Oct. 1991, J.C.P., 1992. v. Yves Guyon: op.cit., p. 324.

أما الشرط الثاني: فيتمثل في ضرورة أن يكون عقد العمل حقيقي وفعلي، وليس مجرد عقد صوري. إذ تنصّ الفقرة الأولى من المادة 615 على أنه: "... ومطابقاً لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل..."¹.

فيجب أن تكون علاقة العمل جدية وحقيقية " Sérieuse et sincère "، وأن تكون علاقة تبعية مع الشركة². فحسب الاجتهاد القضائي الفرنسي، يجب أن تكون وظائف القائم بالإدارة منفصلة عن مهام منصب العمل، وألا تكون المهام هي نفسها، حتى يكون تعدد الأجور مبرراً. كما يجب أن تكون مهام منصب العمل تقنية وليست إدارية، لأنّ مهمّة الإدارة تدخل في الواجبات العادية لصفة القائم بالإدارة³.

وهناك شرط ثالث، غير موجود في التشريع الجزائري، أشارت إليه المادة 93 من قانون الشركات التجارية الفرنسية، مفاده ألا يتجاوز عدد أعضاء مجلس الإدارة الحاصلين على عقد عمل مع الشركة ثلث أعضاء المجلس⁴. ولا يدخل في حساب أعضاء مجلس الإدارة الحاصلين على عقد عمل، الأعضاء الذين يمثلون العمّال في مجلس الإدارة أو ممثلي العمّال المساهمين أو ممثلي الصندوق المشترك للتوظيف بالمؤسسة⁵.

¹ - يقابلها في النص الفرنسي

- Art. 93, Code. Soc. Fran. : " Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail correspond à un emploi effectif...".

² - إذا كان عضو مجلس الإدارة يؤدي أعمالاً لصالح الشركة، لكن بصفة مستقلة ومن دون أن يتلقى تعليمات وتوجيهات رئيس مجلس الإدارة فإنّه في هذه الحالة تنتفي علاقة التبعية التي يفرضها عقد العمل ونصبح أمام عقد وكالة للقيام بأعمال الشركة وليس عقد عمل، وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية (Cass.Soc. 19 Févr. 1986, Rev. Sociétés, 1986).

وكذلك الحال إذا كان مدير تجاري يربطه عقد عمل مع الشركة وأصبح رئيس مجلس إدارة الشركة وفي هذه الحالة فإنّ علاقة التبعية تنتفي لأنّه يصبح الهيئة العليا في الشركة وهو الذي يوجه التعليمات ولا يتلقى من أي جهة أي توجيهات. وهذا ما قضت به محكمة النقض.

³ - Cass. Soc., 12 Déc. 1990 Bull. Civ.; v. aussi Cass. Soc., 19 Févr. 1997, Rev. Sociétés 1997.

⁴ - Art. 93 al. 2 C. sociétés Fran. : "...Le nombre des administrateurs liés à la société par un contrat de travail ne peut dépasser le tiers des administrateurs en fonctions".

⁵ - Art. 93 al. 3 C. sociétés Fran. : "...Toute fois, les administrateurs élus par les salariés, les administrateurs représentant les salariés actionnaires ou le fond commun de placement d'entreprise en application de l'article 93-1 et dans les sociétés anonymes à participation ouvrière ; les représentants de la société coopérative de main d'œuvre ne sont pas comptés pour la détermination du nombre des administrateurs liés à la société par un contrat de travail mentionné à l'alinéa précédent".

وفي حالة مخالفة هذا الشرط فإن محكمة النقض الفرنسية (الغرفة التجارية) قررت بطلان التعيين في منصب قائم بالإدارة وليس بطلان عقد العمل¹. ولقد تعرّض القضاء الفرنسي لحالات خاصّة، كحالة تعديل عقد العمل بعد حصول العامل على منصب قائم بالإدارة. فيجب في هذه الحالة احترام إجراءات المراقبة الواجب احترامها في تعاقد عضو مجلس الإدارة مع الشركة، أي يجب عرضه على موافقة مجلس الإدارة. لكن في هذه الحالة يجب ألا يكون التعديل كبيرا إلى درجة أن يصبح عقدا جديدا². أمّا إذا كان تعديل عقد العمل قد بلغ درجة تغيره بعقد جديد، فإنّه في هذه الحالة يكون ممنوعا.

كما أقرت محكمة النقض الفرنسية، بأنّه في حالة عدم وجود اتفاق يقضي باستمرار عقد العمل في حالة حصول العامل على منصب عضو مجلس الإدارة فإنّ عقد العمل يعلق طيلة مدّة العهدة، ولا يتلقّى العامل الأجر. كما توقف كذلك تعويضات الضمان الاجتماعي لأنّها مرتبطة بعقد العمل³.

وما يمكن ملاحظته أخيرا أنّ المشرع الجزائري وعلى غرار نظيره الفرنسي، وضع ضوابط صارمة لمسألة الجمع بين صفة قائم بالإدارة وعقد عمل لدى نفس الشركة، الغرض منها حماية مصالح الشركة. وفي حالة عدم احترام هذه الشروط، يعتبر تنصيب العامل في منصب قائم بالإدارة باطلا، ويبقى عقد العمل قائما.

أمّا المداومات التي شارك فيها عضو مجلس الإدارة المعين بطريقة غير سليمة، فتبقى سليمة، حفاظا على الوضع الظاهر وحماية للغير حسن النية. وهذا ما تأكّده المادة 615 من القانون التجاري الجزائري: "...ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداومات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون...".

¹ - Cass.Com., 11 Juin 1986 (v. code Soc. Fran., Dalloz, 1999, p. 228, n° 32).

² - Joseph Hamel, Alfred Jouffret, par Gaston Lagarde, "Droit Commerciale", Tome 1, 2^{ème} édition, 2 volume, Dalloz, p. 374.

³ - Cass. Soc., 9 Juin 1999, R.J.D.A., 1999, p. 866. v. Philippe Merle : op.cit., p. 409.

ويلزم القائم بالإدارة برد كلّ المنح التي تحصل عليها بصفته كعامل.

المطلب الثاني

مشاركة العمال في مجلس الإدارة كحق جماعي للعمال.

نبحث في هذا المطلب عن الحالات التي يكون فيها حق مشاركة العمال في مجالس إدارة الشركات التجارية أو مجالس مراقبتها، حقا جماعيا مملوكا لمجموع عمال الشركة، يقومون بموجبه بانتخاب ممثلين عنهم داخل هذه المجالس. ويتمتع هؤلاء الممثلين بصوت تداولي، من أجل اتخاذ القرارات التي تهم الشركة، مثلهم مثل باقي أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين من قبل الجمعية العامة للمساهمين.

نحاول في الفرع الأول من هذا المطلب، البحث في هذه المسألة في التشريعات المقارنة (التشريع الألماني والتشريع الفرنسي وكذلك التشريع المصري). ثم نتطرق في الفرع الثاني، لموقف التشريع الجزائري.

الفرع الأول

موقف التشريعات المقارنة من مشاركة العمال

في مجلس الإدارة، كحق جماعي.

أولا: مشاركة العمال في مجلس المديرين ومجلس المراقبة في ألمانيا.

لقد سبق أن تعرّضنا لهذه المسألة عند دراستنا للتطور التاريخي لظاهرة مشاركة العمال في الشركات التجارية، ولاحظنا أن القانون الألماني يعتبر الرائد والسباق في هذه المسألة¹.

¹- راجع الصفحة 13 من هذا البحث.

وما يجدر الإشارة إليه، هو أن إدارة شركات المساهمة في ألمانيا تقوم على وجود هيئتين، هما مجلس المديرين ومجلس المراقبة. ولا يوجد نظام مجلس الإدارة في ألمانيا¹. ويفرض القانون الألماني² على الشركات التجارية، وبالأخصّ منها شركات الأموال (شركة المساهمة، الشركة ذات المسؤولية المحدودة) والتي يفوق عدد عمالها 500 عامل، أن يكون لها مجالس مراقبة. ويمثل العمال داخل هذه المجالس، إذ يحصلون على ثلث المقاعد بها. ويكون عدد ممثلي العمال داخل مجالس الإدارة متغيراً حسب حجم الشركة، دون أن يكون أدنى من ثلاث ممثلين (واحد يمثل العمال اليدويين، وآخر يمثل الإطارات، والثالث ممثل نقابي).

وقد صدر قانون آخر في 4 ماي 1976، يتعلّق بمشاركة العمال³، خاص بشركات الأموال التي تشغل أكثر من 2000 عامل. فيجب أن يكون العمال ممثلين في مجالس مراقبة هذه الشركات مثل ممثلي رأس المال.

أمّا أهمّ قانون في ألمانيا بهذا الشأن، فهو قانون 31 ماي 1951، وقانون 7 أوت 1957 المتعلق بشركات الفحم والتعدين⁴. فهذا النوع من الشركات يحتوي على مجلس المراقبة، يتكوّن بالتساوي من ممثلي العمال وممثلي رأس المال. إضافة إلى ذلك، يرأسه شخص محايد عن الفريقين.

كما أن مجلس مديري هذا النوع من الشركات، يحتوي على ممثل للعمال يسمى "مدير العمل"، يعيّن هذا الأخير من قبل ممثلي العمال في مجلس المراقبة، ويعزل من طرفهم أيضاً.

¹ - عكس ما هو معمول به في فرنسا والجزائر، إذ يوجد نظامين لتسيير شركة المساهمة هما: النظام الكلاسيكي. مجلس الإدارة، والنظام الحديث الذي هو مقتبس من النموذج الألماني. مجلس المديرين ومجلس المراقبة.

² - قانون 11 أكتوبر 1952 التعلق بتنظيم المؤسسات، المعدل في 2 أوت 1994.

v. Michel Fromont: "Droit Allemand des affaires...", édition Montchrestien, 2001, p. 233.

³ - La loi de 4 Mai 1976 sur la cogestion des travailleurs (Mitbestimmungs-gesetz ou Mibest G). v. Mechel Fromont : op.cit., p. 234.

⁴ - Les lois du 31 Mai 1951 et 7 Août 1956 sur la cogestion dans les sociétés produisant du charbon ou de l'acier. v. Mechel Fromont : op.cit., p. 235.

ثانياً: موقف التشريع الفرنسي في شأن مشاركة العمّال في مجلس الإدارة.

إنّ قانون الشركات في فرنسا، الصادر في 24 جويلية 1966، كان يفرض حضور ممثلين عن "لجنة المؤسسة" في جميع اجتماعات مجلس الإدارة، وذلك تطبيقاً لأحكام قانون العمل (Art L.432-6 al.1.C.Trav.Fr)¹. غير أنّ هؤلاء الممثلين لا يتمتعون سوى بصوت استشاري "Voie consultative". ومن أجل أداء مهمّتهم يجب تمّتعهم بحق إعلام يشمل الحصول على كافّة الوثائق المسلمة إلى بقية أعضاء مجلس الإدارة. ويقدم ممثلي لجنة المشاركة رأي هذه الأخيرة إلى مجلس الإدارة، الذي يجب عليه الردّ عليها برأي مسبب في هذا الشأن².

لكنّ الانطلاقة الحقيقية في فرنسا لإشراك العمّال في مجالس إدارة الشركات التجارية، كانت بصدور "قانون ديمقراطية القطاع العام" بـ 26 جويلية 1983 (La loi de démocratisation du secteur public)³، والذي جعل مشاركة ممثلي العمّال داخل مجالس إدارة شركات القطاع العام أو مجالس مراقبتها، بصوت تداولي "Voix délibérative"، أي يساهمون في اتخاذ القرارات داخل الشركة مثلهم مثل بقية أعضاء مجلس الإدارة.

ويحدّد هذا القانون تشكيلة مجالس إدارة شركات القطاع العام، بتركيبة ثلاثية إذا كانت الدولة تحوز كامل رأسمال الشركة. فيتكوّن مجلس الإدارة في هذه الحالة من (ممثلي الدولة، أشخاص مؤهلين، وممثلي العمّال منتخبين من طرف العمّال).

¹ - Art. L 432-6 al. 1^{er} du C. Tra. Fran. : " Dans les sociétés deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas".

² - Art. L 432-6 al. 2 du C. Tra. Fran. : "... Les membres de cette délégation du personnel ont droit aux mêmes documents que ceux adressés ou remis aux membres du conseil de surveillance à l'occasion de leurs réunions. Ils peuvent soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance, lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux". v. code des sociétés, Dalloz, 1999, p. 1512.

³ - Yves Guyon : op. cit., p. 414.

أما إذا كانت الدولة تحوز أغلبية رأسمال الشركة، فإن مجلس الإدارة يتشكل من ممثلي رأس المال (الدولة والمساهمين الخواص) وممثلي العمال الذين يحصلون على ثلث المقاعد¹.

أما بالنسبة لشركات القطاع الخاص، فقد صدر الأمر 86-1135 في 21 أكتوبر 1986، الذي لم يفرض على شركات القطاع الخاص إشراك العمال في مجالس إدارتها أو مجالس مراقبتها بصفة إجبارية، إذ جعل المسألة اختيارية. وعلى الجمعية العامة غير العادية أن تقرّر تعديل القانون الأساسي للشركة، بشكل يجعل مشاركة العمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة ممكنة وبصوت تداولي. هذه الإمكانية لم تستعمل سوى عدد قليل من الشركات².

لذلك صدر قانون في 25 جويلية 1994، الذي وُضع آليات جديدة لإشراك العمال في مجالس إدارة ومراقبة الشركات، هذه المشاركة إجبارية بالنسبة للشركات التي تمّ خصصتها بموجب قانون 19 جويلية 1993، واختيارية بالنسبة لباقي الشركات. إذ أنّ في الشركات التي تمّ خصصتها، يجب على الجمعية العامة غير العادية أن تعدّل القانون الأساسي للشركة قبل تحويل الشركة إلى القطاع الخاص، وتجعل تشكيلة مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة يحتوي على ممثلي العمال. فإذا كان عدد أعضاء مجلس الإدارة أقل من 15 عضواً، يجب أن يحوي ممثلين اثنين عن العمال، وممثل واحد عن العمال المساهمين. أما إذا كان عدد أعضاء المجلس يساوي 15 عضواً أو يزيد، فإنه يحوي ثلاث ممثلين عن العمال، وممثل واحد عن العمال المساهمين.

أما بالنسبة لشركات القطاع الخاص، فإنّ قانون 25 جويلية 1994 السابق الذكر، وضع إمكانية إشراك العمال المساهمين في مجالس إدارة الشركة، إذا كان مجموع العمال يحوز نسبة أكثر من 5% من رأس مال الشركة. وذلك بعد تقرير مجلس الإدارة الذي يثبت أنّ العمال يحوزون فعلاً على هذه النسبة، فتستدعى الجمعية العامة غير العادية من

¹ - Philippe Merle : op.cit., p. 589.

² - Ibid.

أجل تعديل القانون الأساسي، ووضع شرط يسمح بتعيين عضو أو عضوين في مجلس الإدارة من ممثلي العمال المساهمين، أو من أعضاء مجلس مراقبة « الصندوق المشترك للتوظيف الجماعي للمؤسسة » « Fonds commun de placement d'entreprise » الذي يملك أسهما في الشركة¹.

وفي حالة ما إذا قرّرت الجمعية العامة غير العادية عدم تعديل القانون الأساسي والسّماح بإشراك العمال في مجلس الإدارة، فإنّه في هذه الحالة لا يجوز إعادة هذا الطلب إلاّ بعد مرور 5 سنوات².

أمّا عن المركز القانوني لعضو مجلس الإدارة ممثل العمال، فهو يشارك في مداورات المجلس مثله مثل بقية أعضاء المجلس ممثلي المساهمين. يضطلع على جميع وثائق الشركة. وله صوت تداولي في اتخاذ القرارات داخل مجلس الإدارة. كما أنّه لا يوجد ما يمنع انتخابه كرئيس مجلس إدارة الشركة، أو كمدير عام³. إضافة إلى ذلك، فإنّه يحتفظ بعقد العمل الذي يجمعه مع الشركة، لكن يمنع عليه ممارسة أيّ نشاط نقابي أو مهمة عضو لجنة المؤسسة أو لجنة الصحة والوقاية في العمل. مع العلم أن العضو الذي لا يحترم حالات التنافي هذه، يعتبر مستقيلا بقوة القانون.

¹ - Art. L 93-1 al. 1^{er} du C.Soc. Fran. (Loi n° 94.640 du 25 Juillet 1994) qui dispose : " Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article 157-2 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que le personnel des sociétés qui lui sont liés au sens de l'article 208-4 représentent plus de 5 p 100 du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires, le cas échéant parmi les salariés, membres du conseil de surveillance d'un fond commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire... ".

² - Art. L 93-1 al. 3 du C.Soc.Fran. préc. : "...Si l'assemblée générale extraordinaire décide de ne pas modifier les statuts en application du présent article, les dispositions du premier alinéa sont à nouveau mises en œuvre, le cas échéant, dans un délai de cinq ans".

³ - Philippe Merle : op.cit., « ...Dans la même ligne, rien ne s'oppose à ce qu'ils sont désignés par le conseil comme président ou directeur général"., p. 522.

ينتخب أعضاء مجلس الإدارة ممثلو العمال من قبل مجموع العمال، بشرط أن يكون للمرشح أقدمية سنتين عمل فعلي في الشركة. ويشارك في الانتخاب كل عامل له عقد عمل سابق بـ 3 أشهر عن تاريخ الانتخاب، (Art L 225-28 al2C.Com.Fran). ومن أجل ضمان استقلالية أعضاء مجلس الإدارة ممثلي العمال، فإن القانون يمنح لهم حصانة خاصة في مواجهة "مبدأ العزل في أي وقت"¹. إذ أنه لا يمكن عزلهم إلا من قبل القضاء، من أجل ارتكابه خطأ في أداء وظائفه، بعد طلب من أغلبية أعضاء مجلس الإدارة². كما أن انقطاع علاقة العمل تؤدي لإنهاء مهامه كقائم بالإدارة ممثل للعمال³.

ثالثاً: مشاركة العمال في مجلس الإدارة في القانون المصري.

تقرر إشراك العمال في مجلس الإدارة في مصر لأول مرة، سنة 1961، بموجب القانون رقم 114 لسنة 1961، والذي اوجب أن يكون من بين أعضاء مجلس إدارة الشركة عضوان ينتخبان من العاملين فيها. ثم رفع عدد ممثلي العاملين في مجلس الإدارة إلى أربعة بالقانون رقم 141 لسنة 1963.

ثم صدر سنة 1966، القانون رقم 32 لسنة 1966، المتعلق بشركات القطاع العام وقضى بأن يكون نصف أعضاء مجلس الإدارة من ممثلي العاملين. ونفس الحكم نجده في القانون رقم 73 لسنة 1973، الذي يتعلّق بتحديد شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام وشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة⁴.

¹ - المبدأ في عزل أعضاء مجلس الإدارة أنه يتم من قبل الشركاء وفي أي وقت ومن دون تعويض.

² - Art. L 97-6 al. 2 du C.Soc.Fran. : "...Les administrateurs élus par les salariés ne peuvent être révoqués que pour faute dans l'exercice de leur mandat, par décision du président du tribunal de grande instance rendue en la forme des référés ; à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration, la décision est exécutoire par provision".

³ - Art. L 97-6 al. 1 du C.Soc.Fran. : " La rupture du contrat du travail met fin au mandat de l'administrateur élu par les salariés".

⁴ - راجع مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص. 282.

ونلاحظ أيضا أن المؤسس الدستوري المصري منح لمسألة إشراك العمّال في مجلس الإدارة طابعا دستوريا بنصه في المادة 26 من الدستور المصري: "للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها... ويكون تمثيل العمّال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام في حدود خمسين في المائة من عدد أعضاء هذه المجالس، وتعمل الدولة على أن يكفل القانون لصغار الفلاحين وصغار الحرفيين ثمانين في المائة في عضوية مجالس إدارة الجمعيات التعاونية الزراعية والجمعيات التعاونية الصناعية"¹.

أما بالنسبة لشركات القطاع الخاص فنجد القانون رقم 159 لسنة 1982²، والمتعلق بشركات المساهمة والتوصية بالأسهم وشركات ذات المسؤولية المحدودة، ينصّ على أحكام خاصة بموجب المادة 84 منه³. إذ يمنح للعاملين في شركات المساهمة التي تنشأ طبقا لأحكام هذا القانون نصيب في إدارة هذه الشركات، وتحدّد اللائحة التنفيذية طرق وقواعد وشروط اشتراك العاملين في الإدارة. ويجب أن ينصّ نظام الشركة على إحدى طرق الاشتراك في الإدارة التي تتضمنها اللائحة التنفيذية، وتمثّل هذه الطرق في ثلاثة⁴:

الطريقة الأولى: إشراك العاملين في مجلس الإدارة.

إذ يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للشركة شرطا يقضي بتعيين ممثلين للعاملين في مجلس الإدارة، ويحدّد عددهم وطريقة اختيارهم نظام الشركة. ووضحت المادة 251 من القانون 159 لسنة 1981، الشروط الواجب توافرها لصحة هذه الطريقة، فنصّت على أنّه يشترط ألاّ يتجاوز عدد ممثلي العاملين في مجلس الإدارة ثلث أعضاء المجلس. وأنّه يجب أن يتمّ اختيار هؤلاء الممثلين عن طريق العاملين بالشركة، وأن يتوافر فيهم ذات

¹ - المادة 26 من الدستور المصري الصادر بتاريخ 9 ديسمبر 1971 وهو الدستور الساري المفعول حاليا.

² - راجع أحمد محمد أبو الروس: "الموسوعة التجارية الحديثة"، الكتاب الأول، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص. 206.

³ - تنصّ المادة 84 من القانون رقم 159 لسنة 1981: "يكون للعاملين في شركات المساهمة التي تنشأ طبقا لأحكام هذا القانون نصيب في إدارة هذه الشركات. وتحدّد اللائحة التنفيذية طرق وقواعد وشروط اشتراك العاملين في الإدارة. ويجب أن ينصّ نظام الشركة على إحدى طرق الاشتراك في الإدارة التي تتضمنها اللائحة التنفيذية...". راجع محمد فريد العربي: "الشركات التجارية..."، الدار الجامعية الجديدة، 2003، ص. 239. راجع كذلك أحمد محمد أبو الروس: المرجع السابق، ص. 206.

⁴ - محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 238.

الشروط التي يتعين توافرها في أعضاء مجلس الإدارة من ممثلي رأس المال، فيما عدا شرط تقديم أسهم ضمان العضوية. وأنه يتعين ألا يكون قد سبق الحكم على ممثل العمال بعقوبة تأديبية خلال العامين السابقين على الترشيح، وتكون مدة عضوية هؤلاء الممثلين مثل مدة عضوية ممثلي رأس المال. وتحدد الجمعية العامة للمساهمين مكافأة هؤلاء الممثلين، كما يشملهم قرار الجمعية العامة بعزل المجلس في حالة صدوره¹.

الطريقة الثانية: إشراك العاملين في الإدارة على أساس تملكهم لأسهم العمل.

طبقا لهذه الطريقة، ينصّ نظام الشركة على إنشاء أسهم العمل، تصدر دون قيمة إسمية ولا يجوز تداولها ولا تدخل في تكوين رأس المال. وتقرّر هذه الأسهم لصالح العمال في الشركة دون مقابل.

وملكية هذه الأسهم لا تكون للعاملين في الشركة بأشخاصهم، بل لمجموع العاملين بها. ويتحقق هذا المجموع عن طريق تكوين جمعية خاصة، طبقا لقانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة، تتمتع بالشخصية المعنوية، ويشترك فيها العاملون الذين مضى على خدمتهم بالشركة أكثر من سنة. وتختار هذه الجمعية ممثلين لها بالجمعية العامة وبمجلس إدارة الشركة، وذلك في الحدود المنصوص عليها في النظام الأساسي للشركة².

الطريقة الثالثة: مشاركة العمال في الإدارة عن طريق لجنة إدارية معاونة.

وتتشكل بمقتضى هذه الطريقة، لجنة إدارية معاونة من ممثلين عن العمال. تعين بقرار من مجلس الإدارة، ويضع المجلس المذكور قواعد وشروط اختيار أعضاء اللجنة المشار إليها. وتعين اللجنة من بين أعضائها رئيسا، وفي حالة غيابه تعين العضو الذي يقوم بأعمال الرئاسة مؤقتا. ولرئيس اللجنة حق حضور اجتماعات مجلس الإدارة، ويكون له صوت معدود في المداولات.

¹ - أحمد محمد أبو الروس: المرجع السابق، ص. 207.

² - راجع مصطفى كمال طه: المرجع السابق، ص. 285؛ وانظر كذلك محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 240؛ راجع أيضا

أحمد محمد أبو الروس: المرجع السابق، ص. 207.

ويحضر اجتماعات اللجنة عضو مجلس الإدارة المنتدب، أو من يفوض من أعضاء مجلس الإدارة، وعدد من المديرين المسؤولين بالشركة، يختارهم مجلس الإدارة دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات. وتجتمع اللجنة مرة على الأقل كل شهرين، ولا يكون الاجتماع صحيحا إلا إذا حضره ثلث عدد الأعضاء على الأقل، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين، فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس.

وتختص هذه اللجنة بدراسة كافة الموضوعات الخاصة ببرامج العمالة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السلمية، وكذلك كل ما يتعلق بشؤون العاملين وبرامج وخطط وقواعد تحديد الأجور والمرتبات. فضلا عن الموضوعات الأخرى التي تحال إليها من مجلس الإدارة أو العضو المنتدب. وترفع اللجنة توصياتها ونتائج دراستها إلى مجلس الإدارة. وتضع اللجنة تقريرا سنويا خلال السنة المالية للشركة، يعرض على مجلس الإدارة، توضح فيه الموضوعات التي أحيلت إليها وما أوصت به في شأنها واقتراحاتها التي عرضتها على المجلس والتي تكون في مصلحة الشركة¹.

الفرع الثاني

موقف التشريع الجزائري من مشاركة العمال في مجلس الإدارة.

لقد تعرض المشرع الجزائري لمسألة مشاركة العمال في مجلس إدارة الشركات، ضمن أحكام قانون علاقات العمل (القانون 11/90 السابق الذكر)، إذ ينص في المادة 95 منه على أنه: "عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به".

¹ - محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 240.

يفهم من هذا النص، أن كل الشركات سواء كانت تابعة للقطاع الخاص أو للقطاع العام (لأن نص المادة جاء عاماً يشمل كل الشركات، وليس شركات القطاع العام فقط)، إذا كان عدد عمالها يفوق 150 عاملاً، وكانت مؤسسة في شكل شركة مساهمة أو شركة التوصية بالأسهم¹، فيجب أن يجوي مجلس إدارتها أو مجلس مراقبتها على ممثلين عن العمال تعيّنهم لجنة المشاركة.

