

**التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة
(دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)
Corporatmanagers commitment to a duty
of loyalty towards the company
(Comparative study between both the
algerian and french laws)**

بن عبد الرحمان توفيق *

**مخبر حماية حقوق الانسان بين النصوص الدولية والوطنية
وواقعها في الجزائر.**

كلية الحقوق والعلوم السياسية/ جامعة سعيدة/ الجزائر

toufikrafik55@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021 / 09 / 11 تاريخ القبول: 2021 / 10 / 18 تاريخ النشر: 08 / نوفمبر / 2021

الملخص :

يعتبر الالتزام بالولاء أحد الواجبات الأساسية التي يلتزم بها مسيري المؤسسات في مرحلة التفاوض على عقود عملهم، وأثناء سريانها، كما يشمل كذلك فترات تعليقها، وفقا لما يقتضيه مبدأ حسن النية من صدق وأمانة وثقة وتعاون في تنفيذ العقود، وذلك نظرا للمكانة التي يحتلها المسير داخل الشركة وتمتعه بصلاحيات واسعة في تنظيم وإدارة المؤسسة الاقتصادية، ويؤدي عدم الالتزام بالولاء إلى فقدان الثقة التي تتميز بها علاقات العمل، لكون هذه الأخيرة تقوم بالدرجة الأولى على حسن النية في تنفيذها، مما يترتب عليه جزاءات مدنية

* المؤلف المرسل

بن عبد الرحمان توفيق

وأخرى تأديبية تقع على عاتق مسيري المؤسسات قد تصل إلى حد انتهاء علاقة عملهم.

الكلمات المفتاحية : واجب الولاء، مسيري المؤسسات،
حسن النية. 218218

Abstract:

The commitment to loyalty is one of the basic duties that the managers of the institutions shall abide by them, at the stage of negotiating their employment contracts while it is in effect, additionally, during its suspension periods. According to its principles it includes confidence, trust and cooperation in terms of honesty concerning the implementation of contracts due to the position occupied by the manager at the company which gives him power to organize and manage the economic institution, moreover, disloyalty at word leads to loss confidence, which is one of the principles characteristics at word relations which will cause civil and disciplinary penalties it can end administrators works since it's their responsibility.

Keywords: duty of loyalty, corporate managers, goodwill.

المقدمة :

يشكل الالتزام بالولاء في علاقات العمل أحد الواجبات الأساسية التي يلتزم بها مسيري المؤسسات عند سريان علاقة عملهم وأثناء فترات تعليقها، وحتى في المرحلة السابقة لإبرامها، فينبغي عليهم الجد في تنفيذ عقود عملهم وبذل العناية اللازمة في ذلك لا سيما وجوب مراعاة مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود المكرس في نص المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري والتي تقابلها المادة 1104 من القانون المدني

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)

الفرنسي¹، لأن واجب الولاء يعد من الالتزامات التي تستوجبها مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود.

و لذلك يتوجب على مسير الشركة أن لا يقدم بيانات غير صحيحة، أو أن يخفي أية معلومات جوهرية عن الشركة²، وأن يكون متعاوناً مع الهيئات السيادية في الشركة، ويحافظ على أموالها، وأن يصون قيمها.

فمسير المؤسسة وإن كان يظهر كصاحب عمل لما له من صلاحيات في إدارة الشركة، فإن ذلك لا يعفيه من الولاء للشركة وإن خلا عقد عمله من الالتزام به، ذلك أن حسن النية يفرض عليه واجب الحرص على تنفيذ التزاماته التعاقدية وفقاً لقواعد الأمانة والنزاهة والثقة المتبادلة³، والامتناع عن أي سلوك من شأنه إعاقة تنفيذ هذه الالتزامات على النحو المتفق عليه، أو أن يلحق ضرراً بمصالح الشركة.