غير أنه بالرّجوع إلى الأحكام العامة، المتعلقة بالشركات التجارية، والمنصوص عليها في القانون التجاري، لا نجد أيّ إشارة إلى تمثيل العمال داخل مجالس إدارة أو مجالس مراقبة شركات المساهمة أو مجلس المراقبة بشركة التوصية بالأسهم². وهو ما يشكّل تناقضاً في موقف المشرّع الجزائري، يستوجب إزالته بتعديل أحكام القانون التجاري بما يتناسب ومتطلبات المادة 95 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

أمّا بالنسبة لشركات القطاع العام، أو المؤسسات العمومية الاقتصادية، فنجد المشرّع الجزائري يفرض دائماً وجوب تمثيل العمال داخل مجالس إدارتها. فنجد أول نصّ ينظّم المؤسسات العمومية الاقتصادية، وهو القانون رقم 88-01³، الذي يفرض بموجب المادة 26 منه، أن يمثّل العمال عضوين داخل مجلس إدارة هذه المؤسسات⁴. وبالنسبة للمؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركات ذات مسؤولية محدودة،

¹ - لأنّ شركات المساهمة هي التي تحتوي على مجلس إدارة أو مجلس مراقبة، وكذلك شركة التوصية بالأسهم تحتوي على مجلس مراقبة، أمّا بقية الأشكال الأخرى من الشركات فلا تحتوي على هذه الهيئات.

² - راجع المواد من 610 إلى 641 من القانون التجاري فيما يتعلّق بمجلس إدارة شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، وراجع المواد من 654 إلى 673 من القانون التجاري فيما يتعلّق بمجلس المراقبة في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة، وراجع المادة 715 ثالثاً، فيما يتعلّق بمجلس المراقبة في شركة توصية بالأسهم.

³ - انظر القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 2 الصادرة في 13 يناير 1988.

⁴ - المادة 26 من القانون 88-01 السابق الذكر: "يتولى إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس إدارة يتكون من سبعة أعضاء كحد أدنى واثني عشر عضواً كحد أقصى من بينهم ممثلان بقوة القانون أي : عضوان بقوة القانون يمثلان العمال المنتخبين ضمن الشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 المذكور أعلاه..."

فيفرض بموجب مادته 29 أن يحتوي مجلس مراقبتها على عضوين يمثلان العمال ومنتخبين من طرفهم.

ثم صدر بعد ذلك، الأمر رقم 95-25، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة¹. الذي يفرض في مادته 25، أن يضم مجلس إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية ممثلين عن العمال².

إلا أن هذين التصيين، (قانون 88-01 والأمر 95-25) قد ألغيا، ويعتبر الأمر 01-04³ هو النص الواجب التطبيق حاليا على المؤسسات العمومية الاقتصادية. وهو أيضا يمنح للعمال حق التمثيل داخل مجلس إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية⁴.

وإضافة إلى المقعدين اللذين يحوزهما العمال داخل مجلس إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية، فإن بقية أعضاء مجلس الإدارة هم أيضا من الناحية القانونية عمال، غير أنهم ملزمين بتمثيل مصالح الدولة داخل هذه المؤسسة. فقانون العمل (90-11) في مادته الرابعة (4)، يعتبر مسيري المؤسسات العمومية الاقتصادية، عمالا يخضعون لنظام نوعي خاص بهم، يحدّد عن طريق التنظيم⁵.

¹ - الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة ، جريدة رسمية العدد 55.
² - تنص المادة 25 من الأمر 95-25: " يخضع إنشاء المؤسسات العمومية الاقتصادية وتنظيمها وسيرها للأشكال الخاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري غير أنه يجب على مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب كل حالة أن يشتمل على مقعدين (2) لصالح العمال الذين يتم تعيينهما وفق الكيفية المنصوص عليها في القانون المتعلق بعلاقات العمل ".
³ - الأمر 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وسيرها وخصوصتها ، جريدة رسمية العدد 47 المنشورة في 22 أوت 2001 ، والذي يلغي بموجب المادة 42 منه الأمر 95-25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة.

⁴ - المادة 5 من الأمر 04-01 السابق الذكر : " يخضع إنشاء المؤسسات الاقتصادية العمومية وتنظيمها وسيرها للأشكال الخاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري.
 غير أنه يجب أن يشتمل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة على مقعدين (2) لصالح العمال الأجراء حسب الأحكام المنصوص عليها في القانون المتعلق بعلاقات العمل... "

⁵ - يتعلّق الأمر، بالمرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات ، الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخ في 03-10-1990.

المبحث الثاني

مشاركة العمال عن طريق مندوبي العمال ولجنة المشاركة.

يلعب مندوبو العمال ولجنة المشاركة دورا هاما في ترقية الحوار والتواصل داخل المؤسسة، اذ يشكلون حلقة وصل بين العمال ورب العمل، ينقلون انشغالات واهتمامات ومطالب العمال إلى رب العمل. كما يقومون بالاطلاع على الوضعية الحقيقية للشركة، ونقل المعلومات اللازمة إلى العمال من أجل طمأننتهم على مستقبل شركتهم التي يعملون بها، والتي يشكل استقرارها ضمانا لمناصب عملهم.

ولقد ظهر لأول مرة نظام العمل "بلجان المؤسسة" في فرنسا، على إثر الأمر الصادر بـ 1945/02/22، ثم تبعه قانون 26 أفريل 1946 الذي رسم العمل بنظام ممثلي العمال، والذي كان معمولا به من قبل بصفة تلقائية عن طريق الاتفاقيات الجماعية¹.

أما في الجزائر، فأنشئ نظام العمل بلجنة المشاركة ومندوبي العمال لأول مرة سنة 1990، بمقتضى قانون علاقات العمل رقم 11/90 السابق الذكر². وتشير الإحصائيات أنه منذ 1990 إلى سنة 1996 بلغ عدد لجان المشاركة التي تم تنصيبها خلال هذه الفترة 893 لجنة تمثل 677951 عاملا³.

وستتناول بالدراسة في هذا المبحث مندوبي العمال. كيفية انتخابهم، صلاحياتهم وحمايتهم (في المطلب الأول). ثم نتعرض للجنة المشاركة انتخابها، سيرها، وصلاحياتها (في المطلب الثاني).

¹ - أهمية سليمان: المرجع السابق، ص. 270.

² - راجع الفصل الأول من الباب الخامس من قانون علاقات العمل السابق الذكر، من المادة 91 إلى 113.

³ - إحصائيات معتمدة من التقارير لوزارة العمل والحماية الاجتماعية الخاصة بالوضعية الاجتماعية والمهنية، نقلا عن أهمية سليمان: المرجع السابق، ص. 292.

المطلب الأولمندوبو العمال.

نتطرق في هذا المطلب. لانتخاب مندوبي العمال، في الفرع الأول. ثم لصلاحياتهم، في الفرع الثاني. أما الفرع الثالث، فخصصناه للحماية القانونية المخولة لمندوبي العمال.

الفرع الأولانتخاب مندوبي العمال.

يعتبر انتخاب مندوبي العمال إجبارياً، إذا كان عدد العمال الذي تضمه وحدة العمل المتميزة، أكثر من عشرين (20) عاملاً¹. كما أنه إذا كانت الهيئة المستخدمة تضم عدة وحدات عمل متميزة، تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملاً، لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملاً، ففي هذه الحالة يمكن للعمال أن ينضموا في أقرب مكان أو أن يجتمعوا لانتخاب مندوبيهم².

بينما نجد المشرع الفرنسي يجعل انتخاب مندوبي العمال، إجبارياً إذا كان عدد عمال الوحدة إحدى عشر عاملاً³.

يحدد عدد مندوبي العمال طبقاً للمادة 99 من قانون علاقات العمل كالتالي:

¹ - راجع المادة 91 فقرة أولى من القانون 11/90 السابق الذكر.

² - راجع المادة 92 من القانون 11/90 السابق الذكر.

³ - v. Art. L 421-1 du C. Trav. Fran.

عدد العمال	عدد المندوبين
من 20 إلى 50 عاملا	مندوب واحد
من 51 إلى 150 عاملا	مندوبان
من 151 إلى 400 عاملا	أربعة (4) مندوبين
من 401 إلى 1000 عاملا	ستة (6) مندوبين

ويخصّص مندوب إضافي عن كلّ شريحة 500 عامل إذا تجاوز عدد العمال 1000 عاملا.

يجري انتخاب مندوبي العمال مرّة كلّ ثلاث سنوات¹، يتمّ انتخابهم على دورين باقتراع فردي حرّ، سرّي ومباشر. وتحدّد شروط وإجراءات هذا الانتخاب بموجب القانون 90-11 السابق الذكر. في مواده من 97 إلى 101. كما صدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي 90-289 المؤرّخ في 9 سبتمبر 1990، المتعلّق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين².

أولاً: عملية الترشيح.

1- الشّروط الواجب توافرها في المترشحين:

تتمثل هذه الشّروط، في السنّ الأدنى للمترشح، وهو 21 سنة على الأقل. وشرط التّثبيت داخل المؤسسة، بأن يكون من العاملين فعلا داخل الهيئة التي يريد التّرشح ليكون مندوب عمّال بها. إضافة إلى شرط الأقدمية، بأن يكون قد اشتغل أكثر من سنة داخل الهيئة المستخدمة³. غير أنّ شرط الأقدمية داخل الهيئة المستخدمة يسقط إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة⁴.

¹ - راجع المادة 101 فقرة أولى من القانون 11/90 السابق الذكر.

² - راجع الجريدة الرسمية ، عدد 42 لسنة 1990.

³ - راجع الفقرة 3 من المادة 97 من القانون 11/90 السابق الذكر.

⁴ - راجع الفقرة 4 من المادة 97 من القانون 11/90 السابق الذكر.

2- موانع الترشح:

يمنع من الترشح لانتخاب مندوبي العمّال، الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول وفروع المستخدم وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى، الإطارات المسيرة والعمّال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية. والعمّال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية¹.

3- توزيع المقاعد حسب الأصناف المهنية:

تنصّ الفقرة 5 من المادة 98 من القانون 90-11 بأنه: "...يجب زيادة على ذلك أن يسمح نمط الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة المعنية...". تتمثل هذه الفئات العمالية، في فئتين اثنتين. فئة العمّال التنفيذيين البسطاء، من جهة. ومن جهة ثانية، فئة الأعوان المهرة والإطارات الأخرى من غير مسيري المؤسسة². ونجد المادة 17 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر، تحدّد لنا كيفية توزيع المقاعد حسب الأصناف المهنية. إذ يقع على عاتق اللجنة الانتخابية، واجب توزيع المقاعد المطلوب شغلها على مختلف المجموعات الاجتماعية والمهنية في كل مكان عمل متميّز، على أساس هيكل أعداد العمّال الخاص بالهيئة المستخدمة. ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات والأعوان المهرة في لجنة المشاركة، أقلّ من ثلث المقاعد المطلوب شغلها إلاّ في حالة تعديلات تتفق عليها اللجنة الانتخابية³.

4- احتكار الترشيحات في الدّور الأوّل على المنظمات النقابية التّمثيلية:

قبل 1996، كانت عملية التّرشح تتمّ بطريقة مباشرة من قبل العمّال. وكانت العملية الانتخابية تقتصر على دور واحد، يقدّم فيه العمّال ترشيحاتهم بكلّ حرّية. لكن خشية قيام المستخدمين وأرباب العمل، باستغلال نفوذهم وتقديم مترشحين لهم تركية الإدارة، عدّلت المادة 98 من قانون علاقات العمل 90-11، بموجب الأمر 96-21 المؤرّخ

¹ - راجع الفقرة 2 من المادة 97 من القانون 11/90 السابق الذكر.

² - راجع المادة 12 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

³ - راجع المادة 17 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

في 1996/07/09، وأصبح انتخاب مندوبي العمّال يتمّ في دورين، تحتكر المنظمات النقابية التمثيلية الترشّيات في الدّور الأوّل.

إذ تنصّ المادة 98 الجديدة، على أنّه: "يتمّ الاقتراع في دورين، في الدّور الأوّل تقدّم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمّال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحدّدة في المادة 97 أعلاه..."¹.

من ثمّ يثور التساؤل ابتداءً عن ماهيّة المنظمات النقابية التمثيلية، وعن معايير اكتسابها هذه الصّفة.

بمراجعة أحكام القانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلّق بكيفيّات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل و المتمّم، نخلص إلى أنّه لكي تحصل المنظمة النقابية على الصّفة التمثيلية يجب أن تتوفر فيها مجموعة من الشّروط الموضوعية والشّكلية:

أ) الشّروط الموضوعية: تتمثل في:

- شرط المدّة الزّمنية: إذ يجب أن يمرّ على تكوين المنظمة النقابية، على الأقلّ مدّة 6 أشهر من تاريخ إنشائها².

- شرط عدد المنخرطين: فتعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمّال، التي تضمّ 20 % على الأقلّ من العدد الكليّ للأجراء الذين تغطّيهم القوانين الأساسيّة لهذه المنظمات النقابية و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 % على الأقلّ في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة³.

¹ - كانت تنص المادة 98 من القانون 90-11 في صيغتها القديمة على أنّه: " يجب أن تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كميّات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمّال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً "

² - المادة 34 من القانون 90-14 السابق الذكر تنصّ على ما يلي: " تعتبر المنظمات النقابية للعمّال الأجراء والمستخدمين المكونة قانون منذ ستة (6) أشهر على الأقلّ وفقاً لأحكام هذا القانون تمثيلية وطبقاً للمواد من 35 إلى 37 أدناه "

³ - راجع المادة 35 فقرة 1 من القانون 90-14 السابق الذكر.

ب) الشّروط الشّكلية :

تمثل في ضرورة إبلاغ المستخدم أو السّلطة الإدارية المختصة حسب الحالة، في بداية كلّ سنة مدنية، بكلّ العناصر التي تمكّنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة. ويجب على المنظمات النقابية أيضا إبلاغ المستخدم، بعدد المندوبين المنتخبين في لجنة المشاركة¹.

فإذا كانت المنظمة النقابية تتمتع بهذه المعايير، فإنها في هذه الحالة تحتكر الترشيحات لانتخاب مندوبي العمال في الدّور الأوّل . لكن إذا كان عدد المصوّتين أقلّ من نصف الناخبين، فإنه يجري دور ثاني من الاقتراع في مدّة أقصاها ثلاثون يوما، ويكون فيه التّرشيح حرّاً بالنسبة لكلّ العمّال الذين تتوفّر فيهم الشّروط المذكورة سابقا.

ثانيا: إجراءات العملية الانتخابية.

نظرا لأهمية العملية الانتخابية، صدر المرسوم 90-289 السابق الذكر، والذي يحدّد إجراءات وكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين. وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

1- تكوين اللّجنة الانتخابية:

قبل إجراء الانتخابات تشكّل لجنة انتخابية، تتولّى الرّقابة والإشراف على سير الانتخابات. تتكوّن هذه اللّجنة من عدد متساوي من ممثلي المستخدم وممثلي العمّال، على أن لا يفوق عدد ممثلي كلّ طرف ثلاث (3) أعضاء.

يعيّن ممثلو العمّال ضمن اللّجنة الانتخابية، من طرف المنظمات النقابية التّمثيلية حسب عدد المنخرطين فيها. وإذا لم تكن هناك منظمات نقابية تمثيلية، فإنّ تمثيل العمّال في اللّجنة الانتخابية يتمّ إمّا بأشخاص تعيّنهم لجان المشاركة الموجودة من غير أعضائها، أو بأشخاص ينتخبهم مجموع العمّال ما عدا مسيري الهيئة المستخدمة².

¹ - راجع المادة 35 فقرة 2 من القانون 90-14 السابق الذكر.

² - راجع المادة 4 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

تمتّع هذه اللجنة الانتخابية بمجموعة من الصّلاحيات، تسمح لها بالرقابة والإشراف على العملية الانتخابية. فهي تتفق على التّقسيم الانتخابي حسب أماكن العمل المتميزة، تضبط القائمة الانتخابية التي يقترحها المستخدم، تقرّر توزيع المقاعد حسب كلّ مجموعة اجتماعية مهنيّة، تحدّد طريقة جمع التّرشّحات وإعلانها، تحدّد كيفية الإشراف على مكاتب التصويت، تحقق في سلامة سير الاقتراع وتسجيل النتائج، تجمع الشكاوى المتعلّقة بالاقتراع وتنتظر فيها، وتنصب مندوبي العمّال المنتخبين¹.

2- إعداد قائمة المنتخبين:

يلتزم المستخدم بإعداد القوائم الانتخابية، اعتماداً على سجلات أو جداول المستخدمين في الهيئة، مع التمييز بين كلّ مجموعة اجتماعية مهنيّة، المستخدمين التنفيذيين من جهة، والأعوان المهرة والإطارات الأخرى من غير مسيري المؤسسات من جهة أخرى. ويسجل ضمن هذه القوائم كل العمّال الذين يتجاوز سنّهم ستّ عشرة (16) سنة، ولهم أقدمية ستة (6) أشهر من الخدمة الفعلية في الهيئة المستخدمة.

تقفل القوائم الانتخابية، وتعلّق في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً قبل تاريخ الاقتراع. ولا يحقّ لأحد أن يصوّت، ما لم يكن مسجلاً في القائمة الانتخابية للهيئة المستخدمة التي يمارس بها نشاطه. وإذا رأى عامل أنّ اسمه لم يذكر في القائمة الانتخابية بغير حق، فيمكنه أن يقدم شكوى كتابية للجنة الانتخابية خلال أيام العمل الثلاثة التي تلي تاريخ تعليق القائمة الانتخابية، وتبثّ اللجنة الانتخابية في الحالة خلال أجل أقصاه ثلاثة أيام².

3- تنظيم الاقتراع:

تتولّى اللجنة الانتخابية مهمّة تحديد تاريخ الاقتراع أو تواريخه لكلّ مكان عمل على حدة. وتجري الانتخابات في غير يوم عمل أو خارج أوقات العمل العادية، إلاّ إذا

¹ - راجع المادة 7 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

² - راجع المواد 11، 12، 16 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

أبرم اتفاق بغير ذلك مع المستخدم. كما تقوم اللجنة الانتخابية بتحديد عدد مكاتب الاقتراع، على أن يكون مكتب واحد على الأقل لكل 200 عامل ناخب¹. وبعد الاقتراع، يتم فرز الأصوات علانية. ويحرر رئيس مكتب الاقتراع بعد الانتهاء من عملية الفرز، محضر نتائج الانتخابات ويوقعه جميع أعضاء المكتب. تعلن اللجنة الانتخابية النتائج النهائية لكل مكان عمل على حدة، وترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وفي حالة وقوع إشكالات في سير العملية الانتخابية، يجوز لكل من يهّمه الأمر أن يرفع احتجاجاً في أجل ثلاثين (30) يوماً التالية للانتخابات، أمام المحكمة المختصة إقليمياً، التي تبثّ بحكم ابتدائي ونهائي في أجل ثلاثين يوماً من إخطارها².

الفرع الثاني

صلاحيات مندوبي العمّال.

يختصّ مندوبو العمّال بممارسة جميع صلاحيات لجنة المشاركة، في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميّز وحيد، وهذا طبقاً للمادة 93 مكرر من قانون علاقات العمل.

وأهمّ صلاحيات لجنة المشاركة، تتمثل في حق الإعلام والاطّلاع، حق الرّقابة والاستشارة، وصلاحيات تسيير الخدمات الاجتماعية. وهو ما سنتعرض له بشيء من التفصيل عند دراستنا للجنة المشاركة في المطلب الثاني من هذا المبحث³.

¹ - راجع المادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-289 السابق الذكر.

² - راجع المادة 100 من قانون علاقات العمل 90-11 السابق الذكر.

³ - راجع الصفحة 73 من هذا البحث .

الفرع الثالث

الحماية القانونية لممثلي العمال.

من أجل تمكين مندوبي العمّال من ممارسة أعمالهم التمثيلية بكلّ استقلالية وحرية، وعلى غرار الممثلين النقابيين¹، وضع المشرّع مجموعة من الأحكام الوقائية، يحمي بمقتضاها ممثلي العمّال من أيّ تسريح أو تحويل أو عقوبة تأديبية يتعرّضون لها بسبب نشاطهم التمثيلي. إذ تنصّ المادة 113 من قانون علاقات العمل 90-11 السابق الذّكر على أنّه: "لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أي عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية...".

وقد دَعَم قانون علاقات العمل هذه الحماية الممنوحة لممثلي العمّال، بأحكام جزائية، يعاقب بمقتضاها كلّ من يعرقل تكوين لجنة المشاركة، أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها، أو صلاحيات مندوبي المستخدمين، بعقوبة تصل حتّى الحبس مدّة ثلاثة أشهر. وهو ما تنصّ عليه المادة 151 من القانون 90-11: "يعاقب بغرامة ماليّة تتراوح من 5000 إلى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة (03) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كلّ من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة".

غير أنّ المشرّع لم يتكلّم عن الحالة التي يُخلّ فيها ممثل العمّال بالتزاماته التي يفرضها عقد العمل والتّشريع والتنظيم المتعلّقين بالعمل، وتكون هذه المخالفة بشكل يستوجب التّسريح، فهل يمكن تعريضه لإجراءات التّسريح التأديبي أم لا؟

¹ - راجع القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، حيث ينصّ في الفصل الثالث من الباب الرابع في المواد من 50 إلى 57 على أحكام تُهدف إلى حماية الممثلين النقابيين من التحاوزات التي قد يتعرض لها ومن التّسريح أو النقل أو التحويل أو أي عقوبة أخرى يتلقونها من جراء ممارسة مهامهم النقابية.

إنّ مراجعة أحكام القانون 90-14 السابق الذكر، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، نجد المادة 54 منه تسمح للمستخدم بأن يباشر الإجراءات التأديبية ضدّ مندوب النقابي المعني¹، ويعتبر شرط إعلام التنظيم النقابي من النظام العام، ويعتبر أيّ تسريح مخالف لهذه الأحكام باطلاً وعدم الأثر². وتستمر هذه التدابير الحماية طوالمدة عهدة المندوب النقابي، وتمتدّ سنة بعد انتهاء مهمّته النقابية³.

وقد أكّدت المحكمة العليا في عدّة قرارات لها، على ضرورة احترام هذه الإجراءات عند ممارسة التسريح التأديبي ضدّ ممثلي العمّال والممثلين النقابيين، منها:

- القرار رقم 164162 المؤرخ في 09/11/1998:

" عن الوجه الثاني : المأخوذ من الخطأ في تطبيق القانون 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي بدعوى أنّ الحكم المطعون فيه يعيب على الطاعنة عدم احترامها أحكام المادة 54 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 التي تنصّ على الإخبار المسبق للمنظمة النقابية في حالة مباشرة أيّ إجراء تأديبي ضدّ مندوب نقابي، في حين أنّ هذه التوصية قد تمّ احترامها من طرف الطاعنة بموجب برقية إخبارية أرسلت إلى الأمين العام لفدرالية الاتحاد العام للعمّال الجزائريين بالجزائر. كما أنّ هذا الإجراء غير مشروط تحت طائلة بطلان عملية التسريح.

- حيث يتبيّن بالفصل من الحكم المطعون فيه أنّه أسس أيضا قضاءه على أنّ المطعون ضدّه له صفة النقابي ولا يمكن القيام بأيّ إجراء تأديبي ضدّه دون إعلام مسبق للجنة المشاركة أو المنظمة النقابية وأنّ إعلام الأجهزة المذكورة أعلاه يتمثل في إرسال تقرير يوضح الخطأ المهني المتورّط فيه والظروف التي تمّ فيها.

¹ - المادة 54 من القانون 90-14 السابق الذكر تنص على : " إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه ، يمكن استخدامه أن يباشر إجراء تأديبيا ضدّه بعد إعلام التنظيم النقابي المعني...".

تنص المادة 52 من نفس القانون على : " يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل".

² - راجع المواد 55 و56 من القانون 90-14 السابق الذكر.

³ - راجع المادة 57 من القانون 90-14 السابق الذكر.

- حيث أن المادة 54 من القانون 90-14 لا تحدّد عكس ما جاء في الحكم شكليات إخطار الهيئة النقابية، كما أنّها لا تحدّد الهيئة نفسها وإنّما تشير فقط إلى التنظيم النقابي المعني، لكنّها وضعت عكس ما جاء في الوجه المثار تحت طائلة البطلان وذلك بموجب المادتين 56 و59 المؤرّخ في 21/12/1991.

- حيث أنّ قاضي الموضوع لم يناقش البرقية التي قدّمتها الطاعنة كحجّة تؤكّد بموجبها أنّها أخطرت الهيئة النقابية التابع لها المطعون ضده، لذا فإنّ هذا الوجه مؤسس ويتوجّب قبوله¹.

هذا، ونجد التشريع الفرنسي أيضا يقرّ حماية خاصة لممثلي العمّال. فهو من جهة، يمنع منعا باتا كلّ تسريح على أساس الانتماء السّياسي أو النقابي أو بسبب الممارسة العادية لحق الإضراب، وكلّ تسريح حسب هذه الحالات يعتبر باطلا ولا أثر له، وهو ما نصّت عليه المادة (Art L 122-45 du C.Trav. Fan). كما أنّه، حتّى في حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل المشمول بالحماية، فإنّ المستخدم لا يمكنه تسريحه إلاّ بعد احترام إجراءات تفرضها عليه المادة (Art L 436-1 du C.Trav. Fan). هذه الإجراءات من النّظام العام، وتمثل في إخطار لجنة المشاركة وأخذ رأيها، واستصدار إذن من مفتشية العمل.

وقد قرّرت محكمة النقض الفرنسية في عدّة قرارات لها، أنّ أيّ تسريح من دون احترام الإجراءات الحماية التي يقرّها القانون، يعتبر باطلا ولا أثر له، حتّى وإن كان التسريح صادرا عن القضاء².

¹ - نقلا عن عبد السلام ديب: المرجع السابق، ص. 233.

² - Cass. Ch. Mixte 21 juin 1974 : " Ont institué une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun, qui interdit par suite à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens (autres que la nécessité d'obtenir l'avis du comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspecteur de travail) la résiliation du contrat de travail...".

v. Evelyn Bledniak : « Comité d'entreprise », 11^{ème} édition, (DELMAS), 1999, p. 92.

v. aussi, Gabriel Guéry : « Pratique de droit de travail », 1^{ère} édition, 2003, Montchrestien p. 560.

المطلب الثاني

لجنة المشاركة.

نعالج لجنة المشاركة في فروع ثلاث. نتعرض في الفرع الأول، لانتخاب لجنة المشاركة. ثمّ سنتعرض لسيرها والتسهيلات الممنوحة لها، في الفرع الثاني. أمّا الفرع الثالث، فنخصّصه لدراسة صلاحيات لجنة المشاركة.

الفرع الأول

انتخاب لجنة المشاركة.

تختلف طريقة انتخاب لجنة المشاركة في التشريع الجزائري، كثيرا عنها في التشريع الفرنسي. ففي الجزائر يتمّ انتخابها بطريقة غير مباشرة، إذ أنّ المندوبين الذين تمّ انتخابهم طبقا للإجراءات والشروط التي سبق ذكرها في المطلب السابق، يقومون بانتخاب لجنة المشاركة من بينهم، وهو ما نصّت عليه المادة 93 من قانون علاقات العمل بقولها: "ينتخب مندوبو المستخدمين، ضمن نفس الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا لأحكام المادتين 91 و92 من هذا القانون من بينهم لجنة مشاركة ويحدد عدد المندوبين طبقا للشروط المنصوص عليها في المادة 99 أدناه".

في حين نلاحظ أنّ القانون الفرنسي يجعل انتخاب لجنة المشاركة مستقلّ تماما عن انتخاب مندوبي العمّال. فكلاهما ينتخب بطريقة مباشرة من قبل العمّال، وكلاهما يمارس صلاحياته بصفة مستقلّة. ويكون انتخاب لجنة المشاركة إجباريا في فرنسا، إذا بلغ عدد عمّال المؤسسة 50 عاملا على الأقلّ لمدة 12 شهر متتابة أم لا خلال ثلاث سنوات السابقة.¹

¹ - v. Gabriel Guéry : op.cit.,p.p. 441 et 479. v. aussi Evelyn Bledniak : op.cit., p.27.

بينما في التشريع الجزائري، لا نجد أيّ حكم يحدّد لنا متى يكون تنصيب لجان المشاركة إجباريًا في المؤسسات، فالقانون الجزائري ينصّ فقط على إجباريّة انتخاب مندوبي العمّال إذا تجاوز عدد عمال المؤسسة 20 عاملاً.

الفرع الثاني

سير لجنة المشاركة والتسهيلات الممنوحة لها.

أولاً: سير لجنة المشاركة.

بعد انتخاب لجنة المشاركة، تقوم بإعداد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكوّن من رئيس ونائب رئيس عندما تتكوّن من مندوبين اثنين للعمّال على الأقل.

تعقد لجنة المشاركة اجتماعات دورية مرّة كلّ ثلاث أشهر على الأقل، ويكون ذلك بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها. ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوماً من تاريخ اجتماعها، ويمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

كما يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضاً تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخوّل قانوناً ويساعده مساعده، مرّة على الأقل كلّ ثلاثة أشهر. وتخصّص هذه الاجتماعات لدراسة كلّ المواضيع التابعة لاختصاصات لجنة المشاركة. ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل (30) ثلاثين يوماً على الأقل. ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون هذه النقاط داخلة في اختصاصات لجنة المشاركة، ويجب إبلاغها إلى المستخدم خمسة عشر يوماً على الأقل قبل التاريخ المقرّر لعقد الاجتماع¹.

¹ - راجع المواد من 102 إلى 104 من ق.ع.ع.

ثانيا: الشخصية المعنوية للجنة المشاركة:

المتمغن في أحكام قانون العمل الجزائري، يصل إلى نتيجة، هي أن المشرع الجزائري لم يعترف للجنة المشاركة بالشخصية المعنوية ولم يمنحها إياها¹. فليس لها إذا ذمة مالية مستقلة، وليس لها حق التقاضي، لكن المشرع ألزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي العمال الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولإنجاز أعمالهم الإدارية². كما ألزم الهيئة المستخدمة أيضا، بأن توفر ميزانيات خاصة للسماح للجنة المشاركة بالقيام بأعمالها³.

فالمشرع الجزائري لم يمنح للجنة المشاركة الشخصية المعنوية، على عكس التنظيمات النقابية التي يمنحها الشخصية المعنوية، بموجب المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، فمنحها حق التقاضي والتأسيس كطرف مدني للمطالبة بالتعويضات جراء الأضرار التي لحقتها، ومنحها حق تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية، وحق إبرام العقود والاتفاقيات والاتفاقات التي لها علاقة بهدفها، وحق اقتناء الأملاك المنقولة أو العقارية⁴.

إن عدم منح لجنة المشاركة الشخصية المعنوية، قد يثير من الناحية العملية مجموعة من المشاكل. فالقانون يمنح من جهة للجنة المشاركة مجموعة من الصلاحيات

¹ - بمراجعة المواد من 91 إلى 113 من القانون 90-11 السابق الذكر، المواد المتعلقة بأجهزة المشاركة لا نجد أي حكم يدل على منح لجنة المشاركة الشخصية المعنوية.

² - المادة 109 من القانون 90-11 السابق الذكر: " يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولإنجاز أعمالهم السكرتارية "

³ - المادة 111 من القانون 90-11 السابق الذكر: " تطبيقا لأحكام المادة 110 أعلاه تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات حسب الكيفيات التي تحدّد بالطرق التنظيمية "

⁴ - المادة 19 من القانون 90-14 السابق الذكر: " تكسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه، ويمكنها أن تقوم بما يأتي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية.

- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي "

والاختصاصات التي تمارسها، لكن عدم تمتيعها بالشخصية المعنوية يمنعها من اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بتلك الصلاحيات والحقوق، نظرا لعدم توفر الأهلية القانونية التي تتطلبها شروط رفع الدعوى.

ولذلك لم يكن يعترف التشريع الفرنسي قبل 1982 للجنة المؤسسة بالشخصية المعنوية، لكن منذ صدور قانون 28 أكتوبر 1982 المسمى «loi Auroux»، والذي عدل قانون العمل الفرنسي، منحت لجنة المؤسسة الشخصية المعنوية¹.

إذ تنص المادة (L431-6 C. Trav. Fran.) صراحة على تمتع لجنة المؤسسة بالشخصية المعنوية.

إن منح الشخصية المعنوية للجنة المؤسسة، يعني أن لها كامل الأهلية للتصرف مثلها مثل أي شخص طبيعي. فلها ذمة مالية مستقلة ويمكنها إبرام العقود (إيجار، بيع، عقد عمل، عقد توريد...) ويمكنها التقاضي أمام العدالة.

وعلى غرار أي شخص معنوي، يجب على لجنة المؤسسة تعيين شخص طبيعي من بين أعضاء اللجنة ليتولى تمثيلها². ولا يعتبر رئيس لجنة المؤسسة هو ممثلها إذا لم يتم تعيينه من قبل اللجنة كمثل، إذ يمكن أن تعهد بمهمة التمثيل لعضو آخر غير الرئيس، كالأمين العام مثلا³، يمكن أن تكون هذه العهدة عامة أو خاصة تتعلق بأمر معين فقط، أو تكون محددة المدة أو غير محددة المدة.

ويتربط على منح لجنة المؤسسة الشخصية المعنوية ما يلي:

أ/ حق التقاضي: فيمكن للجنة المؤسسة التقاضي أمام العدالة، إما بصفتها مدعيا أو مدعى عليه، لكن في الإطار المتعلق بسيرها وبهدفها الذي أنشأت من أجله. ويجب أن تكون لها مصلحة شخصية ومباشرة، أي أن أهلية التقاضي الممنوحة للجنة المؤسسة

¹ - Evelyn Bledniak: op.cit., p. 139.

² - Art. R. 432-1 du C. trav. Fran. : " Pour l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article L 431-6, le comité est valablement représenté par un de ses membres délégué à cet effet".

³ - Cass. Soc., 11 novembre 1986 : " La délibération mandatant le secrétaire ou secrétaire adjoint pour le représenter en justice était valable". Evelyn Bledniak: op.cit., p.140.

محددة بهدفها الذي وضعه لها القانون، ففي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأن لجنة المؤسسة ليست لها مصلحة في رفع دعوى شخصية تهمُ عاملاً¹، ولا يمكنها رفع دعوى لحماية المصالح العامة للمهنة لأن ذلك من اختصاص النقابات وليس من اختصاص لجنة المؤسسة. فلا يمكنها اللجوء إلى القضاء، إلا إذا كانت لها مصلحة شخصية، مباشرة وحالة.

فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن الدعوى التي ترفعها لجنة المؤسسة ضد مسير الشركة من أجل جنحه إساءة استعمال أموال الشركة والتعسف في استعمال سلطاته، اعتبرتها لا تدخل في المصلحة الشخصية والمباشرة للجنة المؤسسة، لذلك رفضت الدعوى لانعدام المصلحة².

* وبالتوازي اعتبرت محكمة النقض أيضاً أن الدعوى التي يرفعها المستخدم ضد شخص من أجل تحويل أموال لجنة المؤسسة وإساءة استعمالها، اعتبرتها غير مقبولة لانعدام المصلحة بالنسبة للمستخدم فلا يمكن رفع هذه الدعوى إلا من قبل اللجنة ذاتها بواسطة ممثلها³.

ب/ الذمة المالية للجنة المؤسسة: إن منح المشرع الفرنسي لجنة المؤسسة الشخصية المعنوية، يستتبعه بالضرورة الاعتراف لها بذمة مالية مستقلة، فيمكنها تلقي هبات وعطايا نقدية أو عينية، منقولة أو عقارية. ويمكنها أيضاً أن تملك عن طريق الشراء أو عن طريق الهبة، أن تتصرف في هذه الأموال بالبيع أو التنازل. لكن عليها دائماً أن تستعمل ذمتها المالية بما يتماشى وأهدافها المحددة لها قانوناً، أي في إطار اختصاصاتها ومهامها المحددة قانوناً.

¹ - Cass. Soc., 18 mars 1997. v. Evelyn Bledniak: op.cit., p.140.

² - Cass. Crim., 7 Juin 1983, Bull. Crim., n° 172. Cass. Crim. novembre 1988. v. Evelyn Bledniak: op.cit., p.140.

³ - Cass. Crim., 23 novembre 1992. v. Evelyn Bledniak: op.cit., p.140.

ويمكن أيضا إخضاع لجنة المؤسسة لقواعد الإفلاس وإجراءاته، أو لإجراء التسوية القضائية، إذا ما تعرضت للتوقف عن الدّفع، وتكون أموال لجنة المؤسسة عرضة للحجز والبيع.

ومثل أي شخص معنوي فإنّ الشّخصية المعنويّة للجنة المؤسسة تبقى مستمرة إلى حين إتمام إجراءات التصفية والقسمة.

فالملاحظ إذا، أنّ المشرّع الفرنسي متّع لجنة المؤسسة بالشّخصية المعنويّة في حدود ما يتطلبه تحقيق أهدافها وممارسة اختصاصاتها، بينما نجد المشرّع الجزائري لا يعترف للجنة المشاركة بالشّخصية المعنويّة. لذلك نرجو أن يتدارك المشرّع الجزائري هذا النقص، ويمنح للجنة المشاركة الشّخصية المعنويّة، حتّى تتمكن من أداء مهامها وصلاحياتها بشكل فعّال.

ثالثا: التسهيلات الممنوحة للجنة المشاركة.

من أجل تمكّين لجنة المشاركة من أداء مهامها وممارسة صلاحيتها، أقرّ لها المشرّع مجموعة من التسهيلات والامتيازات التي ألزم المستخدم بضمانها. وتتمثل هذه التسهيلات في:

توفير المقرّ اللازم والملائم للجنة المشاركة، ويضمن لها أيضا توفير جميع الوسائل الضرورية لعقد اجتماعها وإنجاز أعمالها السكرتارية¹. ويلتزم المستخدم أيضا بتوفير الميزانية اللازمة للجنة المشاركة من أجل ممارسة صلاحيتها².

كما أنّ القانون منح لمدوبي المستخدمين حق التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشّهر، مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل، ليمارسوا صلاحياتهم كممثلين للعمّال. وتكون كميّات حساب السّاعات المخصصة لممثلي العمّال موضوع

¹ - راجع المادة 109 من ق.ع.ع.

² - راجع المادة 111 من ق.ع.ع.

اتفاق مع المستخدم، ولا يدخل في حساب الساعات الشهرية الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها، أو التي يقبلها بناء على طلبهم. ويمكن لممثلي العمّال أن يتفقوا على منح حقهم في ساعات العمل مدفوعة الأجر إلى أحد زملائهم أو البعض منهم من أجل ممارسة المهام التمثيلية، ويكون ذلك محلّ اتفاق خاص مع المستخدم¹.

الفرع الثالث

صلاحيات لجنة المشاركة.

لقد منحت المادة 94 من قانون علاقات العمل للجنة المشاركة مجموعة من الاختصاصات والصّلاحيات. وعلى غرار ما هو معمول به في فرنسا، فإنّ صلاحيات لجنة المشاركة تتركز أساسا على حقّ موسّع للإعلام والإطّلاع، حق الرّقابة والاستشارة، وسلطات محدودة للتّدخل في التّسيير، وهو ما سنحاول بحثه اتّباعا.

أولا: حق لجنة المشاركة في الإعلام والإطّلاع.

يعتبر حق الإعلام الممنوح للعمّال بواسطة لجنة المشاركة أهمّ حقّ، فموجبه تكون لجنة المشاركة على دراية بشؤون المؤسسة التي يعملون بها، وبتطوّرها الاقتصادي والمالي. ولقد منح المشرّع الجزائري، على منوال نظيره الفرنسي سلطات واسعة للجنة المشاركة في هذا المجال. إذ يمكنها أن تطلّع على كلّ الوثائق التي يحق للشركاء الإطّلاع عليها، بل أكثر من ذلك فقد تُمكن من معلومات ومعطيات لا تمنح حتّى للشركاء. فقد ألزم المشرّع الجزائري المستخدم بأن يُمكن لجنة المشاركة مرّة كل ثلاثة أشهر على الأقل من المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وكذلك المعلومات المتعلقة بتطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل، وأيضا المعلومات

¹ - راجع المواد 106 - 107 - 108 من ق.ع.ع.

التي تخصُّ نسبة التعيُّب وحوادث العمل والأمراض المهنية، وكلُّ المعلومات التي تمُّ تطبيق النظام الداخلي¹.

زيادة على ذلك، فإنَّ من حق لجنة المشاركة الإطّلاع على الكشوف الماليّة للهيئة المستخدمة، والمتمثلة في الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر². ويمكنها أن تستعين في ذلك بخبير محاسب³ من أجل تحليل حسابات الشركة ويقع على عاتق الشركة واجب دفع مستحقات الخبير وأتباعه⁴.

وتختصُّ لجنة المشاركة بتوصيل المعلومات والمعطيات التي توصلت إليها إلى العمّال، غير أنّه يقع على عاتقها مسؤولية الحفاظ على السرِّ المهني والكتمان فيما يتعلّق بالمعلومات ذات الطّابع السّري الخاصّة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسّرية⁵.

نفس الشّيء نلاحظه بالنّسبة للتّشريع الفرنسي، فهو يمنح للجنة المؤسسة حق موسع في الإعلام⁶ إذ أنّ المستخدم ملزم بأن يوفر وبصفة دوريّة المعلومات اللازمة للجنة. ويعتبر حق الاعلام حقاً عاماً يلتزم المستخدم بتوفيره دون حاجة لأن تطلبه لجنة المشاركة.

فبمجرد مرور شهر على انتخاب لجنة المشاركة الجديدة (أي مرّة كلّ سنتين) يلزم المستخدم بأن يوفر لها وثائق مكتوبة تحوي المعلومات الكافية التي تتعلّق بـ :

¹ - انظر المادة 94 فقرة أولى من ق.ع.ع.

² - راجع المادة 94 فقرة 6 من ق.ع.ع.

³ - انظر المادة 110 من ق.ع.ع : " تنظم لجنة المشاركة نشاطها في إطار اختصاصها ونظامها الداخلي ، كما يمكنها أن تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل "

⁴ - المادة 111 من ق.ع.ع : " تطبيقاً لأحكام المادة 110 أعلاه تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات حسب الكيفيات التي تحدّد بالطرق التنظيمية "

⁵ - راجع المادة 94 فقرة 7 من ق.ع.ع.

⁶ - v. Yves Guyon: op.cit., p. 402 ; Philip Merle: op.cit., p. 621. v. aussi, Evelyn Bledniak: op.cit., p. 155.

- الشكل القانوني للمؤسسة وتنظيمها (كالتوزيع الجغرافي لوحدات العمل، نشاطات الشركة...).
- توزيع رأسمال الشركة بين الشركاء الذين يجوزون على الأقل 10% من رأسمال الشركة، لمعرفة هوية الشركاء الذين يمثلون الأكثرية.
- معلومات اقتصادية حول المؤسسة، كالمشاريع الاستثمارية والنتائج المحققة¹.
ويلتزم المستخدم أيضا بأن يضع تحت تصرف لجنة المؤسسة تقريرا سنويا يتعلق بالنتائج التي تحققها المؤسسة :
- نشاط المؤسسة ورقم أعمالها، النتائج العامة للإنتاج بحسب الحجم والقيمة، تطور هيكل الأجور، تطور هيكل الأجور يوضح فيه حجم الأجور المدفوعة خلال السنة الجارية والسنة السابقة على مستوى كامل المؤسسة وأيضا على مستوى كل وحدة وكذلك حسب الجنس وحسب أصناف العمال، وضعية العقود من الباطن التي تحصلت عليها الشركة، وضعية الاستثمارات، الأرباح والخسائر التي حصلت وكذلك معلومات حول توزيع الأرباح إذا تم ذلك².
- كما يلتزم المستخدم بأن يضع تحت تصرف لجنة المؤسسة تقريرا ثلاثي يحوي المعلومات المتعلقة بالوضعية العامة للمؤسسة خلال ثلاث أشهر : التطور العام للطلبات، التطور العام للإنتاج، وأيضا وضعية المؤسسة في مواجهة التزاماتها بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وكذلك وضعية التشغيل داخل المؤسسة خلال الثلاثي.
وبالإضافة إلى تلك التقارير التي يضعها المستخدم تحت تصرف لجنة المؤسسة (التقرير الأول عند انتخابها، والتقرير السنوي، والتقارير الثلاثية) فإن لجنة المؤسسة لها صلاحية الإطلاع على جميع الوثائق والمستندات الحسابية والمالية المتعلقة بالمؤسسة، وتطلع عليها قبل أن تعرض على الجمعية العامة للشركاء أو جمعية المساهمين.

¹ - v. Art. L. 423-4 al. 1^{er} du C.tra. Fran. .

² - v. Art. L. 423-4 al 2 du C.tra. Fran. .

تضطلع على حساب الميزانية، حساب النتائج، تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، تقرير محافظ الحسابات، جدول أعمال الجمعية العامة . وتطلع أيضا في مقر الشركة إذا طلبت ذلك على قوائم الجرد للسنة المالية الجارية ولثلاث سنوات السابقة، قائمة أعضاء مجلس الإدارة الحاليين والسابقين خلال 3 سنوات السابقة، محاضر الجمعيات العامة خلال 3 سنوات السابقة¹.

وهكذا نلاحظ أن كلاً من المشرعين الجزائري والفرنسي، أعطى حق الإعلام الواسع للجنة المشاركة وذلك من أجل إشراك العمال في المعلومات حول المؤسسة التي يعملون بها، حول وضعيتها الاقتصادية والاجتماعية، و سبل تطويرها، ومستقبلها وآفاقها. إذ أن حق الإعلام يمنح العمال نوعاً من الطمأنينة حول مستقبل مؤسستهم ومستقبل مناصب عملهم.

ثانياً: حق الرقابة والاستشارة.

بالإضافة إلى الحق الأساسي الذي تمارسه لجنة المشاركة وهو حق الإطلاع والإعلام، فإن لها أيضا صلاحيات الرقابة والاستشارة في مجموعة من المسائل التي تهم العمال وتهم مصلحة المؤسسة أيضا.

فتقوم بمراقبة مدى التزام المستخدم بالأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، وكذا الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي².

وفي حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يمكن للجنة المشاركة في هذه الحالة القيام بكل ما هو مناسب لدى المستخدم³، كالقيام بإخطاره وتنبهه إلى ضرورة تصحيح الأوضاع. ويجدر الإشارة إلى أنه ليس من صلاحيات لجنة المشاركة القيام بأعمال احتجاجية كالإضراب لأن ذلك من اختصاص النقابات وليس من اختصاص لجنة المشاركة.

¹ - v. Art. L. 423-4 al. 5 du C.tra. Fran. .

² - راجع الفقرة 2 المادة 94 من ق.ع.ع.

³ - راجع الفقرة 3 المادة 94 من ق.ع.ع.

ويجب كذلك على المستخدم أن يستشير لجنة المشاركة في مجموعة من القرارات قبل أن يقوم بتنفيذها، هذه القرارات التي يجب فيها أخذ رأي لجنة المشاركة منصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 94 من ق.ع.ع.، وهي على التوالي:

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل).
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين.
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين.
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

ثالثا: تدخل لجنة المشاركة في التسيير.

يتم تدخل لجنة المشاركة في التسيير عن طريق تعيين ممثلين اثنين عن العمال سواء من أعضاء اللجنة أو من غيرهم، تعينهم كأعضاء بمجالس إدارة أو مجالس مراقبة الشركات التجارية التي تحتوي على هذه الهيئات، ويكون عدد عمالها أكثر من 150 عاملاً¹.

زيادة على ذلك، فإن لجنة المشاركة تختصُ بصلاحيات تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، وتضمُّ هذه الخدمات عدّة أمور، منها النشاطات الترفيهية (كالمخيمات الصيفية، الرحلات...) النشاطات الثقافية (إقامة الحفلات للعمال، وإحياء الأعياد والمناسبات...) والنشاطات الرياضية...، هذه الأمور كلها تختصُّ لجنة المشاركة بتسييرها مباشرة، لكن يمكنها أن تبرم اتفاقاً مع المستخدم من أجل أن يقوم هو بتسيير الخدمات الاجتماعية وتتولّى هي الرقابة على هذا التسيير².

¹ - راجع المادة 95 من ق.ع.ع. راجع أيضا الصفحة 53 من هذا البحث .

² - راجع الفقرة 5 المادة 94 من ق.ع.ع.

نخلص ممّا سبق إلى أنّ فعالية دور لجنة المشاركة سواء في التشريع الجزائري أو الفرنسي لا تظهر بقوة سوى في الجوانب والمسائل الاجتماعية والمهنية، حيث يمكنها المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بها عن طريق إبداء الرأي والاستشارة والرقابة، في حين يقتصر دورها في بقيّة الأمور المتعلقة بتسيير المؤسسة على حق الإعلام والإطلاع فقط.

ولقد أصبح للجنة المشاركة دوراً متزايداً، فهي من جهة تساهم في توصيل مطالب واهتمامات العمّال إلى المسؤولين الرئيسيين على المؤسسة قصد دراستها وإيجاد الحلول المناسبة لها قبل تطوُّرها وتحوُّلها إلى إشكالات، قد تؤدّي إلى نزاعات بين الطرفين وما قد ينجم عنها من إضراب من قبل العمّال أو غلق للمؤسسة من قبل صاحب العمل. ومن جهة أخرى، فهي تساهم في نقل رغبات وقرارات وبرامج ومشاريع المسؤولين على المؤسسة إلى العمّال إمّا لمناقشتها أو إبداء الرّأي فيها وإمّا لتطبيقها بما يخدم مصلحة الطرفين¹.

¹ - راجع ، أهمية سليمان ، المرجع السابق ، ص. 269.

الفصل الثاني

الفصل الثاني

المشاركة المالية للعامل الأجير في الشركات التجارية

بعد أن تعرضنا في الفصل الأول من هذا البحث إلى مشاركة العامل الأجير في تسيير الشركات التجارية، ورأينا المركز الممنوح للعامل داخل الشركة. سنحاول التعرض في هذا الفصل، إلى المشاركة المالية للعامل الأجير في الشركات التجارية، وذلك حسب الخطة التالية:

- المبحث الأول: مشاركة العامل الأجير في النتائج المالية للشركة والأرباح التي تحققها
- المبحث الثاني: وعن مشاركة العامل في رأسمال الشركة .

المبحث الأول

مشاركة العامل الأجير في النتائج المالية للشركة والأرباح التي تحققها.

سنقوم بالبحث في هذه المسألة في التشريعات المقارنة، وخصوصا التشريع الفرنسي والمصري (في المطلب الأول). ثم نتعرض لحكم المسألة في القانون الجزائري (في المطلب الثاني).

المطلب الأول

مشاركة العمال في نتائج الشركة في ظل التشريعات المقارنة.

سنعالج هذه المسألة في فرعين: الفرع الأول، نتعرض فيه لموقف التشريع الفرنسي، وهذا بحكم أنه يشكل الجذور التاريخية للتشريع الجزائري. ثم في الفرع الثاني، ندرس موقف المشرع المصري.

الفرع الأول

موقف التشريع الفرنسي في شأن مشاركة العمال في النتائج المالية للشركة و الأرباح.

لقد اهتم المشرع الفرنسي بمسألة إشراك العمال في النتائج المالية والأرباح التي تحققها شركتهم التي يعملون بها، وهو ما يتضح من خلال مجموعة القوانين و المراسيم التي أصدرها في هذا الشأن، وأهمها:

1- الأمر الصادر في 7 جانفي 1959، والذي يشجّع على إشراك العمّال في أرباح الشركة. ولكنّه ينصُّ على أنّ تطبيقه من طرف الشركات يكون بصفة اختيارية، وفي مقابل ذلك تمنح لها امتيازات وتخفيضات ضريبية جيّدة. غير أن الطّابع الاختياري لهذا القانون أدّى إلى فشله في التطبيق¹.

2- ثمّ صدر في هذا الشأن أمر في 17 أوت 1967، المتعلّق بمشاركة العمّال في نتائج المؤسسات.

« Ordonnance du 17 aout 1967 relative a la participation des salarie aux fruits de l'expansion des entreprises »².

وقد أسّس هذا الأمر لأول مرّة ما يسمى بمخطط الادّخار للمؤسسة³، « Plans d'épargne d'entreprise ». ولقد فرض هذا الأمر على كل المؤسسات التي يفوق عدد عمّالها المائة عامل (100)⁴، أن تقتطع نصيبا من الأرباح إجباريا و تكون نسبة الأرباح المقتطعة موضوع اتفاق مشاركة « Accord de participation »، ويتمّ احتجاز هذا النّصيب في شكل احتياطي لمدة 5 سنوات، يستثمر فيها لصالح العمّال.

3- ثمّ تلى ذلك الأمر 86-1134، الصادر بتاريخ 21 أكتوبر 1986 .

¹ - Philippe Merle : op. cit., p. 575.

² - Yves Guyon : op.cit., p. 401 .