و يمكن أن يترتب على مخالفة الالتزام بالولاء من طرف مسيري المؤسسات مسؤولية مدنية⁴ وتأديبية⁵ قد تصل إلى حد فسخ عقد عمله، إذا تسبب بأضرار بليغة للشركة.

هذا وأمام الوضع الخاص الذي يتميز به مسيري المؤسسات في النظامين القانونيين الجزائري والفرنسي نظراً للمسؤوليات والسلطات الكبيرة التي يتمتعون بها في إدارة وتنظيم الشركة، بالإضافة إلى استقلاليتهم في تنظيم وقت عملهم، ومشاركتهم في صنع القرار، يقودنا إلى طرح الإشكالية التالية: ما مدى التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة؟ وما هي الآثار المترتبة على مخالفته؟

بن عبد الرحمان توفيق

للإجابة على هذه الاشكالية وجب الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن في خطة ثنائية من مبحثين:

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لواجب الولاء.

- المبحث الثاني: نطاق الالتزام بالولاء والآثار المترتبة على مخالفته.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لواجب الولاء:

يعتبر واجب الولاء من المفاهيم الحديثة نسبيا التي أثارت اهتمام العديد من الفقهاء والباحثين في ميدان القانون الاجتماعي، من حيث تحديد مفهومه وأساسه القانونية، وتزداد هذه الأهمية إذا كان الشخص الملزم بالولاء هو مسير المؤسسة، لما له من سلطات واسعة في تسيير الشركة، وتفصيلا لذلك سنتعرض لمفهوم واجب الولاء في علاقة عمل مسيري المؤسسات ، ثم نبين أهم متطلباته.

المطلب الأول: مفهوم واجب الولاء في علاقة عمل مسيري المؤسسات:

لم يشر المشرع الجزائري ولا نظيره الفرنسي إلى أي تعريف لواجب الولاء، سواء تعلق الأمر بمسيري المؤسسات أو أي أجير آخر، واقتصرت بعض النصوص القانونية على ذكر السلوكيات التي تعتبر من مظاهر الالتزام بالولاء، وبناء عليه سنتطرق إلى تعريف واجب الولاء، ثم تحدد صفة مسيري المؤسسات.

الفرع الأول: واجب الولاء تعريفه وأساسه القانونية:

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)

إن عدم تطرق التشريعين الجزائري والفرنسي لتعريف واجب الولاء يحتم علينا البحث في كتب الفقه والأحكام القضائية، والأنظمة الداخلية لبعض المؤسسات الاقتصادية لضبط مفهوم مصطلح الولاء، وبيان أسسه القانونية.

أولا- تعريف واجب الولاء:

الولاء لغة: هو القرب والقرابة والنصرة والمحبة⁶.

في حين عرفه بعض فقهاء القانون على أنه: «إخلاص العامل لرب عمله باتخاذ سلوك إيجابي نحوه والامتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بمشروعه»⁷.

وفي الفقه الفرنسي يعرف واجب الولاء: بأنه التزام الأجير مسيرا كان أو عاملا عاديا بحسن السلوك اتجاه الشركة أو رب عمله، والامتناع خلال مدة تنفيذ علاقة عمله، أو أثناء تعليقها عن الإضرار بمصالح الشركة أو صاحب العمل⁸.

كما عرفته بعض الأنظمة الداخلية للعمل بأنه: «التزام العامل باتخاذ سلوك من شأنه عدم المساس بالمصالح المادية والمعنوية والسمعة الطيبة للشركة»⁹.

يلاحظ من خلال التعاريف السابقة أن الولاء هو واجب يتعين على جميع الأجراء الالتزام به اتجاه أرباب عملهم، فإن مسيري المؤسسات لا يستثنون من هذا الإطار العام، باعتبارهم أجراء يخضعون لقانون العمل بصفة متميزة.

بن عبد الرحمان توفيق

وبذلك يمكن القول بأن واجب ولاء مسيري المؤسسات هو التزامهم باتخاذ سلوك إيجابي اتجاه الشركة التي يديرونها، والامتناع عن كل ما من شأنه أن يضر بمصالحها أو يتعارض معها.