³ - يقصد بمخطط الادخار للمؤسسة "Plan d'épargne d'entreprise" كل نظام ادخار جماعي مفتوح لصالح عمال مؤسسة من أجل المشاركة وبمساعدة تلك الشركة في تكوين حافضة قيم منقولة، تموّل هذه الحافضة من مصادر مختلفة: القيم المالية الممنوحة للعمال في إطار مشاركتهم في الأرباح، الاشتراكات المباشرة المدفوعة من قبل العمال بشرط ألا تتجاوز نسبة ربع أجرهم السنوي، فوائد الحافضة المعاد استثمارها، مساعدة المؤسسة التي يعملون بها.

- v . Les arts. : (L .443-1 et s : code . Trav . Fran.) . v. également : Yves Delamotte , Daniel Marchand : « Le Droit du Travail en pratique » . Edition 97-98 . les éditions d'organisation , p. 181 .

v . George Ripert : op. cit., «... tout système d'épargne collectif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer avec l'aide de celle ci a la constitution d'un portefeuille de valeurs mobiliers » . p. 1386 .

⁴ - حاليا نص المادة « L 442-1 C. Trav. Fran. » تفرض على الشركة التي يفوق عدد عمالها "50" عاملا فتحصل الاقتطاع لحصة من الأرباح للعمال إجباريا أما المؤسسات الأخرى فيترك لها الأمر اختياري.

« Ordonnance du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés »¹.

ولقد تضمّن هذا الأمر إلغاء الأمرين السابقين (أمر 1959 وأمر 1967)، وأتى بأحكام جديدة. وما يجب الإشارة إليه هنا، هو أنه حتى يستفيد العامل من برنامج المشاركة في الأرباح يجب أن تكون له أقدمية في المؤسسة تقدّر بـ 6 أشهر عمل فعلي في المؤسسة على الأقل.

كما أن الحصّة التي توزع على العمّال كفاثدة يجب ألا تتجاوز نسبة 20% من الأجر السنوي الخام للعمّال.

أمّا عن كيفية توزيع هذه الأرباح على العمّال فيما بينهم، فتكون محلّ اتفاق جماعي للعمل، يخضع لقانون العمل. ويكون التوزيع إمّا بطريقة موحدة أو بطريقة تناسبية حسب معايير مختلفة، كمدة الخدمة في المؤسسة، أو على أساس الأجر، أو الأقدمية أو التأهيل.

والأموال المقتطعة من الأرباح لصالح العمّال تكون احتياطي، يسيّر ويستثمر لصالح العمّال حسب الطرق المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية المعدة في هذا الشأن² :

وحسب المادة (L442 - 5 Trav ; Fran) يمكن أن تستعمل هذه الاحتياطات في :

- شراء قيم منقولة تصدرها الشركة .

¹ Yves Guyon : op.cit., p. 405.

² - يرى جانب من الفقه الفرنسي أن استعمال مصطلح احتياطي غير دقيق لأن الاحتياطي يكون خاص بالشركة بينما هذه الأموال هي خاصة بالعمال .

- v. George Ripert : op. cit., " par une écriture que le législateur dénomme réserve spéciale de participation . en réalité , l'emploi du terme réserve est certainement inexact . le propre de toute réserve est d'être a la disposition de la société qui peut l'affecter en toute liberté à tel emploi qui lui paraît convenable . Or , le montant de la participation ne répond pas à ce caractère : il doit être Employé suivant les modalités fixées par l'accord de participation , et si dans Certains cas . celui-ci aboutit à maintenir les fonds dans l'entreprise . dans D'autre cas .les fonds sont places à l'extérieur de la société » . p. 1382.

- تكوين شركة بين العمال تقوم بدورها بشراء جزء من أسهم المؤسسة التي يعملون بها.

-أو توظف هذه الأموال في الصناديق المشتركة للاستثمار في القيم المنقولة مثل :

« Les fonds communs de placement » .

وما يمكن ملاحظته، أن الحقوق التي تحصل للعمال بموجب هذه العمليات الاستثمارية، تكون غير قابلة للتداول خلال مدة 5 سنوات، وهذا ما قضت به المادة¹ (L442-7,C-Trav ;fran)

4- ثم صدر قانون 19 فيفري 2001² ، الذي أدخل تعديلات مهمة على نظام (مخطط الادّخار للمؤسسة) (P-E-E)، وعدّل أحكام الصندوق المشترك للتوظيف للمؤسسة. « Le fonds communs de placement d'entreprise »³ .

والذي يقوم بتسيير حافظة القيم المنقولة المنشأة في إطار (مخطط ادخار المؤسسة) . ما يمكن ملاحظته في الأخير، من خلال هذه الترسنة التشريعية التي أوجدها المشرع الفرنسي بشأن إشراك العامل الأجير في النتائج المالية للشركات التجارية

¹ - Philip Merle : op. cit., p. 576 .

² - Ibid . p. 577.

³ - الصندوق المشترك للتوظيف للمؤسسة : هو صندوق يجمع حصص العمال في شكل "حافظة قيم منقولة" ليقوم باستثمارها في الأسواق المالية . هذا الصندوق ليس له الشخصية المعنوية لذلك فانه يوضع عند مستودع ليقوم بتسييره ، وغالبا ما يكون المستودع بنك أو هيئة التوظيف الجماعي في القيم المنقولة « Organisme de placement collectif an valeurs mobiliers » و يوضع مجلس مراقبة إجباريا من أجل مراقبة تسيير هذا الصندوق ، يتكون هذا المجلس من ممثلي العمال حاملي الحصص في الصندوق ، و كذلك ممثلي عمال المؤسسة ، ينتخب هؤلاء الممثلون من قبل عمال المؤسسة .

يتمتع مجلس المراقبة بمجموعة من السلطات ، فهو يمارس حقوق التصويت المرتبطة بالأسهم التي يجوزها الصندوق ، و له سلطة اتخاذ قرار التحويل أو الاندماج أو التنازل أو التصفية . كما أن الشركة المسيرة للصندوق يجب عليها أن تأخذ رأي مجلس المراقبة في كثير من الأمور و هو ما يعزز سلطة المجلس في رقابة التسيير ، فيمكنه أن يتخذ قرار تغيير شركة التسيير أو المستودع .

و من أجل الحد من أخطار السوق المالية و أخطار المضاربة وضعت مجموعة من الضوابط ، فلا يمكن توظيف أكثر من 10% من رأسمال الصندوق عند نفس المصدر ، كما لا يمكنه شراء أكثر من 10 % من القيم المنقولة من نفس الشكل (كأن تكون كلها أسهم أو كلها سندات) لدى نفس المصدر.

- v. Encyclopédie Dalloz : Société III . « Fond communs de placement ».

والأرباح التي تحققها، هو أنه أوجد نظاما شبه متكامل يهدف إلى حماية حق العامل في الأرباح و ترقيته واستثماره لصالحهم.

الفرع الثاني

موقف المشرع المصري في شأن مشاركة العمال

في النتائج المالية والأرباح.

لقد تأثر المشرع المصري نوعا ما بنظيره الفرنسي، حيث نلاحظ أن المؤسس الدستوري المصري منح لمسألة إشراك العمال في الأرباح التي تحققها شركتهم حماية دستورية، إذ نصت المادة 26 من الدستور المصري على ما يلي: "للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها...".

كما أن المشرع المصري أصدر قانون رقم 159 لسنة 1981، المتعلق بشركات المساهمة، التوصية بالأسهم، والشركات ذات المسؤولية المحدودة، ونص في المادة 41¹ منه على أنه تحدد نسبة من الأرباح لصالح العمال بقرار من الجمعية العامة بعد اقتراح من مجلس الإدارة. وقد وضع هذا القانون الحد الأدنى و الأقصى لهذه النسبة، إذ لا يجب أن تقل عن 10% من الأرباح و ألا تزيد عن مجموع الأجور السنوية للعاملين.

ويتم توزيع نسبة الـ 10% من هذه الحصة على العمال، وما زاد عن ذلك فيستثمر لمصلحتهم².

والاختلافات المهمة التي يمكن ملاحظتها بين التشريعين المصري والفرنسي تكمن أساسا في الهيئة المختصة في تحديد حصة العمال من الأرباح. إذ في التشريع الفرنسي

¹ - تنص المادة 41 على أنه : " يكون للعاملين بالشركة نصيب من الأرباح التي يتقرر توزيعها ، تحدده الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن 10 % من هذه الأرباح ولا يزيد عن مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة. وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد عن نسبة 10 % المشار إليها من الأرباح على العاملين والخدمات التي تعود عليهم بالنفع ".
² - انظر ، مصطفى كمال طه: المرجع السابق ، ص. 365 ؛ راجع أيضا محمد فريد العربي: المرجع السابق ، ص. 341.

تكون هذه النسبة محل اتفاق جماعي بين ممثلي العمّال و الهيئة المستخدمة، أمّا في التشريع المصري فتحديد هذه الحصة كما رأينا من اختصاص الجمعية العامة العادية بعد اقتراح مجلس الإدارة (مع احترام الحد الأدنى و الأقصى القانوني لهذه الحصة).

ونفس الشيء نجده بالنسبة لشركات القطاع العام في مصر، إذ أن المادة 33 من القانون رقم 203 لسنة 1991، المتعلق بشركات القطاع العام تنصّ على أنه: "يكون للعاملين بالشركة نصيب من الأرباح التي يتقرّر توزيعها، تحدده الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقلّ عن 10% من الأرباح، ولا يجوز أن يزيد ما يصرف للعاملين نقدا من هذه الأرباح على مجموع أجورهم السنوية الأساسية، وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على مجموع الأجور السنوية من الأرباح على الخدمات التي تعود بالنفع على العاملين بالشركة"¹.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد صدرت لائحة تنفيذية لتطبيق القانون رقم 159 لسنة 1981 السابق الذكر، والتي تنصّ في مادتها 252 على إشراك العمّال في الأرباح عن طريق تملكهم لأسهم العمل. إذ يجوز أن يتضمن نظام الشركة النصّ على تنظيم لمشاركة العمال في الأرباح على أساس إنشاء أسهم للعمل، تكون مملوكة لمجموع العاملين بالشركة، ويشترط لذلك:

- أن يكون العمّال بالشركة جمعية خاصة طبقا لقانون الجمعيات، يشترك فيها العاملون الذين مضى على خدمتهم أكثر من سنة، ويفقد العمّال عضويتهم في هذه الجمعية بمجرد انتهاء عقود عملهم، ولا يكون لهم من حقوق في هذه الحالة سوى الأرباح عن المدة السابقة عن انتهاء عقودهم. ويتضمن نظام الجمعية الخاصة شروط العضوية فيها، وكيفية توزيع الأرباح على أعضائها.

- تختار الجمعية الخاصة بالعمّال ممثلين لها بالجمعية العامة للشركة ومجلس إدارة الشركة، وذلك في الحدود المنصوص عليها في نظام الشركة.

¹ - مصطفى كمال طه: المرجع السابق، ص. 491.

- تتميز أسهم العمل بكونها أسهم بدون قيمة مالية، ولا يجوز تداولها ولا تدخل في تكوين رأس مال الشركة، وتتقرر لصالح مجموع العمال دون مقابل على النحو الوارد في نظام الشركة.
- يؤول نصيب العمال من الأرباح إلى الجمعية، التي تتولى توزيعه على العمال طبقا لما هو وارد بنظام الشركة¹.

المطلب الثاني

موقفه التشريعي الجزائري من مشاركة العمال في نتائج الشركة والأرباح التي تحققها.

- يجب في هذا الصدد التمييز بين مرحلتين بارزتين، هما مرحلة الاقتصاد الموجه، والمرحلة الحالية، وهو ما سنتعرض له في الفرعين المواليين:
- الفرع الأول: توزيع الأرباح في ظل الاقتصاد الموجه.
 - الفرع الثاني: النظام الحالي لتوزيع الأرباح على العمال في الشركات التجارية في الجزائر.

الفرع الأول

توزيع الأرباح في ظل الاقتصاد الموجه.

- تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل (رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978)²، صدر المرسوم 48/80 المؤرخ في 23 فبراير 1980 المتعلق بسن التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز الجماعية و الفردية³.

¹ - راجع أحمد محمد أبو الروس: المرجع السابق، ص. 207؛ وانظر كذلك، محمد فريد العربي: المرجع السابق، ص. 239؛ وانظر أيضا مصطفى كمال طه: المرجع السابق، ص. 287.

² - القانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل المؤرخ في 5 أوت 1978، ج.ر. عدد 32 الصادرة في 8 أوت 1978، ص. 724.

³ - راجع الجريدة الرسمية، صفحة 317 لسنة 1980.

يقسّم هذا المرسوم مكافأة المردود إلى: مكافأة المردود الجماعي، ومكافأة المردود الفردي. وهو يربط تحديد نسبة المكافأة بنسبة تحقيق الأرباح المسطرة من قبل المؤسسة بمشاركة ممثلي العمّال.

وتتمحور هذه الأهداف حول مجموعة من الثوابت تتعلق بـ: "كمية الإنتاج، نوعيته، تكاليفه، صيانة الطاقة الإنتاجية، ونسب استعمالها"¹.

وقد وضع هذا المرسوم جدولاً لتحديد نسبة المكافآت عن المردود الجماعي حسب نسب تحقيق الأهداف، على ألا تتجاوز نسبة 30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل معني.

نسبة المكافأة	نسبة المردود الجماعي
5%	مساوية لـ 80%
6 إلى 10%	من 81 إلى 90%
11 إلى 15%	من 91 إلى 95%
16 إلى 20%	96 إلى 100%
21 إلى 25%	101 إلى 110%
26 إلى 30%	111 إلى 120%

أما مكافأة المردود الفردي فيقدر حدّها الأقصى بـ 10% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل².

¹ - المادة 4: من المرسوم 48/80 السابق الذكر .

² - المادة 15 من المرسوم رقم 48/80 السابق الذكر .

كما أنه في حالة عدم تحقيق النتائج المسطرة أو برنامج العمل، ويقلُّ المردود عن 60%، فإنَّ الأجر الأساسي لكلِّ عامل تخصم منه نسبة 5%. على أنَّه لا يجوز أن يؤدي هذا الخصم إلى نقصان الأجر الأساسي الشهري عن الأجر الوطني الأدنى المضمون¹.

لكنَّ الواقع العملي أثبت فشل هذه المعايير التي يبنى عليها تحديد مكافآت الإنتاج والإنتاجية. فحسب بعض الكُتَّاب² تحوَّل تقييم الأرباح وكذا تحديدها، من معايير اقتصادية إلى أخرى سياسية، الهدف منها تأمين السَّلم الاجتماعي وشراء ولاء العمَّال للدولة و الحزب. إذ كانت تدفع هذه الأجر و العلاوات من المداخيل الريعية للبترو، دون مراعاة الوضعيات الاقتصادية للمؤسسات.

وقد تعوَّد العمَّال على دفع الأرباح حتى في حالة خسارة المؤسسة اقتصاديا، وهو ما أدَّى بالبعض إلى وصف تلك الأرباح بـ "أجر الشَّهر 13"³.

لكن عقب الأزمة العالمية للبترو لسنة 1986، وما وقعت فيه الجزائر من أزمة مالية خانقة، حاولت بعدها تصحيح سياستها في مجال الأجر و الحوافز، حيث ركزت على استقلال المؤسسات الاقتصادية. بموجب القانون 01/88 السَّالف الذكر.

وقد صدر تطبيقا لهذا القانون، المرسوم 221/88 المؤرَّخ في 2 نوفمبر 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج.

وألغى هذا المرسوم الأخير، المرسوم 48/80⁴. وما يميِّز المرسوم 221/88 عن سابقه، هو أنَّه حدَّد النسبة القصوى للمكافأة والمقدَّرة بـ 40%⁵ من الأجر الأساسي الشهري لكلِّ عامل. وترك تحديد معايير ونسب هذه التوزيعات من اختصاص الهيئة

¹ - المادة 10 من نفس المرسوم.

² - عجة الجليلي : المرجع السابق، ص. 161.

³ - عجة الجليلي: المرجع السابق، ص. 35.

⁴ - ألغى المرسوم 48/80 المؤرخ في 23 فبراير 1980 المتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجر و الحوافز المادية الجماعية و الفردية للعمال بموجب المادة 18 من المرسوم 221/88.

⁵ - المادة 8 من المرسوم 221/88.

المستخدمة بالتشاور مع العمّال، ثمّ يصادق عليها إمّا مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة¹.

أمّا بالنسبة لتحديد مكافآت المردود بالنسبة للقطاع الخاص، فإنّ المادة 17 من المرسوم 221/88، تنصّ على أنّها تضبط بمشراكة العمّال.

الفرع الثاني

النظام الحالي لتوزيع الأرباح على العمّال في الشركات التجارية في الجزائر.

ما يمكن ملاحظته ابتداءً، أنّه لا يوجد حاليًا نظام متكامل في التشريع الجزائري يحدّد لنا طريقة تمكين العمّال من نصيبهم في الأرباح، وهذا عكس ما رأينا بالنسبة للتشريع الفرنسي أو المصري.

فقد تعرّض المشرّع الجزائري لهذه المسألة في القانون التجاري بصفة عرضيّة، وبالضبط في نصّ المادة 722، التي جاء نصّها كما يلي: "تكون الأرباح القابلة للتوزيع من الربح الصافي للسنة الماليّة وبزيادة الأرباح المنقولة، ولكن بعد أن تطرح من الاقتطاعات المنصوص عليها في المادة 721، حصة الأرباح الآيلة للعمّال والخسائر السابقة....".

فحينما ذكر المشرّع الجزائري عبارة "حصة الأرباح الآيلة للعمّال"، لم يحدّد، لا نسبة هذه الحصّة من الأرباح، ولا كيفية توزيعها على العمّال، أو استثمارها لصالحهم. كما أنّه في القانون 11/90 المؤرّخ في 21 أبريل 1990 المتعلّق بعلاقات العمل، في مادّته 81 التي تحدد العناصر التي يتكوّن منها الأجر، تنصّ في فقرتها الأخيرة على: "العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه...".

¹ - المادة 6 من المرسوم 221/88.

والمشرع في هذه الحالة أيضا، لم يحدّد ماهية العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، ولا نسبتها، ولا كميّات حسابها.

غير أنّه طبقا للفقرة الخامسة و السادسة من المادّة 120 من نفس القانون، يحيلنا إلى الاتفاقيات الجماعية التي يعتبر من بين مجالاتها، تحديد المكافآت المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه¹.

لكنّ القضاء الجزائري مازال يطبق المرسوم 221/88، المتضمّن شروط تطبيق المكافآت على المردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج. و سنستدل على ذلك بقرارين صادرين عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا.

1- القرار رقم 208667 المؤرخ في 2000/07/11:

"... حيث أنّ مجلس قضاء المدية علّل قراره على أساس أنّ منحة المردودية تعطى للعمّال في حالة وجود المردودية والتي تنعدم في المدعى عليها ومن جهة أخرى أنّ المدعى عليها تمّ حلّها بتاريخ 1996/12/10.

وعليه فإنّ طلب العارض بالأجور في فترة حلّ المدعى عليها غير مؤسسة ممّا أدى بقضاة الاستئناف إلى رفض طلب المنح و الأجور المستحقّة و إلغاء الحكم المستأنف فيه، وأنّ هذا التسبب غير صائب لأنّ اجتماع أعضاء مجلس الإدارة بتاريخ 1991/08/06 كان دون ممثلي العمّال و قرّروا توقيف المردودية الفردية و الجماعية على كلّ العمّال بتاريخ أوت 1991.

واستمرت حتى حلّها، وأنّ هذا القرار جاء مخالفا لأحكام المادّة 6 من المرسوم 221/88 المؤرخ في 1988/11/02 الذي: "يلزم الاتفاق بين الإدارة المستخدمة وممثلي

¹ - تنص المادّة "120" من القانون 11/90 " تعالج الاتفاقيات الجماعية (الاتفاق الجماعي) التي ترم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج على الخصوص العناصر التالية :

5) المكافآت المرتبطة بإنتاجية و نتائج العمل .

6) كميّات مكافأة فئات العمال المعيّنين على المردود "

العمال ولا يمكن أخذ قرار منح أو توقيف منح خارج حضور ممثلي العمال وأن هذا القرار باطل وأن قرار مجلس المدية باطل لأنه أسس على باطل.

لكن حيث أن المادة 6 من المرسوم 221/88 المؤرخ في 1988/11/02 تنص على مشاركة العمال فيما يخص تحديد نسبة المنحة وليس في مسألة إجراءات استحقاق المنحة (أو توقيفها) كون أن المؤسسة المستخدمة هي مؤسسة عمومية و ليست مؤسسة من القطاع الخاص التي يطبق عليها أحكام المادة 17 من المرسوم 221/88 المؤرخ في 1988/11/02 حيث يتبين من القرار المنتقد بأن قضاة المجلس ناقشوا و أجابوا على كل الأجوبة بما فيه الكفاية، مما يعد هذا الوجه غير مؤسس...¹.

2- القرار رقم 159989 المؤرخ في 1998/06/09 :

" ... حيث ينعي على القرار المطعون فيه رفضه لطلب الطاعن من حقوقه في الأرباح ذلك على أساس عدم إثبات الأرباح، في حين قضاة الموضوع يصرحون أن الطاعن لا حق له في الأرباح لصفته عامل مؤقت و بذلك يكون قضاة الموضوع قد تناقضوا في الأسباب و خالفوا أحكام المرسوم 185/82 الصادر في 1985/05/15. حيث أنه فعلا يتبين من التعليل الذي جاء به قضاة الموضوع في قرارهم أن الطاعن لم يثبت وجود أرباح قد تحصلت عليها المزرعة و لم يُقم دليلا على ذلك ليستحق له الطلب بنصيب من الأرباح في حين يصرحون أن الطاعن بصفته عامل مؤقت لا حق له في الأرباح، وبذلك يكون قضاة الموضوع متناقضين في تعليلهم إذ أن عدم الحق في الأرباح لسبب العمل المؤقت تتناقض والذهاب إلى مسألة إثبات وجود الأرباح. وحيث أنه من جهة أخرى لم يكن القرار المطعون فيه مؤسسا قانونا لما صرح بعدم إثبات وجود لأرباح تحصلت عليها المزرعة و الحال أن الحكم المعاد المتضمن الخبرة الحسابية كان يرمي إلى وجود أو عدم وجود الأرباح ..."²

¹ - أشار إليه عبد السلام ذيب: المرجع السابق ، ص. 277.

² - عبد السلام ذيب: المرجع السابق ، ص. 285.

لكن على الرغم من أنّ هذه القرارات القضائية الصادرة سنة 1996 وسنة 2000، تقضي بتطبيق المرسوم 88-221 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، إلا أنّ موقف المشرّع الجزائري في شأن توزيع الأرباح على العمّال مايزال غامضا ومتضاربا، فهو يُقرّها بصفة عرضية في القانون التجاري وفي قانون العمل (كما سبق ذكره)، ولكنّه لا يقوم بالتفصيل في المسألة بشكل يرفع اللبس والإشكال. لذلك نرجو أن يتدّارك المشرّع الجزائري هذا النقص ويقوم بتعديل أحكام القانون التجاري وأحكام قانون العمل على غرار نظيره الفرنسي والمصري، ويدرج أحكاما تضع آليات وطرق، ولو بصفة اختيارية، تُمكن الشركات التجارية وخصوصا شركات المساهمة من إشراك العمّال في التّائج والأرباح التي تحقّقها شركتهم بصفة شفافة ودقيقة.

المبحث الثاني

مشاركة العامل في رأسمال الشركات.

قد يقوم العامل باقتناء حصص أو أسهم في الشركة التي يعمل بها، وذلك بصفة انفرادية . إذ لا يوجد ما يمنعه من ذلك، فيكون في هذه الحالة قد جمع بين صفتي العامل الأجير و الشريك، ولكن ذلك طبقا للأحكام العامة.

لكننا سنحاول خلال هذا المبحث، البحث في الحالات التي يتمكن فيها العامل وبناءا على صفته هذه، من اقتناء أسهم الشركة أو أيّ حصّة من الشركة التي يعمل بها بصفة امتيازية، نظرا لصفته كعامل.

ولقد أوجدت التشريعات المقارنة عدّة تطبيقات وآليات من أجل إشراك العامل في رأسمال الشركات التجارية، منها ما نجد له تطبيقات في التشريع الجزائري كالخصوصة لصالح العمّال، ومنها ما هو غير معمول به في التشريع الجزائري. لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

- المطلب الأوّل: نتعرض فيه للخصوصة لصالح العمّال.

- أما المطلب الثاني: فنعالج فيه الآليات الأخرى الموجودة في التشريعات المقارنة لإشراك العامل في رأسمال الشركات.

المطلب الأول الخصوصية لصالح العمال.

إن ظاهرة الخصوصية، ظاهرة عالمية نجدها عند مختلف دول العالم. خاصة عقب سقوط المعسكر الشيوعي في بداية تسعينيات القرن الحاضر وزوال الأنظمة الاشتراكية، من جهة. واتساع الفكر الليبرالي والتوجه نحو العولمة، من جهة أخرى. وللخصوصية العديد من الأهداف، أهمها؛ تحسين الكفاءة الاقتصادية بالاعتماد على آليات السوق، وتخفيف الأعباء المالية للدولة والتي تسببها شركات القطاع العام الخاسرة، وتطور الأسواق المحلية، وكذلك توسع قاعدة الملكية. ومن أهم شروط نجاح الخصوصية، الالتزام السياسي بالعملية وتحديد الأهداف المرجوة منها. كما أن أغلب الدول عند قيامها بعمليات الخصوصية تحاول مراعاة ظروف اجتماعية سائدة، والحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي. ولذلك تقوم بمراعاة حقوق العمال وحفظ مناصب الشغل، وإشراك العمال في رأسمال الشركات المخصوصة. فكيف تتم الخصوصية لصالح العمال؟ وما هي الامتيازات الممنوحة للعمال بمناسبة خصوصية مؤسستهم؟

سنحاول معالجة هذه المسألة في فرعين: نتعرض في الفرع الأول، لتعريف الخصوصية. ثم نتعرض في الفرع الثاني، لأشكال الخصوصية لصالح العمال.

الفرع الأول

تعريف الخوصصة.

لتعريف الخوصصة، لا بد من الرجوع إلى النصوص القانونية التي تحكم هذا المجال. ولقد مرّت هذه النصوص بعدة تطوّرات، فقد صدر الأمر 22/95 المؤرّخ في 26 أوت 1995، المتعلّق بخوصصة المؤسسات العمومية¹، وهو أوّل نصّ ينظّم الخوصصة. ثمّ عدّل سنة 1997، بمقتضى الأمر رقم 12/97 المؤرّخ في 19 مارس 1997². ثمّ ألغي هذين النّصين بموجب المادة 42 من الأمر رقم 04/01 المؤرّخ في 20 أوت 2001، والمتعلّق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية و تسييرها و خوصصتها³.

من ثمّ يعتبر الأمر رقم 04/01 النّص السّاري المفعول في مجال الخوصصة. لكن رغم هذه التعديلات المتتالية، إلّا أنّ مراجعة هذه النصوص توحى أنّ التعديلات لم تكن معتبرة أو محسوسة، لا من ناحية الإجراءات أو المفاهيم أو الهيآت المكلفة بمتابعة الخوصصة. فالأمر لا يتعلّق سوى بتعديلات طفيفة.

ومن خلال استقراء النصوص السّالفة الذكر، يمكن تعريف الخوصصة بأنّها: "عملية نقل الملكية"⁴ إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين خاضعين للقانون الخاص من غير المؤسسات العمومية، و تشمل هذه الملكية:

- كلّ رأسمال المؤسسة أو جزء منه، تحوزه الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة و/أو الأشخاص المعنويين الخاضعين للقانون العام. و ذلك عن طريق التنازل عن أسهم أو حصص اجتماعية أو اكتتاب للزيادة في الرأسمال.

1 - الجريدة الرسمية عدد 48 لسنة 1995.

2 - الجريدة الرسمية عدد 15 لسنة 1997.

3 - الجريدة الرسمية عدد 47 لسنة 2001.

4 - حسب المادة الأولى من الأمر رقم 22/95 السابق الذكر، كانت عمليات الخوصصة تشمل إما نقل الملكية و إما تحويل تسيير المؤسسات العمومية إلى أشخاص خاصة، أما حالياً طبقاً للأمر 04/01 أصبحت الخوصصة تقتصر على نقل الملكية فقط.

- و الأصول التي تشكّل وحدة استغلال مستقلة في المؤسسات التابعة للدولة¹.
وحسب المادة 15 من الأمر 04/01 تُعتبر كل المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة لمجموع قطاعات النشاط الاقتصادي قابلة للخصوصية. وعلى العكس من ذلك فإن الأمر 22/95، يجعل اللجوء إلى عملية الخصوصية مقيدة بضرورة إصلاح المؤسسة أو تحديثها و/أو الحفاظ على مناصب العمل المأجورة فيها أو بعضها².
وتتكفل الدولة بضمان استمرارية الخدمة العمومية عندما تكون المؤسسة العمومية الاقتصادية المعروضة للخصوصية تقدم خدمة عمومية³.

تخضع شروط نقل الملكية حسب المادة 19 من الأمر 04/01 إلى دفاتر شروط خاصة تشكّل جزءاً لا يتجزأ من عقد التنازل الذي يُحدّد حقوق وواجبات كل من المتنازل والمتنازل له.

يمكن أن تنصّ دفاتر الشروط عند الاقتضاء، على إمكانية احتفاظ المتنازل على سهم نوعي مؤقتاً، وتحدّد شروط وكمييات ممارسة حقوق السهم النوعي عن طريق التنظيم⁴. ويقصد بالسهم النوعي، سهم في رأسمال الشركة ناتج عن خصوصية مؤسسة عمومية اقتصادية، تحتفظ به الدولة مؤقتاً⁵، و يخوّل لها حق التدخل لأسباب المصلحة الوطنية⁶. وهو سهم غير قابل للتصرف فيه، يمنح للدول حق تعيين ممثل أو ممثلين في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة وفي الجمعيات العامة للمؤسسة، دون حق

¹ - المادة 13 من الأمر 04/01 السابق الذكر.

² - لقد عدلت المادة 4 من الأمر 22 / 95 بموجب المادة 2 من الأمر 12 / 97 السابق الذكر وأصبحت تقرر ضرورة إصلاح المؤسسة أو تحديثها أو الحفاظ على مناصب العمل بامتيازات تمنح للمالك الجديد ويتم التفاوض على هذه الامتيازات.

³ - المادة 16 من الأمر 04 / 01 السابق الذكر و تقابلها المادة 3 من الأمر 22 / 95 السابق الذكر.

⁴ - يتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي رقم 01 / 352 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 الذي يحدد شروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكمييات ذلك (جريدة رسمية 67 صادرة في 11 نوفمبر 2001 .

⁵ - طبقاً للمادة 6 من المرسوم التنفيذي 01 / 352 السالف الذكر : لا يمكن أن تتجاوز مدة الاحتفاظ بالسهم النوعي 3 سنوات ، بعد أن كانت في ظل قانون 22 / 95 السابق الذكر كانت تحدد المدة القصوى بـ 5 سنوات.

⁶ - المادة 2 من المرسوم التنفيذي 01 / 352 السابق الذكر .

التصويت، لكن يمنح لهم سلطة الاعتراض على أيّ قرار يتعلّق بتغيّر طبيعة نشاط المؤسسة، أو تصفيتها بطريقة إرادية، أو تقليص عدد العمّال. ونجد الأمر 04/01، يؤكّد على إمكانية منح عملية الخوصصة امتيازات خاصة، يتمّ التفاوض عليها حالة بحالة، إذا التزم المشترون بإصلاح المؤسسة أو تحديثها و/أو الحفاظ على جميع مناصب الشغل فيها أو جزء منها والابقاء على المؤسسة في حالة نشاط¹. أما عن كميّات الخوصصة فيمكن حصرها حسب المادة 26 من الأمر 04/01 السابق الذكر في الطرق التالية:

- إمّا باللجوء إلى آليات السوق الماليّة، (بالعرض في البورصة أو بالعرض العلني للبيع بسعر محدد).
- وإمّا بالمناقصات .
- وإمّا باللجوء إلى إجراء البيع بالتراضي، بعد ترخيص مجلس مساهمات الدولة بذلك، بناء على تقرير مفصّل للوزير المكلف بالمساهمات .
- أو بواسطة أيّ نمط آخر يهدف إلى ترقية مساهمات الجمهور.

كما نجد المشرّع زيادة على ذلك، يضع ضمن الأمر 04/01 فصلا متعلّقاً بالأحكام الخاصّة بالخوصصة لصالح العمال الأجراء. فكيف تتمّ الخوصصة لصالح العمّال؟ وما هي الامتيازات الممنوحة لهم جرّاء هذه العمليّة؟

¹ - المادة 17 من الأمر 04 / 01 السابق الذكر.

الفرع الثاني

أشكال الخوصصة لصالح العمال.

يعتبر بيع المؤسسة للعمال والإدارة، خوصصةً داخليةً. حيث يحصل العاملون والإدارة على كل الشركة، أو على نسبة معينة منها. وتمتّع هذه الطريقة بعدة مزايا، إذ يوجد دعم سياسي وشعبي، حيث لا تحتاج الحكومة للدخول في مفاوضات مع المشترين لكي تحصل على ضمانات حول مستقبل العمالة وترك هذه القضية للعاملين والإدارة. وتعتبر هذه الطريقة مناسبة لتحويل ملكية الشركات التي يصعب بيعها بأي طريقة أخرى، كما أنّ هذه الطريقة تعتبر أداة فعّالة لتوسيع قاعدة الملكية¹.

وقد استعملت هذه الطريقة في عدد من دول أوروبا الشرقية، وفي التشيلي، وحتى في بريطانيا وفرنسا.

فقد استعملت هذه الطريقة في التشيلي خلال الثمانينات بغرض توسيع قاعدة الملكية، وقد ساهم حوالي 35 بالمائة من قوّة العمل في القطاع العام في عملية الشراء. وقامت الحكومة بإعطاء الأولوية للعاملين عند عرض أسهم الشركات للبيع، ولكنها وضعت قيوداً تشريعية عند البيع للعاملين، بحيث يكون غير مسموح للأفراد أو أي مجموعة منظمة من العاملين حيازة أكثر من 20 بالمائة من أسهم الشركة المراد بيعها. وكنوع من التشجيع، أصبح من حق العاملين استعمال موارد معاشاتهم في شراء أسهم الشركات، و تستخدم موارد المعاشات كضمان للاقتراض من الهيئة الحكومية المشرفة على عمليات الخوصصة وبسعر فائدة أقل من السعر السائد في السوق. ويمكن للعاملين إعادة بيع أسهمهم مرّة أخرى للهيئة، إذا شعروا بأنّ العائد على الاستثمار في هذه الأسهم غير مناسب، وتكون الهيئة ملزمة بالشراء².

¹ - رياض دهال، حسن الحاج: "حول طرق الخوصصة". مقال منشور في الأنتارنات بموقع

<http://doc.adhatoo.net.ma//IMG/pdf/pop18.pdf>.

² - رياض دهال، حسن الحاج: المرجع السابق، ص. 14.



أما في بريطانيا، فقد قامت الدولة بخصخصة الشركة الوطنية للحافلات وشركات بناء السفن، بعد أن طوّرت نظاما يجمع بين السعر المحدّد والمزاد. فعرضت جزءا من الأسهم في شكل حصص على العاملين وصغار المستثمرين بأسعار محدّدة، وتمّ اختيار السعر بحيث يكون جذابا وذلك بهدف تشجيع رأسمالية شعبية. وكانت المشكلة هنا، هو أن يبيع صغار الملاك أسهمهم لقاء ربح فور أن تفتح السوق أبوابها. ولإغرائهم للاحتفاظ بالأسهم، تقرّر أن يحصل المالك الأصلي بعد عدّة سنوات (خمسة سنوات عادة) إذ كان لا يزال يحتفظ بالأسهم الأصلية، على أسهم مجانية كمكافأة (سهم مقابل كل عشرة). ثم قامت الدولة بطرح بقية الأسهم في المزاد العلني أمام كبار المستثمرين.

أما في فرنسا، فبعد حملة التأميمات التي كانت سائدة في الخمسينات، عقبته حملة معاكسة لخصوصية تلك المؤسسات العمومية الاقتصادية. و نلاحظ أن القوانين التي وضعت أحكام الخصوصية في فرنسا، حاولت رعاية حقوق العمّال وإشراكهم في شؤون مؤسساتهم التي يراد خصصتها. فقانون 6 أوت 1986 (فرنسا)، في موادّه 11 و 12 ينصّ على أن جميع الأسهم التي تعرضها الدولة للخصوصية يكون للعمّال حق الأفضلية على نسبة 10 بالمائة منها، حيث يمكنهم اقتناؤها مع حصولهم على تخفيضات تقدر بـ 20 بالمائة من ثمنها. مع منحهم أجل للدفع يصل إلى 3 سنوات. و يمنح العمّال سهم مجاني عن كلّ سهم يشترونه¹.

وقد أدت خصوصية مجموعة من الشركات في فرنسا، إلى حصول العمّال على أسهم فيها. مثل شركة الخطوط الجوية الفرنسية، أو شركة هاتف فرنسا، حيث أصبح 3 أرباع عمالها شركاء².

¹ - Yves Guyon : op. cit., p. 409.

² - Philip Merle : op. cit., "L'actionariat salarié est en train de se développer en France, c'est ainsi que chez Air-France et France-Télécom trois quarts des salariés sont devenus actionnaires ». p. 630.

أما عن الوضع في الجزائر: فقد حاولت الجزائر انتهاج سياسة اجتماعية توفيقية بغرض الحفاظ على مناصب الشغل. فمنحت من جهة مجموعة من الامتيازات للمالك الجديد الذي تحصل على المؤسسة العمومية الاقتصادية في إطار الخوصصة وتعهد بالحفاظ على مناصب العمل و ترقيةها¹.

ومن جهة أخرى، أعطت للعمّال مجموعة من الامتيازات عند الخوصصة تتمثل في: من الناحية الأولى، في منحهم حصّة مجانية من رأسمال الشركة المخصوصة. ومن ناحية ثانية، إعطائهم حق الشفّعة لاستعادة مؤسستهم المخصوصة. وهذا ما سنتعرض له تبعا.

أولاً: الخوصصة المجانية لصالح العمّال.

منح المشرّع نسبة من رأسمال المؤسسة العمومية التي يتمّ خوصصتها بالكامل لصالح العمّال بصفة مجانية من أجل إشراكهم في نتائج المؤسسة، وتقدر هذه النسبة طبقاً لنصّ المادة 28 من الأمر 04/01، بـ 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية. تمثل هذه الحصّة في شكل أسهم دون حق التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة.

نلاحظ أنّ نفس هذه الأحكام، كان منصوص عليها في الأمر 22/95 في مادّته 36. ويعتبر هذا النوع من الخوصصة حافزاً مادياً لصالح العمّال، من أجل تحسيسهم بضرورة الرّفح من مردودية مؤسستهم. ولا يكون لها أيُّ أثر بالنسبة لسلطة اتخاذ القرار. إضافة إلى اعتبار هذه الوسيلة فرصة لدعم العمّال، إذ تفتح لهم المجال لتولّي المسؤولية والحصول على الفوائد التي قد تنجرّ عن مساهمتهم في المؤسسة².

¹ - المادة 17 من الأمر 04 / 01 السابق الذكر.

² - محمد الأمين بن قايد علي : " الخوصصة في الجزائر" , رسالة ماجستير . جامعة الجزائر . 2000 / 2001 . ص. 151.

ثانيا: الخوصصة العمالية وفقا لممارسة حق الشفعة.

لقد منح الأمر 04/01 للعمّال حق الأولوية في اقتناء مؤسستهم المعروضة للخوصصة. وحتى في حالة شرائها من أحد المتعاملين، فإنّ العمّال لهم حق الشفعة لاسترجاع مؤسستهم، طبقا للمادة 29 من الأمر 04/01¹.

وما يمكن ملاحظته، هو أنّه حصل تطوّر في أحكام ممارسة حق الشفعة من طرف العمّال، إذ أنّه في ظلّ الأمر 22/95 كان محصورا فقط في 20 بالمائة من رأسمال الشركة العمومية القابلة للخوصصة²، لكنّ حاليّا فهو يشمل كلّ رأسمال المؤسسة.

أما بالنسبة للوضع في التشريع الفرنسي، فإنّه يعطي للعمّال حق الأولوية فقط على 10 بالمائة من رأسمال الشركة (المواد 11 و 12 من قانون 6 أوت 1986 بفرنسا)³. فالعمّال طبقا للأحكام السارية المفعول حاليّا يمكنهم استرداد مؤسستهم بالكامل، لكن وفقا لشروط وإجراءات تحددها المادة 29 من الأمر 04/01 وكذلك المرسوم 353/01 المؤرّخ في 10 نوفمبر 2001، الذي يحدّد شروط استعادة الأجراء لمؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك⁴.

كما يستفيدون مقابل ذلك من امتيازات خاصة. وهو ما سنتعرض له تباعا:

¹ - تنص المادة 29 من الأمر 04 / 01 : " يستفيد الأجراء الذين تمهم استعادة مؤسستهم من حق الشفعة الذي يجب ممارسته في أجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ عرض التنازل الى الأجراء .

و يستفيد الأجراء زيادة على ذلك من تخفيض قدره 15 بالمائة على الأكثر من سعر التنازل ويتعين على هؤلاء الأجراء أن ينتظروا وجوبا في شركات ضمن الأشكال المنصوص عليها في القانون.

و تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عند الحاجة عن طريق التنظيم ."

² - المادة 37 من الأمر 22 / 95 السابق الذكر.

³ - Yves Guyon : op. cit., p. 409.

⁴ - الجريدة الرسمية عدد 67 الصادرة بتاريخ 11 نوفمبر 2001.

I- شروط وإجراءات ممارسة حق الشفعة:

يشترط في العامل الأجير حتى يكون له الحق بالمطالبة بحق الشفعة، أن يكون مسجلاً منذ سنة واحدة على الأقل في جدول العمّال بالمؤسسة المراد خوصصتها¹. ويجب على العمّال الذين يريدون اقتناء مؤسستهم أن يصرحوا بذلك في أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ عرض التنازل إلى العمال². وللإشارة فإنّ هذه المدّة كانت سابقاً في ظلّ الأمر 22/95 طبقاً للمادّة 46 منه تتحدّد بـ 3 أشهر. ثمّ بعد أن يقوم العمّال الذين تتوفر فيهم الشروط بالتصريح بالشراء، يجب عليهم أن ينتظموا وجوباً في شركة حسب الأشكال المنصوص عليها قانوناً³. الغرض من هذا الشرط هو تنظيم عملية انتقال المؤسسة العمومية المخصصة لصالح العمال، لأنّه عندما يكون العمّال شركة تصبح لهذه الأخيرة شخصية معنويّة مما يسهل على المصالح المسؤولة عن إتمام عملية الخوصصة⁴ التعامل معها.

تحدّد مساهمة العمال المستعدين في رأسمال الشركة الجديدة بكل حرية فيما بينهم ولا يشترط على هؤلاء الأجراء أي مستوى مساهمة أدنى في رأسمال الشركة الجديدة ، غير أنه يجب ألا يجوز العامل الأجير الواحد 50 بالمائة أو أكثر من حقوق التصويت في الشركة الجديدة⁵.

¹ - المادة 04 من المرسوم 353 / 01 السالف الذكر : " يقصد بالأجير في مفهوم هذا المرسوم كل أجير في المؤسسة مسجل منذ سنة واحدة على الأقل في جدول أعداد المستخدمين عند تاريخ تبليغ عرض التنازل ، و ذلك مهما تكن الطبيعة القانونية لعقده "

² - الفقرة الأولى من المادة 29 من الأمر 04 / 01 . و المادة 5 من المرسوم التنفيذي 353 / 01.

³ - الفقرة 3 من المادة 29 من الأمر 04 / 01 و كذلك المادة 6 من المرسوم التنفيذي 353 / 01 السالف الذكر. راجع أيضاً الملحق رقم 1 المتضمن عقد تأسيس الأجراء المسماة "المشور". ص.117.

⁴ - تتمثل المصالح المسؤولة عن إتمام عملية الخوصصة حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي 353 / 01 في مجلس مساهمات الدولة.

⁵ - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 353 / 01 السالف الذكر.

أما بالنسبة للعمال الذين لا تمهم استعادة المؤسسة المزمع التنازل عنها فيمكنهم إما الاحتفاظ بوضعيتهم كعمال في الشركة المستعادة بالشراء، وإما أن يتلقوا تعويضات طبقاً للتشريع المعمول به¹.

وبعد تأسيس شركة الأجراء تقوم إدارة أملاك الدونة بتحرير عقود وعد بالبيع لصالح هذه الشركة. ويعتبر العقد هنا، عقداً أولياً يبرم بين شركة الأجراء و مدير أملاك الدولة، كما يعتبر عقداً مؤقتاً إلى حين صدور العقد النهائي الذي يحدّد بدقة قيمة الموجودات التي بحوزة المؤسسة العمومية المخصصة. ثم يلي ذلك صدور عقد نهائي يتم بعد تقييم موجودات الشركة من قبل خبراء تعينهم الجمعية العامة للمؤسسة المراد خصصتها بناء على المناهج المعمول بها عادةً في هذا المجال²، ويحدّد هذا العقد التزامات الأطراف بدقة (المبلغ الواجب الدفع، مدة التسديد، جدول التسديد...) ³. هذه العقود تقوم بنقل ملكية الموجودات من المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى شركة الأجراء، غير أنها تبقى محملة برهن حيازي على السندات المستعادة ولا ينقضي الرهن إلا بتمام سداد الديون⁴. والسندات المستعادة تكون غير قابلة للتداول لمدة 5 سنوات، ولا يجوز أيضاً أن تكون هذه السندات موضوع صفقة تجارية قبل دفع مبلغها كاملاً. وفي حالة التنازل عن السندات قبل مدة 5 سنوات، فإنه يتعيّن على الشركة المستعيدة أن تسدّد المبلغ كاملاً بالإضافة إلى زوال المزايا الممنوحة بموجب المرسوم 353/01 السالف الذكر⁵.

في الأخير ما يمكن ملاحظته عن هذه الإجراءات والشروط هي أنّها جدّ معقدة⁶.

¹ - المادة 7 من المرسوم التنفيذي 353 / 01 السالف الذكر.

² - المادة 3 من المرسوم التنفيذي 353 / 01.

³ - راجع الملحق رقم 2 المتضمن عقد إداري يتضمن التنازل عن أصول المؤسسة العمومية الاقتصادية المحلة المسماة "E.D.G.O" لفائدة شركة العمال المسماة "المشور.ص.128".

⁴ - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 353 / 01.

⁵ - المادة 9 من المرسوم التنفيذي 353 / 01 السالف الذكر.

⁶ - Salah Mohamed : « L'entreprise publique économique : Son organisation , sa gestion et sa privatisation ». Ordonnance N 01 / 04 du 20 août 2001 approuvé par la loi N 01 / 17 du 21 octobre 2001 et ses textes d'application . Revue Entreprise et Commerce N 01 - 2005 ; Edition Edik . P. 61.

II- الامتيازات الممنوحة للعمال طبقا لحق الشفعة :

لقد منح المشرع جملة من الامتيازات و التسهيلات للعمال بغرض تمكينهم من اقتناء مؤسستهم. فهو من جهة، يخصم لهم قيمة 15 بالمائة من سعر التنازل و هذا طبقا للفقرة الثانية من المادة 29 من الأمر 04/01 وكذلك المادة 10 من المرسوم التنفيذي 353/01 السالف الذكر.

كما أنه يمنح لهم أجلا للوفاء يصل حتى 20 سنة وذلك على أقساط سنوية ثابتة تدفع في 31 ديسمبر من كل سنة¹.

يحدد مجلس مساهمات الدولة كفيات الدفع التي تشكل جزءا لا يتجزأ من عقد التنازل². كما يمكن إرجاؤهم مدة سنتين من أجل دفع الحصة الأولية، نسبة الفائدة قدرها 6 بالمائة تطبق ابتداء من السنة السادسة³.

وتتكفل الخزينة العامة بكافة الذمة المالية السلبية (أي الديون) للمؤسسة التي يتم خصصتها لصالح العمال، سواء فيما يتعلق بالديون البنكية أو الجبائية أو ديون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو ديون الصندوق الوطني للتقاعد أو ديون الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، بينما الديون التي للخواص في ذمة الشركة فلا تلتزم الدولة بالتكفل بها.

وعلى العكس من ذلك، فإذا لم تكن الخوصصة لصالح العمال فإن الخزينة العامة لا تؤخذ على عاتقها سوى الديون البنكية⁴.

¹ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي 353 / 01.

² - راجع الملحق رقم 3 المتضمن جدول الاستحقاق الخاص بالتنازل عن أصول المؤسسة العمومية الاقتصادية المنحلة المسماة "EDGO" لفائدة شركة الأجراء " المشور". ص 136.

³ - المادة 12 من المرسوم التنفيذي 353 / 01.

⁴ - راجع المادة 39 من القانون 01 / 12 المؤرخ في 19 جو يليا 2001 المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2001 (الجريدة الرسمية عدد 38).

- v. Tayeb Belloula : « Droit des sociétés » : Edition Berti . p. 282 .

المطلب الثاني

الآليات الموجودة في التشريعات المقارنة

لإشراك العامل في رأسمال الشركات.

بالإضافة إلى الخوصصة لصالح العمّال و التي سبق لنا أن درسناها¹، توجد طرق و آليات أخرى من أجل تمكين العامل من المشاركة في رأسمال الشركات التي يعمل بها بطريقة امتيازيه، كأن يكون له حق الأفضلية دون غيره في الحصول على تلك الأسهم و بأسعار متميّزة من أجل تشجيعه على أن يكون مساهما في الشركة التي يعمل بها، مما يزيد في رفع كفاءته في الإنتاج إذا كان عاملا يدويا أو رفع كفاءته في التسيير إذا كان إطارا مسيرا².

قد لا نجد لهذه الآليات تطبيقات في الجزائر، لكنّها آليات شائعة ورائجة بشكل واسع في الأنظمة المقارنة، وخاصة عند التشريع الفرنسي أو الأمريكي. وهو ما سنحاول التعرض له تبعا.

الفرع الأوّل

نظام « Stock Options »

هو نظام يسمح للعمّال، و بالأخصّ منهم المسيرين، بأن يشتروا أسهم الشركة التي يعملون بها بطريقة امتيازيه وبشروط تفضيلية. هذا النظام في أصله أمريكي « Stock Options»، وترجمة الكلمة إلى الفرنسية يعبر عنها بـ: « Option d'achat d'action » « Options sur titres » .

¹ - راجع الصفحة 94 وما بعدها من هذا البحث .

² - Philip Merle : op. cit., « L'iterèt de cet actionariat salarie et triple, il favorise la paix sociale , augment les revenus des salariés sons nuire a la compétitivité et garantit la présence d'un pole d'actionnaires stables ». p. 630

يستعمل هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل مكافئة مسيري الشركات المسعرة في البورصة، و ذلك عن طريق عرض مجموعة من أسهم الشركة على هؤلاء المسيرين بسعر محدد، عادة ما يكون أقل بكثير من سعر السهم في سوق البورصة. يجعل هذا النظام إمكانية الربح السريع بالنسبة لهؤلاء المسيرين كبيرة في حالة إعادة بيع هذه الأسهم في البورصة، و هو ما يؤدي إلى عدم تأدية هذا النظام للهدف الرئيسي الذي أنشأ من أجله و هو إشراك المسيرين في رأسمال الشركات¹.

أما في فرنسا فقد أنشأ هذا النظام بموجب قانون 31 ديسمبر 1970 وقد أدمجت أحكامه في القانون التجاري² (L 208 - 1 ; C Com . Fran). وعلى عكس النظام الأمريكي الذي يمنح امتياز الاستفادة من هذا النظام للمسيرين فقط، فإن القانون الفرنسي يعطي إمكانية الاستفادة من هذا النظام لكافة العمال. إذ يمكن للجمعية العامة غير العادية للشركة، بعد تقرير مجلس الإدارة (أو مجلس المديرين حسب الحالة) وبعد تقرير مندوب الحسابات، يمكنها أن تعطي لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين (حسب الحالة) صلاحيات عرض أسهم على عمال الشركة أو البعض منهم. تحدّد مدة العرض من قبل الجمعية العامة غير العادية، من دون أن تتجاوز 5 سنوات (الفقرة 1 من المادة 1-208 قانون الشركات الفرنسي)³.

¹ - في الولايات المتحدة الأمريكية يستعمل هذا النظام كوسيلة لمكافئة المسيرين أكثر من استعماله كوسيلة لاشراكهم في رأسمال الشركة إذ أنه يساهم في رفع أرباحهم السنوية بما يفوق 38 % ، و قد نارت ضجة في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 2001 حينما تحصل رئيس مدير عام شركة " Oracle " السيد " Larry Ellison " على مدا خيل قدرها " 701 " مليون دولار في سنة 2001 أرباح ناتجة عن استفادته من هذا النظام .
- <http://Fr.wikipedia.org/wiki/stock-options>.

² - Philip Merle : op. cit., p.580.