ثانيا- الأساس القانوني لواجب الولاء:

يعتبر واجب الولاء من المستلزمات التي يتطلبها مبدأ حسن النية في تنفيذ عقود العمل وإن لم ينص عليه العقد صراحة¹⁰، فطبقا لنص المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري سالف الذكر فإنه يتعين تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية، وهو ما ذهب اليه المشرع الفرنسي في نص المادة 1104 ف1 من القانون المدني سابقة الذكر، والمادة 1-1222L من قانون العمل¹¹، ويعد مبدأ حسن النية من النظام العام بحسب الفقرة 2 من المادة 1104 من القانون المدني سالف الذكر، لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الفرنسي قد نص بشكل صريح على وجوب التزام جميع الأجراء بواجب الولاء خلال فترات تعليق علاقة عملهم في المادة 5-1222L ف3 من قانون العمل¹².

أما بالنسبة للقضاء الفرنسي فقد كرست محكمة النقض الفرنسية لأول مرة واجب الولاء بموجب الحكم الصادر في 27 فيفري 1996 المعروف بـ *arrêt vilgrain*¹³ حيث قضت بمسؤولية مسير الشركة بسبب انتهاكه لواجب الولاء على أساس الكتمان التدليسي، كونه لم يعلم الشريك البائع لحصته في الشركة عن قيمتها الحقيقية، ومع ذلك فإن محكمة النقض

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

الفرنسية لم تأخذ بهذا المبدأ على إطلاقه¹⁴، فأكدت من خلال حكمها الصادر في 08 فيفري 2017 أن حقيقة قبول مسير شركة لوظيفة داخل شركة منافسة لا يكفي لتحمله مسؤولية عدم التزامه بالولاء اتجاه الشركة.

الفرع الثاني: تحديد صفة مسيري المؤسسات:

وفقا لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290¹⁵، فقد حصر المشرع الجزائري مسيري المؤسسات في المسير الأجير الرئيسي لأي شركة ذات رؤوس أموال¹⁶، واطارات المديرية، وعليه فإن تحديد صفة مسيري المؤسسات قد تثير العديد من الإشكالات الناتجة عن تنوع الأشكال التي تتخذها الشركات التجارية واختلاف أجهزة تسييرها.

أولا- المسير الأجير الرئيسي:

يقصد بالمسير الأجير الرئيسي حسب الفقرة الأولى من المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر المدير العام أو أي مسير أجير رئيسي آخر، حسب الشكل الذي تتخذه الشركة، وتبعا لذلك فإن المسير الأجير الرئيسي في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة هو المدير العام¹⁷، أما في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين التي يديرها بحسب المادة 643 من القانون التجاري الجزائري مجلس مديرين يتكون من ثلاث (03) الى خمسة (05) أعضاء، فإنهم يكتسبون صفة المسير الأجير الرئيسي، كونهم يرتبطون بعقود عمل مع الشركة يمكن أن تتضمن التزامات بتحقيق أهداف محددة¹⁸.

بن عبد الرحمان توفيق

وبالنسبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة فإنها تسير من طرف شخص أو عدة أشخاص طبيعيين حسب نص المادة 576 من القانون التجاري الجزائري، فيمكن أن تسند إدارة هذه الشركة إلى أحد الشركاء، الذي يعد وكيل اجتماعي عن باقي الشركاء، وبالتالي يستبعد من نطاق المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر، أما إذا تم تعيين المسير من الغير فإنه يعتبر مسير أجير رئيسي¹⁹.

ثانيا- إطارات المديرية:

حسب نص المادة 02 ف 02 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر، فإن إطارات المديرية يقومون بمساعدة المسير الأجير الرئيسي، كما تنص المادة 05 ف 01 من ذات المرسوم المذكور أعلاه على أن المسير الأجير الرئيسي هو من يقوم بإبرام عقود عملهم، وبالتالي فإنهم يكتسبون صفة مسيري المؤسسات²⁰.