³ - Art.:L208-1 ; Code des Société ; Fran. Al. 1 : « L'assemblée générale extraordinaire, sur le rapport du conseil d'administration ou de directoire selon le cas , et sur le rapport spécial des commissaires aux comptes , peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire a consentir ou binèfice des membres du personnel salarié de la société ou de certains d'entre eux , des options donnent droit à la souscription d'actions , l'assemblée générale extraordinaire fixe le délai pendant lequel cette autorisation peut être utilisée par le conseil d'administration ou par le directoire , ce délai ne pouvant être supérieur à cinq ans ... » .

أما عن كيفية تحديد سعر الأسهم المعروضة على العمال: فإذا لم تكن أسهم الشركة مسعرة في البورصة، فإنّ تحديد قيمتها يكون من اختصاص مجلس الإدارة أو مجلس المديرين على أساس الطرق و المعايير التي حدّتها له الجمعية العامة غير العادية.

في حين إذا كانت أسهم الشركة مسعرة في البورصة، فإنّ سعر العرض يجب ألا يقلّ عن 80% من معدّل السعر خلال 20 حصة تداول سابقة ليوم البيع¹.

وحتى لا تصبح هذه العملية وسيلة للربح السريع بالنسبة للعمال دون تحقيق الهدف الحقيقي المنشود وهو مشاركة العمال في رأسمال الشركة، فإنّ القانون منح إمكانية لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين بأن يضع شروط تمنع إعادة بيع هذه الأسهم خلال مدة معيّنة، على ألاّ تزيد عن ثلاث سنوات².

غير أنّ ممارسات أعضاء مجلس الإدارة و المديرين سواء في الولايات المتحدة الأمريكية أو في فرنسا أوضحت أن هناك عمليات تحايل في استغلال هذه الطريقة أي نظام " Stock options "، إذ أنهم يقومون بطرح الأسهم في إطار هذا النظام في سوق البورصة عندما تكون قيمتها منخفضة و يقتنوها بأنفسهم من أجل إعادة بيعها عندما ترتفع سوق الأسهم بسعر فائدة كبير. حيث تشير الإحصائيات في فرنسا إلى أنّ أكثر من 50% من الأسهم الصادرة في إطار هذا النظام تحصّل من طرف رؤساء الشركات³.

¹ - Al. 4 du Art.: L208-1 ; Code des Société; Fran. : « ... Le prix de suscription est fixé ou jour ou l'option est consentie , par le conseil d'administration ou le directoire , selon les modalités déterminées par l'assemblée général extraordinaire sur le rapport des commissaires aux comptes .

Si les action de la société sont admises aux négociations sur un marché réglementé le prix de souscription ne peut pas être inférieur a « 80p100 » de la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant ce jour ».

² - Al.2 du Art.: L208-1 ; Code des Société; Fran.: « ...le conseil d'administration ou le directoire fixe les conditions dans lesquelles seront consenties les options , ces conditions pourront comporter des clauses d'interdiction de revente immédiate de tout ou partie des actions sans que le délai imposé pour la conservation des titres puisse excéder « trois ans » a compter de la levée de l'option ... ».

³ - [htt : // Fr . wikipedia . org / wiki / stock – options.](http://Fr.wikipedia.org/wiki/stock_options)

وهو ما يؤدي بالإضرار بمصلحة الشركة و الشركاء على حد سواء، ويشكل انحراف عن الهدف الرئيسي الذي أنشأ من أجله هذا النظام. وكذلك الأمر في الولايات المتحدة الأمريكية، إذ رفعت في 2006 مجموعة من الدعاوى القضائية من قبل الشركاء ضد مسيري شركات كبرى من أجل انحرافات في استعماله. إذ أن المسيرين يعلنون عن تواريخ كاذبة لإصدار و طرح الأسهم في السوق، وتكون هذه التواريخ الكاذبة متزامنة مع الفترات التي كان فيها سعر السهم منخفضاً، حتى يدفعوا للشركة أقل سعر ممكن للسهم، وهو ما يشكل إضراراً بمصالح الشركة والشركاء¹.

لقد أدى هذا الوضع ببعض إلى اقتراح مجموعة من الحلول من أجل تجاوز هذه التحايلات منها:

تحديد سعر السهم بناء على معدل قيمته في البورصة خلال ثلاث أشهر سابقة عن تاريخ اقتنائه و ثلاث أشهر لاحقة. أو وضع تواريخ محددة مسبقاً ومنتظمة من أجل إصدار هذه الأسهم. أو المنع الكامل لكل المسيرين الذين لهم معلومات امتيازية من الحصول على أسهم في إطار هذا النظام خلال مدة عهدهم.

لهذه الأسباب جاء قانون 15 ماي 2001 بفرنسا والمتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة² Loi du 15 mai 2001 de nouvelle régulation économique. مجموعة من الإجراءات من أجل إضفاء الشفافية على هذه العمليات. إذ يجب سنوياً إعلام الجمعية العامة العادية للشركة بتقرير خاص، حول استفادة القائمين بالإدارة من هذه العمليات، وكذلك استفادة المسيرين الأجراء العشر الأوائل الأكثر أجراً، وكذلك الشخص الذي تحصل على أكبر عدد من الأسهم في إطار " Stock - options " .

¹ - [htt : // Fr . wikipedia . org / wiki / stock - options](http://fr.wikipedia.org/wiki/stock_options).

² - Philip Merle : op. cit., p.582.

الفرع الثاني

التوزيع المجاني لأسهم الشركة على العمال

طبقت هذه الآلية لأول مرة في فرنسا خلال السبعينات بالنسبة لشركات القطاع العمومي، إذ بصدر قانون 02 جانفي 1970 وقانوني 04 جانفي 1993 تم توزيع الأسهم بصفة مجانية على عمال شركة رونو والبنوك وشركات التأمين وغيرها من الشركات العمومية¹.

وينتقد جانب من الفقه تسمية "أسهم" بالنسبة لهذه الحصص الموزعة على العمال²، لأنّ العمال المساهمين لا يقدمون أي حصة للشركة، نقدية كانت أو عينية. كما لا يمكن أن نقول أنّهم يقدمون حصة عمل، لأنّ الجهود التي يقدمها العامل للشركة يتلقى عليها أجرا، كما أنّ حصة العمل لا يمكن إطلاقا أن تُمنح لها أسهم لأنّها غير قابلة للتقويم المالي. إنّ الطابع الخاص لهذه الأسهم يتمثل أيضا في أنّها تمنح للعمال دون الحاجة إلى معرفة إرادتهم ونيّتهم في المشاركة في الشركة. كما أنّ هذه الأسهم تسمح لحاملها (العامل) بأن يتلقى أرباحا، وأن يشارك في انتخاب عضوين يمثلون العمال داخل مجلس إدارة الشركة. دون أن يتمتع بقيّة الحقوق التي يمنحها السهم عادة لحامله، فهو لا يشارك في الجمعية العامة للمساهمين، ولا يمكنهم المشاركة في تعيين أو عزل القائمين بالإدارة، فليس لهم سوى حق محدود في الإعلام. ولا يمكنهم التنازل عن أسهمهم بكل حرية، خاصة خلال خمس سنوات الأولى من حصولهم عليها. وهو ما يدلّ على أنّها ليست "أسهم" بالمعنى الحقيقي.

أمّا بالنسبة لشركات القطاع الخاص، فطبقت هذه الآلية بصفة استثنائية في فرنسا بموجب القانون الصادر في 24 أكتوبر 1980، الذي يسمح للشركات التجارية التي

¹ - Yves Guyon : op. cit., p. 413.

² - Ibid.

تكون وضعيتها المالية طاهرة " Les société en situation financière saine "، بأن توزع أسهم مجانية على عمالها، على ألا تتجاوز نسبة هذه الأسهم 3 % من رأسمال الشركة.

يقرّر هذا التوزيع بقرار من الجمعية العامة غير العادية، بعد تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حسب الحالة، وتقرير مندوب الحسابات. لأن الأمر يتعلق بقرار زيادة رأسمال الشركة.

تمويل عملية التوزيع المجاني للأسهم يتمّ بالمناصفة، جزء من احتياطات الشركة وجزء آخر من الخزينة العامة¹.

تقوم الجمعية العامة غير العادية بتحديد المدّة الزمنية الدنيا التي يلتزم حامل السهم بالحفاظ عليه، ولا تقلّ هذه المدّة عن سنتين.

هذه العملية لم تعرف رواجاً كبيراً، وهذا راجع إلى التكلفة الكبيرة التي قد تتحملها الشركة من جراء هذه العملية، و في مقابل ذلك لا يتحصل العمال سوى على أسهم قليلة. إذ تشير الإحصائيات، أنه فقط 350 شركة قامت بتوزيع أسهم مجانية على عمالها، و عدد العمال المستفيدين من هذه العملية بلغ 596800 عامل، معدل حصة كل مستفيد بلغ قيمة " 3252 فرنك "².

منذ الفاتح من جانفي 2005 وطبقاً لقانون (Loi du 30 décembre 2004) أصبح من الممكن للشركات التجارية سواء المسعرة في البورصة أو غير المسعرة، أن تمنح للعمال أو القائمين بالإدارة أسهماً مجانية على ألا تتجاوز حدود نسبة " 10 بالمائة " من رأسمال الشركة. ويمكن لرئيس مجلس الإدارة أو للمدير العام أو المديرين العامين المنتدبين أو أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء مجلس المديرين أن يتحصلوا مثلهم مثل العمال على

¹ - Yves Guyon : op. cit., p. 409 .

² - Yves Delamotte, Daniel Marchand : op. cit., p. 188 .

الأسهم المجانية، لكن يجب إعداد تقرير خاص في هذا الشأن يوجّه إلى الجمعية العامة العادية لإعلامها¹.

ما يمكن ملاحظته في الأخير عن آليات المشاركة المالية للعامل الأجير في الشركات التجارية، أنّها تحتاج في التشريع الجزائري إلى المزيد من العناية والتنظيم. إذ أنّه لا توجد أحكام دقيقة تحدّد لنا بصفة فعلية نصيب العمال من الأرباح على الرغم من وجود بعض الأحكام المتناثرة التي تنصّ على أنّ للعامل نصيب في الأرباح، سواء في القانون التجاري، أو في قانون العمل.

وكذلك الأمر بالنسبة لمشاركته في رأسمال الشركات، ففي التشريعات المقارنة (خصوص القانون الفرنسي) يوجد العديد من النصوص التي تهدف إلى ترقية وتطوير آليات مشاركة العمال، لكن رغم ذلك هذه المشاركة محتشمة، وهي مشاركة أقلية لا تؤدّي إطلاقاً إلى اقتسام الأرباح أو اقتسام السلطة داخل الشركة، والأمر بعيد جداً عن مشاركة حقيقة للعمال.

¹ - Philippe Merle : op. cit., p. 637. v. les Arts. : L 225 – 197 – 1 ss ; Code Com. Fran.

خاتمة

خاتمة

لقد كان لتطور قانون الشركات الأثر الكبير في مسألة إشراك العمال في شؤون شركاتهم. فبعدما كان العامل الأجير لا يربطه بالشركة سوى عقد العمل، يؤدي بموجبه جهودات لصالح الشركة مقابل أجر يتلقاه، دون أن يكون له أي دور في حياة الشركة. أصبح حالياً من حق العمال أن يهتموا بشؤون الشركة التي يشتغلون بها لأنها مصدر رزقهم وضمان مناصب عملهم.

وعلى هذا الأساس أقرت مختلف التشريعات المقارنة مجموعة من الحقوق للعمال، ووضعت عدة آليات تمنح بها للعمال دوراً متزايداً في حياة الشركات التجارية. فأصبح من حقهم التدخل في تسيير الشركة، عن طريق تعيين ممثلين عنهم داخل مجالس إدارة أو مجالس مراقبة الشركات التجارية. وأصبح من حقهم أيضاً أن يمثلوا أمام الهيئة المستخدمة عن طريق مندوبيهم المنتخبين، وعن طريق لجنة المشاركة أيضاً. وزيادة على ذلك، وضعت مجموعة من الآليات التي تهدف إلى إشراك العمال في رأسمال الشركات التجارية، وكذلك في النتائج والأرباح التي تحققها.

كل هذا وذاك، يساهم بشكل فعال في رفع الوعي العمالي، وتحسين ظروف العمل، وترقية الحوار بين العمال ورب العمل من أجل تفادي الكثير من النزاعات الجماعية التي يحدثها تنشأ بين الطرفين.

أما عن موقف المشرع الجزائري من مشاركة العمال في شؤون الشركات، فقد مرّ بمرحلتين بارزتين. الأولى، هي مرحلة الاقتصاد الموجه، أين كانت مليئة بشعارات: العامل المنتج المسير، والديمقراطية الاجتماعية...، وما شابهها من الشعارات الرنانة التي تبرز في ظاهرها أن مشاركة العمال كانت لها أهمية بالغة في تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، غير أن الأمر غير صحيح، فتسيير هذه المؤسسات كان يتم بطريقة إدارية عن طريق لوائح وتوجيهات مركزية، أما مشاركة العمال فلم تكن سوى أمور صورية. وقد

أثبتت التوجّهات الاقتصادية التي كانت تنتهجها الجزائر فشلها. لذلك تحوّلت إلى اقتصاد السوق، هذا الاقتصاد القائم في أساسه على المبادرة الحرّة وعلى الشركات التجارية الخاصة، وحتى المؤسسات العمومية الاقتصادية التي بقت قائمة أصبحت تخضع لأحكام القانون التجاري.

وفي هذا الإطار نجد موقف المشرع الجزائري من مشاركة العمال يكتنفه الكثير من الغموض، فهو في كثير من الأحيان، يبدأ الأمور ولا ينهاها، سواء فيما تعلق بمشاركة العمال في تسيير الشركات التجارية أو في رأسمالها أو في نتائجها وأرباحها.

وعلى هذا الأساس، فخير ما نختم به بحثنا المتواضع هذا، هو تقديم مجموعة من الملاحظات والاقتراحات تتعلّق ببعض النقائص التي لاحظناها على التشريع الجزائري أثناء بحثنا فيما يخص مشاركة العمال في الشركات التجارية:

ففيما يتعلّق بمشاركة العمال في تسيير الشركات التجارية، نقترح تعديل أحكام القانون التجاري بما يتناسب وأحكام قانون علاقات العمل. فالمادّة 95 من ق.ع.ع. تنصّ على أنّه في الشركات التي تحتوي على مجلس إدارة أو مجلس مراقبة ويبلغ عدد عمالها أكثر من 150 عاملا، تقوم لجنة المشاركة بتعيين من بين أعضائها أو من غير أعضائها ممثلين اثنين. بمجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة.

فالملاحظ أنّ المشرع الجزائري راعا أحكام هذه المادّة حينما أصدر القوانين المتعلقة بالمؤسسات العمومية الاقتصادية، في حين لا نجد أيّ إشارة لهذه الأحكام في القانون التجاري، على الرّغم من أنّ نص المادّة 95 من ق.ع.ع. جاءت عامّة تشمل كلّ الشركات التجارية وليس فقط المؤسسات العمومية الاقتصادية.

فكان على المشرع الجزائري على الأقل أن يذهب مذهب المشرع المصري ويفتح الإمكانية للقوانين الأساسية للشركات التجارية أو للجمعيات العامة غير العادية أن تدرج في القوانين الأساسية شروط خاصة تسمح بإشراك العمال في مجالس الإدارة.

هذا، ونلاحظ على المشرع الجزائري أيضا في مسألة إشراك العمال في الأرباح التي تحقّقها الشركات التجارية عدم دقته. فهو يلزم الشركات التجارية بموجب المادّة

722 من القانون التجاري على ضرورة اقتطاع الحصة الآيلة للعمال من الأرباح قبل أي توزيع للأرباح، لكننا نتساءل كيف يتم اقتطاع هذه الحصة دون أن يحدد لنا نسبتها وكيفية توزيعها على العمال أو استثمارها لصالحهم.

لذلك نقترح أن يقوم المشرع الجزائري بتعديل نص المادة 722 من القانون التجاري بإضافة أحكام تحدّد نسبة الأرباح التي تخصص للعمال، ويضع طرق على غرار المشرع المصري أو الفرنسي لاستثمار هذه الحصة من الأرباح لصالح العمال ويحدد طرق وكيفيات توزيعها فيما بينهم.

أمّا فيما يخص مشاركة العمال في رأسمال الشركات التجارية، فنقترح أيضا على المشرع الجزائري أن يضع أحكاما في القانون التجاري تضع إمكانية للشركات التجارية ولو بصفة اختيارية، بأن يمكّنوا العمال من اقتناء أسهم الشركة التي يشتغلون بها بشروط إمتيازية، كالتخفيض من قيمة السهم بنسبة 20% مثلا عن سعره في السوق وبذلك يتمكن العمال من أن يصبحوا شركاء في الشركة التي يعملون به.

الملاحق

الملحق رقم 01 : عقد تأسيس شركة عمال المسماة "المشور"

الملحق رقم 02 : عقد إداري متضمن التنازل عن أصول

المؤسسة العمومية الاقتصادية المحلة المسماة "EDGO"

لفائدة شركة الأجراء المسماة "المشور".

الملحق رقم 03 : جدول استحقاق خاص بالتنازل عن أصول

المؤسسة العمومية الاقتصادية المحلة المسماة "EDGO"

لفائدة شركة الأجراء المسماة "المشور".

رقم التعمير 1998 / 72
في 14 أبريل 1998

نسخة

مكتب الاستاذ صفراوي محمد
19 1998
موقع بلمان

الموقع المذكور

4/11

عقد تأسيس شركة

من

السيد : المبراة

المستد

لصالح

السيد :

مكتب الاستاذ صفراوي محمد

نهج السلام

موقع بلمان

مكتب التوثيق بتلمسان نهج السلم
أمام الاستاذ صفر اوي محمد موثق بتلمسان
و الموقع أسفله.

• حضر •

- 1- السيد بو عز اوي بلقاسم ولد لحسن ، عامل ، الساكن بلدية ترني بني هديل ،
تلمسان .
- المزداد بترني يوم العشرين فبراير الف و تسعمائة و تسعة و خمسين حسب عقد
از دياده رقم 23 ، بطاقته الوطنية رقم 798799 الصادرة من دائرة منصورة يوم
1996/12/10 .
- 2- السيدة مالك فاطمة بنت عوكاشة ، عاملة ، الساكنة حي سيدي شاكرا رقم 15 ،
تلمسان .
- المزدادة بترني يوم الفاتح و الثلاثين أوت الف و تسعمائة و واحد و ستين
حسب عقد از دياده رقم 77 ، بطاقتها الوطنية رقم 212793 الصادرة من ولاية تلمسان يوم
1995/11/04 .
- 3- السيدة حمداني سليمة بنت بن طاهر ، عاملة ، الساكنة حي بن عبد الرحمان ،
صيرة ، تلمسان .
- المزدادة بيلغافر (صيرة) عام الف و تسعمائة و ثمانين و خمسين حكم
1964/06/05 ، حسب عقد از ديادها رقم 0028 ، بطاقتها الوطنية رقم 177510 الصادرة من
دائرة صيرة يوم 1995/01/31 .
- 4- السيد بوجمعة أمحمد ولد حاج ، عامل ، الساكن بلدية عين فزة ، تلمسان .
- المزداد ببني خلاد (تلمسان) عام الف و تسعمائة و ستة و خمسين ، حكم
1965/01/21 حسب عقد از دياده رقم 0166 ، بطاقته الوطنية رقم 346364 الصادرة من
ولاية تلمسان يوم 1993/03/16 .
- 5- السيد دراوي بن بوزيان ولد محمد ، عامل ، الساكن حي الدائق عمارة من رقم
101 ، تلمسان .
- المزداد ببني و ارسوس (الرمشي) يوم الخامس و العشرين جوان الف
و تسعمائة و اثنان و خمسين حسب عقد از دياده رقم 1524 ، بطاقتهم الوطنية رقم 838411
الصادرة من ولاية تلمسان يوم 1993/12/06 .
- 6- السيد مصعودي تاج ولد محمد ، عامل ، الساكن 43 شارع بنوزيان ، تلمسان .
- المزداد ببني و عزان (تلمسان) يوم التاسع جوان الف و تسعمائة و ستة

و أربعين حسب عقد ازدياده رقم 828، بطاقته الوطنية رقم 379333 الصادرة من ولاية تلمسان يوم 1993/01/10.

7- السيد قدور بومدين ولد محمد، عامل، الساكن شارع الشهداء الحناية (تلمسان).
- المزداد بالشريعة (صيرة) يوم الرابع عشر مارس ألف و تسعمائة و أربعة و خمسين حسب عقد ازدياده رقم 599، بطاقته الوطنية رقم 363791 الصادرة من دائرة الحناية يوم 1993/10/17.

8- السيد بن عمار محمد ولد محمد، عامل، الساكن رقم 85، حي عين النجار (تلمسان).

- المزداد بقرعين يوم السابع أكتوبر ألف و تسعمائة و اثنان و أربعين حسب عقد ازدياده رقم 1851، بطاقته الوطنية رقم 121035 الصادرة من ولاية تلمسان يوم 1996/07/08.

9- السيد حاج عبد القادر عبد القادر ولد محمد، عامل، الساكن عين الحوت (تلمسان).

- المزداد ببني و ارسوس (شتوان) يوم الثاني فبراير ألف و تسعمائة و ثلاثة و خمسين حسب عقد ازدياده، بطاقته الوطنية رقم 170581 الصادرة من دائرة شتوان يوم 1996/09/17.

10- السيد بوحرات حسان ولد عبد القادر، عامل، الساكن 01 شارع بن ويس فاده، وهران.

- المزداد بوهران يوم الرابع عشر سبتمبر ألف و تسعمائة و ستين حسب عقد ازدياده رقم 8073، بطاقته الوطنية رقم 25290 الصادرة من ولاية وهران يوم 1993/6/10.

11- السيد بن عيسى محمد ولد محمد، عامل، الساكن بني يعقوب أولاد رباح (تلمسان).

- المزداد بأولاد رباح عام ألف و تسعمائة و سبعة و خمسون حكم 1960/10/14، حسب عقد ازدياده رقم 68، بطاقته الوطنية رقم 363654 الصادرة من دائرة الحناية يوم 1993/09/28.

12- السيد بلهندوز سيدي محمد ولد عبد الله، عامل، الساكن 15 درب قران الكبير، تلمسان.

- المزداد بتلمسان يوم الثامن عشر جويلية ألف و تسعمائة و خمسة و خمسين حسب عقد ازدياده رقم 2038، بطاقته الوطنية رقم 293921 الصادرة من ولاية تلمسان يوم 1987/11/17.

13- السيد بوزيدي محمد ولد حبيب، عامل، الساكن ملك بوذغن سطنبولي ردة 92 منصورة، تلمسان.

- المزداد بتمكسالت (تلمسان) يوم الثامن و العشرين أبريل ألف و تسعمائة و أربعة و خمسين حسب عقد ازدياده رقم 531976، بطاقته الوطنية رقم 461413 الصادرة من ولاية تلمسان يوم

- الذين أسسوا كما سيأتي بيانه الهياكل القومية ذات المسؤولية المحدودة انفقوا علم اشانها فيما بينهم.

• الباب الأول •

- المادة الأولى : الشكل :
تم بهذا العقد تأسيس شركة ذات مسؤلية محدودة بين المالكين للحصص المحدودة أدناه و التي قد تحدث فيما بعد بأية صفة كانت و التي تخضع للقوانين و التنظيمات السارية المفعول و لهذا القانون الاساسي.
- المادة الثانية : الموضوع :
شركة جزائرية لتجارة متنوعة التجزئة و بصفة عامة و شاملة العمليات المالية المرتبطة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الشركة و بأى موضوع آخر مماثل أو مشابه.
- المادة الثالثة : التسمية :
تسمى هذه الشركة "المشور".
- المادة الرابعة : المقر :
حدد مقرها الاجتماعى الكائن بساحة محمد خميسى، رقم 01، بلمسان. و يمكن تحويله الى أى مكان آخر بمجرد قرار من الجمعية العامة غير العادية.
- المادة الخامسة : المسدة :
حددت مدة الشركة بتسعة و تسعين سنة (99 سنة) ابتداء من تاريخ قيدها بالسجل التجارى ، ماعدا في حالتي الحل المسبق أو التمديد المنصوص عليهما في القانون الاساسي.

• الباب الثاني •

- المادة السادسة : التقديمات :
- 1- قدم السيد بو عز اوى بلقاسم ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج. : (10.000,00 دج) .
 - 2- قدمت السيدة مالك فاطمة ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج..... : (10.000,00 دج) .
 - 3- قدمت السيدة حمداني سليمة ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 4- قدم السيد بوجمعة أمحمد ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 5- قدم السيد بن بوزيان دراوى ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج .. : (10.000,00 دج) .
 - 6- قدم السيد مصمودى تاج ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 7- قدم السيد بومدين قدور ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 8- قدم السيد بن عمار محمد ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 9- قدم السيد حاج عبد الفادر عبد الفادر ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 10- قدم السيد بوحرات حسن ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 11- قدم السيد بن عيسى محمد ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 12- قدم السيد بلهندوز سيدى محمد ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
 - 13- قدم السيد بوزيدى محمد ، مبلغ قدره عشرة آلاف دج : (10.000,00 دج) .
- مجموع التقديمات التي جعلت نقدا ، مائة و ثلاثون ألف دج ... : (130.000,00 دج) .-

٢- أو دع المبلغ المذكور فعلا بصندوق مكتب التوثيق في هذا اليوم
كما هو ثابت من سجلات المحاسبة.....
- و لا يمكن سحب هذا المبلغ الا بعد اتمام جميع الاجراءات القانونية و في حالة
ما اذا كانت احدى الحصص عينية بحسب تعيينها و ذكر قيمتها وفقا للمادة 568 من القانون
التجاري.....

- المادة السابعة : رأس المال :

- حدد رأسمال الشركة بمبلغ قدره مائة و ثلاثون ألف دج (130.000,00 دج)
قسم الى 130 حصة اجتماعية بقيمة اسمية (1.000,00 دج) لكل واحدة سددت قيمتها كاملة
و وزعت على الشركاء بنسب مساهمة كل منهم كما يلي :

1- السيد بو عراوى بلعاس ، حصة مرقمة من 1 الى 10.....

2- السيدة مالك فاطمة ، حصة مرقمة من 11 الى 20.....

3- السيدة حمداني سلمة ، حصة مرقمة من 21 الى 30.....

4- السيد بوجمعة أحمد ، حصة مرقمة من 31 الى 40.....

5- السيد بن بوزيان دراوي ، حصة مرقمة من 41 الى 50.....

6- السيد مصمودي تاج ، حصة مرقمة من 51 الى 60.....

7- السيد بومدين قدور ، حصة مرقمة من 61 الى 70.....

8- السيد بن عمار محمد ، حصة مرقمة من 71 الى 80.....

9- السيد حاج عبد القادر عبد القادر ، حصة مرقمة من 81 الى 90.....

10- السيد بوجرات حسن ، حصة مرقمة من 91 الى 100.....

11- السيد بن عيسى محمد ، حصة مرقمة من 101 الى 110.....

12- السيد بلهدور سبدي محمد ، حصة مرقمة من 111 الى 120.....

13- السيد بوريدي محمد ، حصة مرقمة من 121 الى 130.....

- جملة حصص الاشراف المكونة لرأس المال الشركة : 130 حصة

- المادة الثامنة : رفع رأس المال :

- يمكن رفع رأسمال الشركة مرة واحدة أو مرات عديدة برضا الشركاء
أو بمقرر من الجمعية العامة غير العادية كما يأتي بيانه في المادتين 17 و 18 من هذا
القانون الاساسي بجميع الاشكال القانونية أي :

1- بأحداث حصص جديدة توزع تمثيلا لتقديمات حصص نقدية أو عينية.....

2- برفع العم الاسمية للخصص الموجودة.....

3- بادماج الاحتياطات الناتجة عن الأرباح التي لم توزع.....

- و يمكن للقرار الجماعي المتعلق برفع رأس المال أن ينص على أن هذه
الزيادة تكون بأحداث أسهم مزودة بوسط يحدد القانون الاساسي مقاديرها.....

- المادة التاسعة : خفض رأس المال :

- يمكن تخفيض رأس المال عن طريق انقاص عدد الاسهم أو قيمها الاسمية دور
أن يقل عن ثلاثين ألف (30.000 دج).....

- و اذا ما تحتم تخفيضه النسب ما أقل من ثلاثين ألف يجب أن يكون متبوع
في أعقاب سنة لاعادته الى المبلغ المنصوص عليه أعلاه، ما لم تحول الشركة في نفس
الاحل الى الشركة من نوع آخر وفقا للمادة 566 من قانون التجاري.....

• الباب الثالث •

- المادة العاشرة: تعزيل الاسهم:-----
- لا يسوغ أبدا تعزيل أسهم الأشتراك سواء كانت عينية أو قابلة للتحويل أو لحاملها
سندات صالحة للدائرين .-----
- تثبت ملكية أسهم كل شريك بهذا القانون الأساسي أو بالعقود اللاحقة أو المعدلة
للاسأل الشركة أو المنشئة تنازلات موافق عليها .-----
- المادة الحادية عشر: احالة الاسهم:-----
- يجوز احالة أسهم الشركة بكل حرية بين الشركاء و لا يسوغ الى غيرهم إلا
برضا جميع الشركاء أو بموجب قرار استثنائي يتخذه الشركاء بأغلبية تمثل ثلاثة أرباع
(4/3) رأسمال الشركة على الأقل .-----
- و في حالة احالة كلية أو جزئية الى أشخاص غير شركاء على المحيل أن يبلغ
الإدارة برسالة مضمونة يبين فيها المحال له و لقبه و مهنته و موطنه كما يوضح فيها
عدد الاسهم المحالة .-----
- و على المسيرين أن يطلبوا خلال عشرين يوما موافقة جميع الشركاء الاخرين
، و عند عدم التراضي عليهم أن يعرضوا طلب الاحالة على الشركاء للموافقة عليه
مراعين في ذلك أحكام المادة 17 و عليهم أن يخبروا المحيل بقرار الشركاء في ظرف
عشرين يوما ابتداء من يوم طلبه .-----
- تسري البصوص السابقة على كافة ضروب الاحالة و لو وقعت بالمزاد العلني
تتقيدا لقرار قسماي أو سواء ، كذا نقل الملكية بين الاحياء بوجه الهيئة .-----
- و في جميع الحالات لا يمكن احالة أسهم الشركة الا بعقد توثيقي طبقا للمادة
572 من القانون التجاري .-----
- الا أن الاحكام المشار اليها اعلاه لا تطبق اذا كان انتقال الملكية الى الورثة أو
الموصي لهم ، فان هؤلاء بمجرد اثبات صفتهم يمكن اهم ممارسة جميع الحقوق المخولة
لشركاء .-----

احالة الاسهم

- المادة الثانية عشر: حقوق الشركاء:-----
- يمنح كل سهم لصاحبه حق الملكية المشتركة في رأسمال الشركة بنسبة مبلغه
و كذا الحق في الأرباح كما سيأتي بيانه في المادة 22 ، و أن مسؤولية الشركاء محدودة
بمبلغ أسهمهم .-----

حقوق الشركاء

- المادة الثالثة عشر: اقرار القانون الاساسي .-----
- ان الحقوق و الامتيازات المتعلقة بكل سهم تظل تابعة له بأى يد كانت .-----
- ان ملكية كل سهم تقتضي حتما اقرار قانون الشركة .-----
- و تظل أموال الشركة و قيمها ملكا للشخص المعنوي الجماعي طوال مدة
دوامها أو بعد حلها و حتى يعين أجل التصفية العامة و لا يمكن اعتبارها ملكا خاصا لكل
واحد من الشركاء منفردا أو ورثته .-----
- كما لا يمكن لورثة الشركاء أو ممثلهم مهما كان السبب أن يطلبوا وضع
الاختام على أموال الشركة أو وثائقها أو أن يتدخلوا بأية صفة كانت في عملية
التسيير و عليهم أن يلجأوا الى جرد الشركة للقيام بحقوقهم .-----

• الباب الرابع •

ب- المادة الرابعة عشر : إدارة الشركة /

- يتولى إدارة الشركة مسير أو مسيرون سواء شركاء كانوا أو غير شركاء يعينون بمقرر جماعي و عاды للشركاء الذين يسوغ لهم تعيينهم فيما بعد بعقد لاحق
- للمسير أو المسيرين أن تعدوا التوقيع باسم الشركة بالعبارة التالية :
(عن شركة المسور بليها امضاء المسير - أو المسيرين)
- لا يسوغ للمسير الواحد و لا لآحد المسيرين ان تعدوا أن يستغلو امضاءاتهم لتغير مسائل الشركة ، و اذا فعلوا فإن هذه الأعمال و جميع الالتزامات تكون باطللة .
• بايه فاهم السائلة المطابقة للمادة باسم الشركة للقيام بجميع الأعمال المتعلقة بموضوع الشركة مسائل و الوسائل و الطرق الشرعية دون افتقار على تفويض خاص و لهم بالآخص قائمين معا لا منفصلين ان يعدوا تسمية عمال الشركة و توفيقهم عن العمل و عزلهم و تقدير مكافأاتهم و قبض مبلغ مالي و دفعه و اكتتاب كل ورقة تجارية أو شيك أو كمبيالة أو سند ،هما كان نوعها ، و تحويلها و التعامل بها و سديدها و شراء البضائع و بيعها و إبرام سائر العقود و المعاهدات و الصفقات نقدا أو مؤجلا فيما يرجع الى شؤون الشركة و ايداع أموالها أو سنداتهما بكل مصرف و بالخزينة العامة و سحبها و تقرير أي تحويلات ، و تحفيق و التنازل في حق الشركة عن كافة حقوق الامتيازات و رهون الحيازة و تعاوى الفسخ و غيرها من العقود العيبية على اختلاف أنواعها و الرضا برفع كل ذبحر و تعرض و غير ذلك من الموانع العامة كل ذلك باثبات الوفاء أو بدونه و تسليم الارسانل و الطرد الوارده باسم الشركة من كل مكتب بریدی أو وكالة سفر و شركة نقل و مصلحة السكك الحديدية ، قبض كل حوالة بريدية أو تلغرافية و القيام بحميم العمليات الجمركية و النيابة عن الشركة في كافة عمليات التفلسف و التسوية القضائية و التوقيع على كل صلح أو عقد اتحاد و القيام عن الشركة في كل نظام توزيع أو تسوية و الرضا بكل تسوية و قبض مبلغ كل ربيحة أو مستحق في توزيع دين و تتبع سائر الدعاوى القضائية و عقد كل تأمين من سائر الاخطار و تسوية الخسائر و الاضرار
- غير أنه في حالة الاقتراض (ماعدا القرض المصرفي) و الشراء و بيع المحلات التجارية أو الصناعية و العقار و المعاوضة فيها و انشاء الرهن الرسمي و رهون الحيازة و انشاء الشركات و تقديم الحصص الى شركات منشأة ، أو ستنشأ و كذا المساهم في شركات لها نفس موضوع الشركة الحالية أو غير ما فلا يبيل اليه الا برضا حميم الشركاء أو بقرار يتخذونه بأغلبية تمثل ثلاثة أرباع (4/3) رأسمال الشركة طبقا للمادتين 17 و 18 التاليتين .

- كما يسوغ لهم أن يتبوا عنهم من شاعوا و ذلك تحت مسؤ و لبتهم و بشره أن تكون الانابة مقيدة و مؤقتة
- و لهم بالآخص أن يختاروا مديرا أو أكثر من بين الشركاء أو خارجا عنهم يحددون اختصاصاتهم و مرافقهم الذاتية أو النسبية و شروط تسميتهم و عزلهم
- و عليهم أن يولوا عيانتهم لشؤون الشركة و ليس لهم القيام لصالحهم الخاص غاية عملية داخلية في موضوع الشركة

- و لا يعقدون بسند و ظلتهم أي التزام عيني أو تضامني فيما يتعلق بالالتزامات
المسؤولين بالشركة . و هم مسؤولون حسب قواعد النظام العام عن المخافات للنصوص الشرعية .

خرق القانون الأساسي الحالي أو الأخطاء التي يرتكبونها أثناء إدارتهم سواء نحو الشركة أو نحو الغير .

- ولا يعرلون إلا الأرباح الشرعية ، و لهم أن يستقبلوا من وظيفتهم في كل وقت بشرط إخبار الشركاء بينهم تلك قبل ستة أشهر على الأقل .

- وفي حالة وفاة أحد المديريين أو عزله أو تسليمه طوعا و كذا في حال ما إذا صار القيام بوظيفته مستحيلا بسبب عاهة أو مرض ثابتين لمدة تزيد على ستة أشهر

ببطل الأصل العملي النافذ في تسيير الشركة و حده .

و إذا توفي في هذا الأخير أو عزل أو تنازل طوعا عن وظيفته أو أصيب لعاهة أو مرض ثابتين لمدة تزيد على ثلاثة أشهر و يستحيل بذلك على المدير المذكور الاستمرار في القيام بمهامه يعين مدير واحد أو أكثر حسبما يظهر للشركاء بقرار جماعي استثنائي

يتخذ بالكيفية التي يراها بعد .

- و لا ينحصر انتهاء مهام المديرين بسبب من الأسباب انحلال الشركة .

- و يكون للمديرين مكافأة على وظيفتهم و تعويضاً للمسؤولية التابعة للتسيير و الحق في مرتب ثابت أو نسبي أو ثابت و نسبي معا يبين مبلغه و طرق دفعه بقرار جماعي للشركاء و لهم علاوة على ذلك الحق في سداد مضر و فات الأمانة و الانتقال .

- المادة الخامسة عشر : تسمية المدير .

- سمي السيد بن عيسى محمد مسيرا للشركة لمدة غير محدودة ابتداء من اليوم الذي رضى بالمهمة الممندة إليه و فإياها صراحة .

- المادة السادسة عشر : إيداع الشركاء للأموال .

يسوغ للشركاء مديريين كانوا أو غيرهم أن يودعوا الأموال بحساب

جاء للشركة على أن تنتج هذه الأموال فو اند تحدد نسبها باتفاق بين الإدارة و الشركاء .

الودع و كل شريك أو دغ مالا لا يستطيع سحبه الا اذا أخطر شركاءه مسبقا في مدة ستة أشهر على الأقل برسالة مضمنة لتتخذ الشركة احتياطاتها اللازمة .

• الباب الخامس •

- المادة السابعة عشر : القرارات الجماعية .

- لا يتخذ أي قرار ما دامت الشركة مؤلفة من شر يكتن اثنين فقط الا باتفاقهما

معا غير له اذا كان فيها أكثر من اثنين فلا يجوز اتخاذ أي قرار بينهم الا بعد التصويت عليه عن طريق المرسلات و لاجله يوجه المدير بنص القرار أو الاقتراح المقدم الى كل واحد من الشركاء طي رسالة موصى عليها .

و يعتبر كل شريك لم يبلغ جوابه في ظرف ثمانية أيام كأنه صوت على الاقتراح المعروف . اللهم الا اذا اثبت بصورة قانونية أنه لم يتصل فعلا بهذا الاقتراح .

يمكن بمقر الشركة دفتر سجل فيه قرارات و اقتراحات الشركاء ، و يمكن تسليم نسخ من هذا السجل تصلح دليلا أمام القضاء من طرف المديرين .

- لكل عضو عدد من الأصوات مساو لعدد الأسهم التي له شخصيا أو اناية و تتخذ قرارات الشركاء غير المنبئية في المادة الثامنة عشر التي ذكرها بأغلبية عدد الأصوات و يجب أن تجمع هذه الأغلبية نصف أعمال الشركة على الأقل .

مادة 14 قانون

- المادة الثامنة عشر: تعديل القانون الاساسي
- للشركاء حق ادخال ميا يرونه صالحا من التعديلات على القانون الاساسي
لا سيما ما يخص:
- تغيير تسمية الشركة او مكان عملها
- الترخيص في تحويل الاسهم جزئيا او كليا الى احد الشركاء او الى احبب ع الشركة

- زيادة رأسمال الشركة او تخفيضه
- تحويل الشركة الحالية الى شركة في شكل اخر
و في جميع الاحوال الانفة الذكر لا تصح القرارات التي تتخذ في هذا الشأن الا اذا اجتمعت عليها اغلبيية عدد الاعضاء الشاملة لثلاثة ارباع (4/3) رأسمال الشركة على الاقل

مادة 15 قانون

- المادة التاسعة عشر: حق الشركاء مهما كان الحال ان تزيد في تعهدات الشركاء
- للشركاء غير المسيرين الحق في الاطلاع سواء بأنفسهم او بواسطة وكيل قانوني على كافة عمادات الشركة و كذلك الاطلاع بمقر الشركة على سجلات حساباتها و دفاترها
- المادة العشرين: الحسابات الختامية
- على المسيرين في كل سنة و في الفصل الذي يلي انتهاء الحرد ان يوجوه الى الشركاء كشوف حساب السنة المالية الماضية وكذا اقترحاتهم فيما يخص الربحة التي توزع عند الانهاء و يصححون ذلك بنص القرارات التي يريدون عرضها على الشركاء للموافقة عليها

الباب السادس

مادة 20 قانون

- المادة الواحد والعشرين: السنة المالية
- تبدأ السنة المالية للشركة في اول شهر حانفي و تنتهي في الواحد و الثاني من شهر ديسمبر من كل سنة
و بصفة استثنائية تشمل السنة المالية الاولى العدة التي بين تاريخ التأسيس في العمليات و بين الواحد و الثلاثين من نفس السنة

- المادة الثانية والعشرين: الجرد
- تفتت عمليات الشركة بمحررات حسابية منظمة المسك طبقا لقواعد التحار و يقوم المسيرون كل سنة بحرد ما للشركة و ما عليها و يعرض هذا الحرد على الشركاء للفحص و سجل بدقتر خاص و لكل شريك ان يستخرج نسخة منه يوقع عليها المسيرون
- و عدم توقيع احد الشركاء على الحرد و الموافقة عليه في الشهر الذي يلي اذامته لا يمنع من الصيرورة بهائنا و يعتبر كذلك و يحتج به من الشركاء الاخرين اللهم الا اذا أعلن الشريك او الشركاء غير الموقعين عن اراءهم المضادة في طرف الاد المذكور

- المادة الثالثة والعشرين: تخصيص و توزيع الارباح
- الارباح هي الباقي من الناتج السنوي المئثت بالحرد بعد طرح المصروفات العمومية و التكاليف الاجتماعية مع كل استهلاك معتبر لازم ما تخصص من الارباح

1- خمسة في المائة (5%) لانشاء الاحتياط القانوني و يسير هذا الخصم
عبر الرامي عدد بلوغ مال الاحتياطي القانوني (10/1) رأس المال و يستعيد مجراه اذا
مفس الاحتياطي لاي سبب .

2- و خمسة في المائة (5%) للتسيير .
- يوزع الفائض من الارباح على الشركاء بنسب أسهمهم في الشركة على
له يمكن للشركاء أن يفرروا في كل وقت شاء و أخصم كل الارباح أو جزء منها قبل
يوزعها لتأسيس الاموال الاحتياطية الاستثنائية ان اقتضى الامر ذلك .
- و على الشركاء تحمل الخسائر ان كانت بنسب عدد حصص كل واحد منهم
من غير أن يلزموا بما زاد على حصصهم .
- العادة الرابعة و العشرين : دفع الارباح .
- يكون دفع الارباح في المواعيد التي يحددها المسيرون سنويا و كل فائدة لم
يطلب بها تسقط بالتقادم .

• البواب السابع •

- العادة الخامسة و العشرين : الحل .
لا تتحل الشركة بالحدس على الشركاء و لا افلاسهم و لا اعسارهم و اذا
توفي أحد الشركاء لا تحل الشركة و تبقى قائمة بين الشركاء الباقين على قيد الحياة من
جهة و بين ورثة الشريك الهالك أو النائين عنه الذين يشاركون فيها حسب انصبتهم في
شركة من جهة أخرى ، و يجب أن تعلن هذه التخصيصات الى الشركة .
- و يجب على المسيرين في حال ما اذا فقدت ثلاثة أرباع (4/3) رأسمال الشركة
أن يستشيروا الشركاء لتقرير أمر مصير الشركة و يجب اشهار قرار الشركاء طبقا
لص المادة 589 من القانون التجاري .

- العادة السادسة و العشرين : التصفية .
عندما تنتهي الشركة أو تحل قبل الاوان لاي سبب كان يقوم المسيرون
بالتصفية و اذا انعدما فمرف طرف مصف واحد أو أكثر يعينهم الشركاء ، اذا اختلف
شركاء فيعينهم رئيس المحكمة الكائن بدائرة اختصاصها مقر الشركة بطلب أسرع
تقر بين .

- و للمصفين السلطة المطلقة لبيع أصول الشركة و أداء ما عليها ، فلهم البيع و
المعاملة و التصالح و التحكيم و السرافعة لدى القضاء طالبة كانت أو مطلوبة ، و الرضا
عن التنازل و رفع اليد و محو قيد الرهن العقاري مع الاداء أو بدونه .
- و الناتج الصافي بعد التصفية يسددهد للشركاء مبلغ حصصهم و ما زاد عنه
يوزع عليهم حسب الاسهم التي تكون لهم في الشركة .

- العادة السابعة و العشرين : العنازعات .
تعرض جميع العنازعات التي يمكن أن تطرأ أثناء مدة الشركة أو خلال
تصفيتها سواء كانت بين الشركاء أنفسهم أو بينهم و بين الشركة أو المتصرف على الجهة
لقضائية الواقع في دائرة اختصاصها مقر الشركة .
- العادة الثامنة و العشرين : الاعلانات .
تخول لحامل نسخة من هذا العقد كل السلطات لاجراء الاعلانات القانونية

للحري اند المعدة لهذا الغرض .
• الدور 5 •

المادة التاسعة و العشرين : تعضار بصف
تتحمل التبرك جميع التعضار بصف الاثر منه لهذا التعد و تولعه العالوية طبقا لما
في حارة بصف العمد و ادرج في التعضار بصف العامة .

اثباتا لما ذكر

- خبر ر و ارفيد بتفصيل
- بمكتبة الوثيق بوجه السلم
- سنة ألف و سعمائة و ثمانية و تسعين
- بسم الأربيع اربيل
- و بعد الاثارة و وقع الاداسرون مع العونق

تلي التوقيعات و العلامات الاتي :

مكتبة التبرك بصف نظامان سجل يوم 14/04/1998، بحقوق (00، 1300 دج)
حسب و سجل رقم 19301730
الامضاء : عبد القادر خريس

نسخة طبقا للاصل

13
1998
15
1998
15
1998
15

وزارة المالية

الديريية العامة للأموال الوطنية

مديرية أملاك الدولة لولاية قلمستان

مديرية العقود الإدارية والمنازعات

عقد اداري

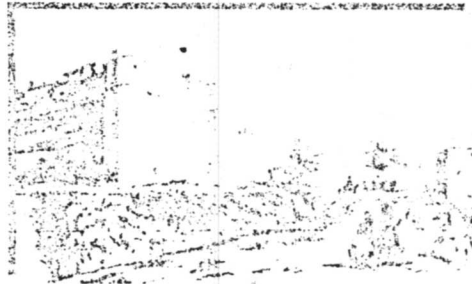
متضمن التنازل عن:

أصول المؤسسة الجمهورية الاقتصادية الممثلة

المسماة « EDGO »

لفائدة:

شركة الأجراء المسماة EL MECHOUAR



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

الديريّة العامة للأموال الوطنيّة

مديرية أملاك الدولة لولاية تلمسان

مكتب العقود الإداريّة و المنازعات

العدد رقم : 8511 من سجل أملاك الدولة رقم 01

مكتب تلمسان رقم : 5344 من فهرس العقود الإداريّة

تسعة : 2004

إعداد إداري متضمن التنازل عن أصول المؤسسة

العمومية الاقتصادية المحطة المسماة 'EDGO'

لغائدة شركة الأجراء المسماة { EL-MECHOUAR

نحن شريف عنتر الحبيب مدير أملاك الدولة لولاية تلمسان

متصرف باسم الدولة ولحسابها:

- نظراً للأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975

المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم؛

- نظراً للأمر رقم 59/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975

المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم؛

- نظراً للقانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988

المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- نظراً للقانون رقم: 09/90 المؤرخ في 07 أبريل 1990

المتعلق بالولاية؛

- نظراً للقانون رقم 08/90 المؤرخ في 7 أبريل 1990

المتعلق بالبلدية؛

- نظراً للقانون رقم 30/90 المؤرخ في 01 ديسمبر 1990

المتضمن القانون الأملاك الوطنيّة.



2005

رقم الملف 246

الطموح والعشرون من شهر جاتخي

تحت 3035

تسعة وأربعون ألفاً وثمانمائة

وإنستج وأربعون ألفاً وثمانمائة

مجموع 49516



رقم الإيداع التاريخ المبالغ مجموع

- نظراً للقانون رقم 02/97 المؤرخ في 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 خاصة المادة 93 منه المعدن والمتمم للمادة رقم 102 من الأمر رقم: 27/95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتضمن قانون المالية لسنة 1996.
- نظراً للقانون رقم 21/01 المؤرخ في: 22/12/2001 المتضمن قانون المالية لسنة 2002 خاصة المادة 201 منه التي بموجبها تم تكليف إدارة أملاك الدولة بإعداد العقود لفائدة شركات الأجراء المنبثقة عن المؤسسات العمومية الاقتصادية المحلة عن الأصول محل الوجود بالبيع؛
- نظراً للمرسوم التنفيذي رقم 65/91 المؤرخ في 02 مارس 1991 المتعلق بتنظيم المصالح الخرجية لأملاك الدولة و الحفظ العقاري؛
- نظراً للمرسوم التنفيذي رقم 454/91 المؤرخ في 23 نوفمبر 1991 الذي يحدد شروط إدارة و تعيين الأملاك الخاصة و الأملاك العامة التابعة للدولة و المغل و المتمم؛
- نظراً للمرسوم التنفيذي رقم 294/94 المؤرخ في 25 نوفمبر 1994 المتعلق بطرق حل و تصفية المؤسسات العمومية الغير مستقلة و المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري؛
- نظراً للمرسوم التشريعي رقم 08/94 المؤرخ في 6 ماي 1994 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 خاصة المادة 23 منه التي تلص على التحويل العجالي لفائدة للدولة للممتلكات الموجودة بحوزة المؤسسات العمومية و الجماعات المحلية؛
- نظراً للمرسوم رقم 239/97 المؤرخ في 10 سبتمبر 1997 الذي يحدد شروط الاستقادة من تهيئات خاصة و الدفع المؤقت للمستفيدين من خوصصة المؤسسات العمومية؛
- نظراً لقرار الوزارى المؤرخ في: 20 جانفي 1992 المتضمن تفويض مديري أملاك الدولة سلطة إعداد و إمضاء العقود الإدارية التي تهم أملاك الدولة الخاصة و إعطائها الطابع الرسمي و الحرص على حفظها؛
- نظراً لقرار رقم: 23 المؤرخ في: 04 فيفري 1998 للسيد وزير المالية المرخص لمديري أملاك الدولة التنازل عن أصول المؤسسات الغير مستقلة المحلة لفائدة العمال؛

بعد خصم تخفيض 15% المبلغ، المتبقي و المتدبر هو كمايلي :
دفع أولي بمبلغ قدره :ثمانمائة واثنتان ألف و تسعمائة و اثنان ديناراً
جزائري و 20 سنتيم (20،902،902 دج) يمثل نسبة 80% من اشتراكات
فتح حقوق السمان كمساهمات شخصية لدى خزينة الولاية. شهادة رقم 03/55
معدة من طرف شركة التسيرو مساهمة الشركات المحلية للغرب (S.G.P)
-المذكورة رقم 004091 بتاريخ 2003/07/21 الصادرة عن المديرية لأمولاك
الوطنية، و يتم تسديد المبلغ المتبقي و المقدر ب: سبعة ملايين و مائة و تسعة
و عشرون ألف و اثنان و خمسون ديناراً جزائري و 15 سنتيم
(15،052،129 دج) لدى صندوق مفتش أملاك الدولة ب: تلمسان على
شكل أقساط سنوية لمدة 20 سنة مع سنة مؤجلة و بزيادة نسبة فائدة مقدرة
بـ 06% سنويا ابتداء من السنة السادسة و ذلك حسب جدول الاستحقاق
السنوي المعد من طرف مديرية أملاك الدولة بتاريخ: 2004/06/26
و الممضى من طرف طرفي العقد.

في حالة عدم دفع المستحقات في الأجال المحددة حسب جدول
الاستحقاق، غرامة لتأخير تصاف إلى المبلغ المستحق، و بعد توجيهه 03 إدارات
للمستفيد وفي حالة عدم الاستجابة يمكن إلغاء التنازل و فسخ العقد.

{الملكية و الانتفاع}

تحدد بداية الانتفاع بال عقار ابتداء من تاريخ امضاء هذا العقد و يتمتع
المشتري بالملكية التامة ابتداء من تاريخ شهر العقد.

{الأعباء و الشروط}

تم هذا البيع و قبل على أساس الشروط و الالتزامات العادية و القانونية
التي ذكرها والتي يلتزم المستفيد باحترامها و تنفيذها و التي هي كالتالي
1- على المستفيد أن يكون على دراية و معرفة تامة و دقيقة للممتلكات التي
يستفيد منها بموجب هذا البيع و يأخذها على الحالة التي توجد عليها عند
حيازته على ملكيتها و لا يمكنه الطعن و الاحتجاج ضد الدولة على هذه
الممتلكات.