أما القانون الفرنسي فقد حدد شروط اكتساب صفة إطار مسير في المادة L 3111-2 من قانون العمل²¹ فمسير المؤسسات طبقا لنص هذه المادة هم المكلفون بمسؤوليات تتطلب أهميتها استقلالية في تنظيم وقت عملهم ويتخذون القرارات داخل الشركة بشكل مستقل إلى حد كبير، بالإضافة إلى تلقيهم أعلى الأجور بالمقارنة مع باقي الأجراء في الشركة، زيادة على ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية أضافت شرطين آخرين لاكتساب هذه الصفة يتمثلان في²²: المشاركة في إدارة الشركة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية فيها.

المطلب الثاني: صور الالتزام بالولاء:

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

إن التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء في تنفيذ عقود عملهم أمر بالغ الأهمية لحماية مصالح الشركة، وضمان استمراريتها، ولذلك يتعين على المسير الالتزام بالتعاون، والمحافظة على كرامة العمل وهو ما يشكل أهم مظاهر واجب الولاء²³.

الفرع الأول: التزام مسيري المؤسسات بالتعاون:

«يعتبر التعاون مظهرا للتفاعل الاجتماعي وأحد أشكال السلوك الانساني فهو تعبير لشخصين أو أكثر غايته تحقيق هدف مشترك»²⁴، ويستند هذا الالتزام لمقتضيات حسن النية²⁵ والتطورات التي شهدتها العلاقات التعاقدية وما يقتضيه التضامن التعاقدية، فالعلاقة العقدية وفقا لهذا المفهوم هي علاقة مبنية على تعاون أطراف العقد²⁶.

إن انفراد مسيري المؤسسات بالتفاوض على عقود عملهم خصوصا البنود المتعلقة بالتزاماتهم المهنية على النحو الذي قرره المادة 03 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر، لا يعفيهم من الخضوع للالتزامات العامة التي تسري على جميع العمال، فتكون لمسير المؤسسة نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء ماعدا الأحكام المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقة عمله²⁷.

ولقد حدد المشرع الجزائري هذه الالتزامات في المادة 07 من قانون علاقات العمل²⁸، لاسيما الواجبات الرئيسية والمتمثلة في:

بن عبد الرحمان توفيق

- المساهمة في مجهودات الشركة لتحسين التنظيم والانتاجية.

- تنفيذ التعليمات والقرارات التي تصدرها الهيئات السيادية في الشركة.

- مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي تضعها الشركة.

- تقبل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها الشركة.

والتي تفيد في مجملها بالتزام مسيري المؤسسات بالتعاون لتحقيق ما تسعى اليه الشركة من أهداف ونتائج.

كما أن المشرع الفرنسي ألزم جميع الأجراء أن يستجيبوا بحسن نية لطلب المستخدم المتعلق بتقديم معلومات لتقييم قدراتهم المهنية حسب ما نصت عليه المادة L 1222-2 في فقرتها الأخيرة من قانون العمل²⁹، وفي حالة عدم امتثالهم لهذا الطلب فإن ذلك يشكل اخلالا بواجب الولاء الذي يفرضه مبدأ حسن النية³⁰.

وعليه فإن التزام الاطار المسير بالتعاون مع المؤسسة المستخدمة لا يخرج عن كونه أحد تطبيقات واجب الولاء اتجاه الشركة التي يديرها أو يشارك في ادارتها.

الفرع الثاني: التزام مسيري المؤسسات بالمحافظة على كرامة العمل:

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

يقصد بالمحافظة على كرامة العمل مراعاة القيم المعنوية
للمؤسسة حتى تكتسب احتراماً داخل وخارج المحيط الذي تعمل
فيه وذلك بالمحافظة على سمعتها وقيمتها والالتزام بالتحفظ
والحياد اتجاه كل ما من شأنه أن يسبب ضرراً لها³¹.

وبناء عليه يجب على مسيري المؤسسات الامتناع عن
اتخاذ أي سلوك يتنافى مع كرامة العمل فيتعين عليه المحافظة
على قيم الشركة وسمعتها، وذلك بمعاملة عملاء الشركة بطريقة
حسنة واحترام رؤسائه وزملاءه في العمل، وعدم القيام بأي
نشاط منافس لنشاط الشركة التي يديرها أو يشارك في إدارتها،
أو طلب قروض من عملاء الشركة، وليس له أن يتقاضى أية
مبالغ أو هدايا بمناسبة قيامه بعمله من دون موافقة المؤسسة
المستخدمة باعتبارها صاحبة عمله³².

ويتعين على مسيري المؤسسات الالتزام بالتحفظ لاسيما إذا
تعلق الأمر بالمسائل الأيديولوجية أو السياسية أو الاجتماعية،
فلا ينبغي لهم انتقاد سياسات الشركة، أو التشهير بأخطائها،
وذلك دون المساس بحريتهم في التعبير عن آرائهم المكفولة
قانوناً شرط أن لا تعطل حسن سير العمل بالشركة، أو أن
يتعسف المسير في استخدامها³³، ويحظر على مسير المؤسسة
كذلك أن يقوم بنفسه أو بواسطة الغير بالاحتفاظ بأي مستند
خاص بالشركة أو اخفائه³⁴.

ومن جهة أخرى فإن المحافظة على كرامة العمل توجب
على المسير أن يكون محايداً، فيمنع عليه كل تمييز أو معاملة
غير متساوية مهما كان أساسها³⁵، أو أن يستغل منصبه
للترويج لأفكار سياسية أو دينية خدمة لمصالحه الخاصة،

بن عبد الرحمان توفيق

فحرية الرأي والتعبير مضمونتين بموجب القانون³⁶ إلا أنهما مقيدتان بالمحافظة على مصالح الشركة³⁷.

المبحث الثاني: نطاق الالتزام بواجب الولاء والآثار المترتبة على مخالفته:

إن واجب الولاء كما سبق الإشارة إليه هو التزام مسيري المؤسسات باتخاذ سلوك إيجابي اتجاه الشركة والامتناع عن الاضرار بمصالحها، أثناء التفاوض على عقود عملهم³⁸، وخلال تنفيذها، و في حالات تعليقها، ومن ناحية أخرى فإن الاخلال بهذا الواجب يرتب مسؤوليات قانونية تقع على عاتق مسيري المؤسسات، ما يقتضي منا بيان نطاق الالتزام بواجب الولاء، ثم تحديد المسؤوليات المترتبة على مخالفته.

المطلب الأول: نطاق الالتزام بواجب الولاء:

لم يشر القانون الجزائري ولا الفرنسي إلى انسحاب واجب الولاء إلى ما بعد انتهاء عقد عمل مسير المؤسسة ما يجعل نطاقه الزماني نسبي يزول بزوال العقد، فلا يسري مفعوله إلا في مرحلة تنفيذ العقد، وهو ما يقتضي معالجة نطاقه في مرحلة التفاوض على عقود عمل مسيري المؤسسات، ثم التطرق إلى مرحلة تنفيذها.

الفرع الأول: التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء في مرحلة التفاوض على عقود عملهم:

لم يهتم المشرع الجزائري رغم التعديلات المتعاقبة التي شهدتها القانون المدني بمرحلة التفاوض على العقود، واقتصر على إلزام أطراف العقد ضمناً بالتفاوض بحسن نية، ومراعاة مبادئ الصدق والأمانة والتعاون طبقاً لمقتضيات المادة 107 من القانون المدني سابقة الذكر³⁹، كما أغفل قانون العمل الجزائري تنظيم هذه المرحلة، ولعل سبب ذلك يرجع إلى المركز القانوني والاقتصادي الذي يتمتع به المستخدم مما يتيح له وضع عقود عمل نموذجية سابقة لمرحلة تبادل التراضي⁴⁰ إضافة إلى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بنصوص آمرة، ويستثنى من ذلك مسيري المؤسسات إذ تخضع عقود عملهم للتفاوض من حيث شروطها ومحتواها⁴¹.