2- إذا وقع خطأ في مضمون و ملحقات العقد و مكونات العقار المعلن عنها
فيحق لكلي الطرفين فسخ العقد و في حالة عدم توفر أحد هذين الشرطين
فلا يمكن قبول أي طلب بالفسخ أو التعويض.



3- وفي حالة توفر ازدواجية الخط مسبقاً ضرراً للمشتري يمكن له طلب الفسخ الا في مدة شهرين ابتداء من التاريخ الذي يصبح فيه البيع نهائياً وعند فوات الأجل لا تقبل احتجاجات المشتري و يصبح البيع بأثره.

4- يمكن الفسخ كذلك اذا أدمج في عقد البيع عقار أو جزء منه ليس محل أو موضوع

5- فسخ و البناء البيع لا يكون سبباً في طلب التعويض عن الخسارة من طرف الدولة أو المشتري الا في حالة التدهور أو التحسين التي تمنح للمشتري المجرد من حيازته.

6- تعتبر التوضيحات المقدمة بخصوص هذا الموضوع في هذا العقد بمثابة معلومات بسيطة دون أي ضمانات و على هذا الأساس يتم البيع تحت مسؤولية المشتري الذي يعتبر قد حان العقار تعرف على مكوناته.

7- يتحمل المستفيد الإرتقاقات السلبية الظاهرة و الباطنة المستمرة أو المنقطعة التي يمكن أن تكون الأرض المعروضة للبيع مثقلة بها الا تلك التي يقدرها أو الأخرى التي يواجهها تحت مسؤوليته دون أي طعن ضد الدولة ضماناً لذلك ودون أن يمنح هذا الشرط سوا للمشتري أو للخير حقوقاً غير تلك الناحية عن عقد البيع و القانون.

8- يباع العقار حراً و خال من كل الديون والرهن، المداخل والمستحقات أو أتاوي عقارية أخرى..... الخ.

9 - و اذا قام المشتري ببناءات على العقار البيع يتعين عليه احترام التراصف و التسطیح المسطرة من طرف السلطة المختصة.

10- تحتفظ الدولة بملكية التحف والأثريات والمشيدات، الفسيفساء والتماثيل و الأوسمة والزهريات و الأحمدة، الكنوز و النقود القديمة، الأسلحة كذلك كل المناجم و المنجميات، منابع الفسفات..... الخ الموجودة على الأرضية أو التي يمكن اكتشافها في باطن الأرض و في حالة اكتشاف شيء من ذلك يتعين على المشتري تحت طائلة

الاجراءات الجنائية أن يخبر مفتش أملاك الدولة المختص اقليمياً.

11- أن يتحمل المستفيد كل المصاريف و حقوق العقد و ما ينتج عنها باستثناء الضرائب و الرسوم المستحقة على البائع و التي تنبئ على عاتقه. طبقاً لنص المادة 79 من قانون المالية لسنة 2003 يعنى المستفيد من دفع حقوق التسجيل والطابع.

- نظرا للتعليمية رقم : 02 المؤرخة في : 15 سبتمبر 1997
المتعلقة بالتنازل لفائدة شركات الأجراء عن أصول المؤسسات العمومية
المحلة.

- نظرا للتعليمية رقم : 10 المؤرخة في : 19 أكتوبر 2002 للسيد
وزير المالية المتعلقة بتصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية المحلّة؛
نظرا لمحضر اجتماع الجمعية العامة الاستثنائية لمجلس إدارة المؤسسة
العمومية الاقتصادية المسماة "EDGO" بتاريخ: 01/03/2000 والذي بموجبه
تم حلها و تعيين السيد: بولحدور شكيب مصفي لها.
نظرا للوعد بالبيع المعد من طرف الأستاذ الموثق دالي يوسف
بتاريخ: 06/12/1998 رقم 98/969 من الفهرس .

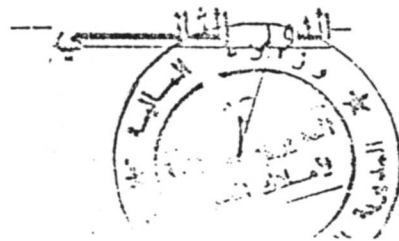
- نظرا للملف الكامل المعد و المقدم من طرف مصفي المؤسسة
نظراً للتقرير التقييمي المعد من طرف المصفي .
- نصوح بالتنازل عن مطلق الملكية بشرط الإلتزام بالأعباء
و الشروط الآتي ذكرها لفائدة الشركة: المسماة "SEL-MECHOUAR" ذات
مسؤولية محدودة، القابضة للخدمات مؤسسة بموجب عقد تأسيس محرر من طرف
الأستاذ دالي يوسف عمر موثق بتلمسان مسجلة بالسجل التجاري تحت رقم: 98 ب
0262084 بتاريخ: 10/04/2000 وممثلة من طرف السيد: بو عزاوي بلقاسم، وولد
لحسن، مسير للشركة "EL-MECHOUAR" المزاد بتاريخ 20/02/1959
بتيرني (بداية ترني بني هديل) حامل بطاقة التعريف الوطنية رقم: 798799
الصادرة بتاريخ 10/12/1996 عن دائرة منصور من جنسية جزائرية، عن
الأملك المعينة كما يلي:

التعريف

يشمل عقد البيع هذا كل الأملك العقارية والمنقولات المكونة من حصة واحدة
و هي:

(1) - الأملك العقارية:

يتعلق الأمر بعقار مبني كائن بتلمسان وسط (نفس البلدية) يعتبر جزء من عقار
ذو ملكية مشتركة و يتكون من :
- طابق تحت الأرضي يحتوي على قبر مهيء - تبلغ مساحته: مائة وتسعة وستون
مترا مربعا و 11 دسم (11،169م²) و 56/1000 من الأجزاء المشتركة، يحمل
رقم 1 للقطعة.



ب- مطابق أردني يحثري على محل رئيسي للبيع، فائض في المحل
محل خلفي وسقينة (مساحة ستمائة اثنا عشر مترا مربعا و 88 دسم
(2.612.88) و 1000/203 من الاجزاء المشتركة تحمل رقم 4
للقطعة. (بيان وصفي للتقسيم مشهر بالمحافظة العقارية بتلمسان
بتاريخ 1997/07/19 حجب 2789 رقم 47).

الكل بحده :

من الشمال: عقار مبني

من الجنوب: ساحة محمد خميسلي.

من الشرق: شارع الإستقلال.

من الغرب: عقار مبني

2) الأماك المنقولة: كل الأماك المنقولة موضوع هذا البيع والمفصلة
أنا توجد بجدول الأماك العرفق بهذا العقد .

أصل الملكية

الأماك العقارية موضوع هذا البيع والمفصلة أعلاه يعود.

أصل ملكيتها الى الدولة بموجب الأمر رقم 102/66 المؤرخ

في 06 ماي 1966.

التمن

حدد المبلغ الكلي لمجموع الأصول المنتزل عنها في هذا العقد

و المقدرب: تسعة ملايين وثلاثمائة وواحد وثلاثون ألف و سبعمائة

واحدى عشر دينارا جزائري (00.331.711,00 دج) والمفصل

كما يلي:

أ- الأماك العقارية حددت قيمتها ب: أربعة ملايين وتسعمائة و أربعة

وخمسون ألف و ستمائة وواحد وتسعون دينارا جزائري

(00.4.954.691,00 دج) حسب تقرير تقييمي المعد من طرف المصفي .

ب- الأماك المنقولة حددت قيمتها ب: أربعة ملايين و ثلاثمائة

وسبعة وسبعون ألف و عشرون دينارا جزائري (00.4.377.020,00 دج).

.../...

لا يتمتع المستفيد بحرية التصرف المطلقة و خاصة القيام ببيع أو تأجير
الأماكن موضوع هذا العقد إلا بعد استقراء المدة المحددة بجدول دفع
الثمن (20 سنة) أو دفع الباقي المستحق في حصة واحدة مسبقاً وتحرره بعد
ذلك شهادة ابراء الذمة.

الضمانات

يتم البيع بدون ضمان في القياس و القوام و لا يمكن القيام بأي طعن
لتعويض الثمن أو تخفيضه أو رفعه مهما كان الفرق في الزيادة أو
التقصان في القياس أو القوام.
لتنفيذ هذا العقد و تبعاته فإن الأطراف تصرح باختيار موطنها التالي:
السيد: مدير أملاك الدولة بمقر مديرية أملاك الدولة (دار المالية تلمسان)
و المشتري في مقره الكائن بصبرة.
حرر هذا العقد بتاريخ: الفاتح من شهر أوت.
عام ألفين و أربعة، من أصل واحد و تسعين منه سلمت
أحدهما للمحافظة العقارية و الأخرى للمشتري و ذلك بعد الاطلاع
و التوقيع عليها .

إجراءات التسجيل

مكتب التسجيل: تلمسان

سجل يوم: 2004/11/08

الحقوق المحصلة: لاشيء

حجم: أد 11 رقم 1476

رئيس المفتشية

إمضاء: عبد القادر خريس.

-المشتري-

امضاء: بوعزاوي بلقاسم.

2005 - مدير أملاك الدولة -

المدير الولائي لأملاك الدولة

إمضاء: شريف عمر حبيب

-الدور الرابع والأخير-

وزارة المالية
مديرية أقاليم الدولة
لولاية تلمسان

جدول الاستحقاق الخاص بالتنازل عن أصول المؤسسة

العمومية الاقتصادية المحملة المسماة "EDGO"

للشركة الأجراء ذات المسؤولية المحدودة المسماة "EL-MECHOUAR"

التسمية : المانور.

الممثل المفوض : بوعزازي ب. اسم .

العنوان : ساحة محمد خريست. رقم 01 - تلمسان.

رأس المال الرسمي : 9.331.711,00 د.ج

التدفقات 10% : 1.399.756,65 د.ج

الحصة الأولى للدفع : (80% مساهمات فتح الحقوق) : 802.902,20 د.ج

الحصة الباقية للدفع : 7.129.052,15 د.ج

أجل التسداد : 10 سنة.

تاريخ أولى الدفع : 01 جويلية 2005.

السنة	الأعباء السنوية	الفوائد	الدفع	الديون
2004	356.452,60	00	00	7.129.052,15
2005	356.452,60	00	356.452,60	6.772.599,55
2006	356.452,60	00	356.452,60	6.416.146,95
2007	356.452,60	00	356.452,60	6.059.694,35
2008	356.452,60	00	356.452,60	5.703.241,75
2009	356.452,60	342.94,50	698.647,10	5.346.789,15
2010	356.452,60	320.807,34	677.259,94	4.990.331,55
2011	356.452,60	299.420,19	655.872,79	4.633.881,95
2012	356.452,60	278.033,03	634.485,63	4.277.431,35
2013	356.452,60	256.645,88	613.098,48	3.920.978,75
2014	356.452,60	235.258,72	591.711,32	3.564.526,15
2015	356.452,60	213.871,56	570.324,16	3.208.073,55
2016	356.452,60	192.484,41	548.937,01	2.851.620,95
2017	356.452,60	171.097,25	527.549,85	2.495.168,35
2018	356.452,60	149.710,10	506.162,70	2.138.715,75
2019	356.452,60	128.322,94	484.775,54	1.782.263,15
2020	356.452,60	106.935,78	463.388,38	1.425.810,55
2021	356.452,60	85.548,63	442.001,23	1.069.357,95
2022	356.452,60	64.161,47	420.614,07	712.905,35
2023	356.452,75	42.174,32	399.227,07	356.452,75
المجموع	7.129.052,15	2.887.266,12	9.659.865,67	00



تلمسان، في :
المدير الولائي
إمضاء :
شركة



المشتري

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية.

I- الكتب:

- أحمية سليمان : « التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري » (الجزء الثاني) طبعة 2002 ، ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمد محمد أبو الروس: « الموسوعة التجارية الحديثة » الكتاب الأول ، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- محمد محسن النجار: « الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة »، مكتبة الإشعاع سنة 2000.
- محمد الصغير بعلي : « تشريع العمل في الجزائر »، دار العلوم.
- محمود جمال الدين زكي: « عقد العمل »، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية 1982.
- محمد فريد العريبي: « الشركات التجارية »، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2003.
- مصطفى كمال طه: « الشركات التجارية »، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- مراد منير فهيم: « نحو قانون واحد للشركات »، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991.
- عبد السلام ذيب: « قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي »، دار القصة، سنة 2003.
- عجة الجيلالي: « الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية »، دار الخلدونية.
- عصام أنور سليم: « أصول قانون العمل الجديد » منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2004.

II- الدراسات والبحوث :

- بن عيسى قدور: « انتقال المؤسسة العمومية الجزائرية إلى مجال الخصوصية»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران 2000 - 2001.
- ماموني فاطمة الزهراء: « العامل الأجير والمؤسسة الاقتصادية (محاولة لتحديد عنصر التبعية)»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2003 - 2004.
- محمد الأمين بن قايد علي: « الخصوصية في الجزائر»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000 - 2001.
- حسين بن شيخ آت ملويا: « العناصر الموضوعية الخاصة بعقد الشركة»، بحث في القانون، صفحة 89، دار هومة.
- فئات فوزي، نعيمة فوزي: « نظرات قانونية مختلفة حول نطاق الحصة بالعمل في الشركات التجارية في القانون الجزائري»، مجلة العلوم القانونية والإدارية، جامعة أبو بكر بلقايد، عدد 2 لسنة 2004.
- فنيح عبد القادر: « جنحة إساءة استعمال أموال الشركات التجارية في التشريع الجزائري»، مجلة المؤسسة والتجارية، جامعة وهران، عدد 1 - 2005، ابن خلدون للنشر والتوزيع، صفحة 53.
- زروال معزوزة: « المسؤولية المدنية والجنائية للمسيرين في شركة المساهمة»، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، سنة 2006 - 2007.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية.

I- الكتب:

- Bernard Teyssié : « les Groupes de Sociétés et le Droit du Travail », édition Ponthéon Assus, Paris 1999.
- Brigitte Hess Fallan, Anne - Marie simon : « Droit du travail », 14^{ème} édition , Edition Siry 2002.
- Claude Penhoat : « Droit des sociétés », 5^{ème} édition, « AENGE ».
- Evelyn Bledmiak : « Comité d'entreprise », 11^{ème} , « Delmas », 1999.

- Gabriel Guéry : « Pratique du droit du travail », 11^{ème} édition Montchrestien 2003.
- George Ripert : « Traité de droit commercial », 1 – 2 les sociétés commerciales 18^{ème} édition, Paris : LGDJ 2002.
- Joseph Hamel – Alfred Jauffret par Gaston Lagarde : « Droit commerciale », tome 1 , volume 2 , 2^{ème} édition , DALLOZ.
- Michel Fromont : « Droit Allemand des affaires, droit des biens et des obligations, droit commercial et du travail », édition Montchrestien, 2001.
- Mohamed Salah et Farha Zeraoui : « Peregrinations en Droit Algérien des sociétés commerciales », édition Edik.
- Philip Merle : « Droit commercial, sociétés commerciales », 8^{ème} édition , Dalloz , 2001.
- Tayeb Belloula : « Droit des sociétés », édition « Berti », Alger 2002.
- Tayeb Belloula : « Droit du travail », édition dahleb.
- Yves Delamotte, Daniel Marchand : « Le Droit du travail en pratique », les éditions d'organisation, 1997 – 1998.
- Yves Guyon : « droit des affaires », tome 1.

II – الدراسات و البحوث:

- Bachir Yelles Chaouche : « Les Cessions d'actifs au profit des travailleurs des entreprises publiques », Actes du colloque international de droit social. Oran 2001.
- Catherine Sauviat : « le Rôle des salaires dans la gouvernance des entreprises en France : un débat ancien, une légitimité en devenir » (<http://www.ires-fr.org/files/publications/doc%20travailDT0602CS.pdf>)
- Mohamed Salah : « l'entreprise public économique : son organisation, sa gestion et sa privatisation, Ordonnance N°01 – 04 du 20 août 2001 approuvé

par la loi n°01 – 17 du 21 octobre 2001 et ses texte d'application ». Revue Entreprise et Commerce n°1 – 2005 , édition Edik, P.61.

- Rabeha Marref: « Les Techniques de privatisation des entreprises publiques en Algérie » , Revue Algérienne des Sciences Juridiques, économiques et Politique, N°3 – 2000, P.107.

ثالثا: النصوص القانونية.

I- النصوص الوطنية :

أ/ القوانين والأوامر :

- الأمر 71-71 يتعلق بالتسيير الاشتراكي المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، ج.ر. عدد 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 ، صفحة 1736 .

- القانون رقم 78-12 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل المؤرخ في 5 أوت 1978 ، ج.ر. عدد 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 ، صفحة 724 .

- القانون المدني الجزائري الصادر بالأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم .

- القانون التجاري الجزائري الصادر بالأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم .

- القانون 88 – 01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات (الجريدة الرسمية عدد 2 لسنة 1988).

- القانون رقم 90 – 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بـ : القانون رقم 91 – 29 المؤرخ في 21/11/1991 .

والمرسوم التشريعي رقم 94 – 03 المؤرخ في 11/04/1994 .

والأمر رقم 96 – 21 المؤرخ في 09/07/1996 .

والأمر رقم 97 – 02 المؤرخ في 11/01/1997 .

- والأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 11/01/1997.
- القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بـ : القانون رقم 91 - 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
- والأمر رقم 96 - 12 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- الأمر رقم 95 - 22 المؤرخ في 26 أوت 1995 والمتعلق بخصوصة المؤسسات العمومية (ج.ر. عدد 48 لسنة 1995) المعدل والمتمم بـ :
- الأمر رقم 97 - 12 المؤرخ في 19 مارس 1997 (ج.ر. عدد 15 لسنة 1997).
- الأمر رقم 95 - 25 مؤرخ في 25 سبتمبر 1995 يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة (ج.ر. عدد 55 لسنة 1995).
- الأمر رقم 01 - 04 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها ، ج.ر. عدد 47 الصادرة في 22 أوت 2001.
- ب/ المراسيم :
- مرسوم رقم 80 - 48 مؤرخ في 23 فبراير 1980 يتضمن من التنظيم الاقتصادي للأجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال (الجريدة الرسمية صفحة 317 لسنة 1980).
- مرسوم 88 - 221 مؤرخ في 2 نوفمبر 1988 يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج (الجريدة الرسمية صفحة 1528 لسنة 1988).
- المرسوم التنفيذي رقم 90 - 289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين (الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990).
- مرسوم تنفيذي رقم 90 - 290 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات (الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 1990).
- المرسوم التنفيذي 01 - 353 المؤرخ في 10 نوفمبر 2001 يحدد شروط استعادة الأجراء مؤسستهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك (الجريدة الرسمية العدد 67 لسنة 2001).

II- النصوص الأجنبية :

- Code civil (Français) DALLOZ 1997/98.
- Code commerciale (Français) DALLOZ 2000.
- Code des sociétés (Français) DALLOZ 1999.
- Code du travail (Français) DALLOZ 1999.

رابعاً : الإنترنت :

- www.Joradp.DZ
- www.Droit.org
- www.legifrance.gouv.Fr
- www.Jurispdiv.org
- <http://Fr.wikipedia.org/wiki/stock-option>
- <http://www.ires-Fr.org/Files/publications/doc%20travailDT0602CS.pdf>
- <http://doc.adhatoo.net.ma/IMG/pdf/pop18.pdf>

الفهرس

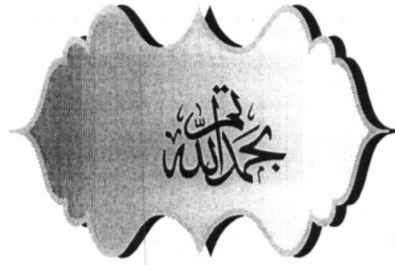
الفهرس

1	مقدمة
8	الفصل التمهيدي
9	المبحث الأول : التطور التاريخي لمشاركة العمال في الشركات التجارية
11	المطلب الأول : تطور مشاركة العمال في الدول الأوروبية
12	الفرع الأول : تطوّر نظام مشاركة العمال في فرنسا
13	الفرع الثاني : تطوّر نظام المشاركة العمالية في ألمانيا
15	المطلب الثاني : تطوّر نظام مشاركة العمال في الجزائر
15	الفرع الأول : نظام مشاركة العمال خلال مرحلة الاقتصاد الموجه
20	الفرع الثاني : تطوّر نظام مشاركة العمال خلال مرحلة انفتاح السوق
21	المبحث الثاني : تحديد مفهوم العامل الأجير و تمييزه عن الشريك مقدّم حصة العمل
21	المطلب الأول : تحديد مفهوم العامل الأجير
21	الفرع الأول : تعريف العامل الأجير
22	الفرع الثاني : عناصر تعريف العامل الأجير
25	المطلب الثاني : تمييز العامل عن الشريك مقدّم حصة العمل كإسهام في الشركة
25	الفرع الأول : تعريف حصة العمل وتحديد خصائصها
31	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية لمقدّم حصة العمل و تمييزه عن العامل الأجير

- 36 الفصل الأول : مشاركة العامل الأجير في تسيير الشركات التجارية
- 37 المبحث الأول : مشاركة العامل في مجلس إدارة الشركة
- 38 المطلب الأول : الحالات الفردية لمشاركة العامل الأجير في مجلس الإدارة
- الفرع الأول : حالة منع القائم بالإدارة من الحصول على عقد عمل بنفس
38 الشركة
- الفرع الثاني : حالة تعيين العامل الأجير في منصب قائم بالإدارة 41
- المطلب الثاني : مشاركة العمال في مجلس الإدارة كحق جماعي للعمال 45
- الفرع الأول : موقف التشريعات المقارنة من مشاركة العمال في مجلس الإدارة،
كحق جماعي 45
- الفرع الثاني : موقف التشريع الجزائري من مشاركة العمال في مجلس
الإدارة 53
- المبحث الثاني : مشاركة العمال عن طريق مندوبي العمال ولجنة المشاركة 56
- المطلب الأول : مندوبو العمال 57
- الفرع الأول : انتخاب مندوبي العمال 57
- الفرع الثاني : صلاحيات مندوبي العمال 63
- الفرع الثالث : الحماية القانونية لممثلي العمال 64
- المطلب الثاني : لجنة المشاركة 67
- الفرع الأول : انتخاب لجنة المشاركة 67
- الفرع الثاني : سير لجنة المشاركة والتسهيلات الممنوحة لها 68
- الفرع الثالث : صلاحيات لجنة المشاركة 73

- 80 الفصل الثاني : المشاركة المائية للعامل الأجير في الشركات التجارية
- المبحث الأول : مشاركة العامل الأجير في النتائج المائية للشركة والأرباح التي
تحققها 81
- المطلب الأول : مشاركة العمال في نتائج الشركة في ظل التشريعات المقارنة .. 81
- الفرع الأول : موقف التشريع الفرنسي في شأن مشاركة العمال في النتائج المائية
للشركة و الأرباح 81
- الفرع الثاني : موقف المشرع المصري في شأن مشاركة العمال في النتائج المائية
والأرباح 85
- المطلب الثاني : موقف التشريع الجزائري من مشاركة العمال في نتائج الشركة
والأرباح التي تحققها 87
- الفرع الأول : توزيع الأرباح في ظل الاقتصاد الموجه 87
- الفرع الثاني : النظام الحالي لتوزيع الأرباح على العمال في الشركات التجارية
في الجزائر 90
- المبحث الثاني : مشاركة العامل في رأسمال الشركات 93
- المطلب الأول : الخوصصة لصالح العمال 94
- الفرع الأول : تعريف الخوصصة 95
- الفرع الثاني : أشكال الخوصصة لصالح العمال 98
- المطلب الثاني : الآليات الموجودة في التشريعات المقارنة لإشراك العامل في رأسمال
الشركات 105
- الفرع الأول : نظام « Stock Options » 105
- الفرع الثاني : التوزيع المجاني لأسهم الشركة على العمال 109
- خاتمة 113

116 الملاحق
117 الملحق رقم 01 : عقد تأسيس شركة عمال المسماة "المشور"
	الملحق رقم 02 : عقد إداري متضمن التنازل عن أصول المؤسسة العمومية الاقتصادية
128 المحلة المسماة " EDGO لفائدة شركة الأجراء المسماة "المشور"
	الملحق رقم 03 : جدول استحقاق خاص بالتنازل عن أصول المؤسسة العمومية
136 الاقتصادية المحلة المسماة " EDGO لفائدة شركة الأجراء المسماة "المشور"
138 قائمة المراجع
145 الفهرس



لقد أصبح لمشاركة العمال أهمية بالغة في حياة الشركة، خصوصا بعد تطور مفهوم مصلحة الشركة ليشمل مصلحة العاملين بها أيضا، و لقد حاولنا من خلال هذا البحث الوقوف على التطور التاريخي للمشاركة العمالية، و التمييز بين العامل الأجير و الشريك، و بعد ذلك تعرضنا لدور العمال في تسيير الشركات التجارية، عن طريق عضوية العمال في مجلس إدارة الشركة أو بواسطة مندوبي العمال و لجنة المشاركة، ثم تطرقنا للمشاركة المالية للعمال في الشركات التجارية، عن طريق مساهمتهم في الأرباح أو في رأسمال، كالمحوصصة لصالح العمال أو نظم أخرى شائعة عالميا.

الكلمات المفتاحية:

حصة العمل، العامل عضو مجلس إدارة، مندوبو العمال، لجنة المشاركة، المحوصصة لصالح العمال.

Résumé :

La participation des salariés dans la vie de la société, est devenu très importante, particulièrement après l'évolution du concept de l'intérêt de la société qui couvre l'intérêt des salariés également. Nous avons essayé à travers cette recherche, de tracer l'évolution historique de la participation des salariés, et la distinction entre le salarié et l'associé. Puis, le rôle des salariés dans la gestion des entreprises, par l'adhésion des ouvriers dans le conseil d'administration de la société, ou par les délégués du personnels et le Comité de participation. Nous avons aussi discuté la participation financière des ouvriers dans les entreprises, par le partage des bénéfices ou la participation au capital, privatisation en faveur des ouvriers, et d'autres systèmes connu mondialement.

Mots-clés :

Apport du travail, salariés membre du conseil d'administration, délégués du personnels, Comité de participation, la privatisation au profit des salariés.

Summary :

The participation of workers in the life of the companies became Very important, especially after the evolution of the concept of company's interest witch covers also those of workers. We tried through this study to highlight the historical evolution of the participation of the workers, and the distinction between worker and partner group. Then, came to the role of workers in the management of company, by the adhesion of the workmen in the board of directors of the company, or by the union delegates and the Committee of participation. Then went to the financial participation of the workmen in the company, by the division of the benefit or the participation in the capital, privatization in favour of the workmen, and other systems known universally.

Key words:

Contribution of work, workers member of the board of directors, union delegate. Committee of participation, privatization in favour of the workmen.