غير أن المشرع الفرنسي نص صراحة على ضرورة توافر مبدأ حسن النية في مرحلة التفاوض على العقود بحسب نص المادة 1104 من القانون المدني سالف الذكر.

وبناء على ما سبق يتعين على المترشح لمنصب المسير الالتزام بالولاء عند التفاوض على عقد عمله، فيجب عليه أن يدلي بالمعلومات التي تطلبها المؤسسة المستخدمة بكل أمانة، وعدم إخفاء أو السكوت عمداً عن أية معلومة جوهرية قد تكون سبباً في قبوله لإدارة الشركة، وعدم قطع المفاوضات بدون سبب مبرر ومشروع⁴².

كما ألزمت المادة L1221-6 من قانون العمل الفرنسي في فقرتها الأخيرة⁴³، المترشح لمنصب اطار مسير بتقديم المعلومات التي يطلبها صاحب العمل بحسن نية شريطة أن تكون لهذه المعلومات صلة مباشرة بالوظيفة المقترحة، ذلك أن

بن عبد الرحمان توفيق

تقديم معلومات خاطئة يعد خرقاً لواجب الولاء، يمكن أن يترتب عليه بطلان عقد عمله إذا ثبت أن المترشح لم يكن لديه المهارات الفعالة لأداء المهام التي تم تعيينه من أجلها⁴⁴.

أما إذا لم يطلب صاحب العمل من المترشح أي معلومة، فلا يكون لهذا الأخير المبادرة بالمعلومة إلا في حالتين: ارتباطه بشرط عدم المنافسة مع صاحب عمل سابق أو الجمع بين الوظائف⁴⁵، فالامتناع عن اعلام صاحب العمل بذلك يعد خرقاً لواجب الولاء.

الفرع الثاني: التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء أثناء فترة سريان علاقة عملهم:

بمجرد انعقاد عقد عمل مسير المؤسسة صحيحاً فإنه يقع على عاتقه جملة من الالتزامات، لعل أبرزها واجب ولائه للشركة التي يديرها، نظراً للموقع الذي يحتله داخلها، فيلتزم بتنفيذ العمل المحدد في عقد عمله بصفة شخصية وبحسن نية، ولا يجوز له أن ينيب غيره لأداء عمله، أو الاستعانة بالغير لمساعدته في أدائه⁴⁶، غير أن المسير قد يضطر الى تفويض جانب من سلطاته إلى مساعديه⁴⁷، بسبب حجم المهام والمسؤوليات المنوطة به.

ويجب على مسيري المؤسسات الامتثال لأوامر وتوجيهات الهيئات السيادية في الشركة (الجمعيات العامة مجلس الإدارة، مجلس المراقبة)، بحسب ما قضت به المادة 07 ف 03 من قانون علاقات العمل سالف الذكر.

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

كما أن الالتزام بالولاء يمنع المسير من ممارسة أي عمل آخر خرج وقت عمله⁴⁸ سواء كان لحسابه الخاص أو لدى شركة أخرى، و على الرغم من أن القانون لا يمنع تعدد الوظائف إلا أن العمل الإضافي قد يستنفذ جهده، أو يضعف قدراته على القيام بإدارة الشركة على الوجه المطلوب⁴⁹، خصوصا وأنه ملزم بتحقيق النتائج حسب ما نصت عليه المادة 08 ف 04 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر.

ويلتزم المسير كذلك بالتحفظ، وعدم النقد اللاذع لسياسات الشركة⁵⁰، وأن يكون متعاوناً حتى في أوقات راحته إذا دعت الحاجة إلى ذلك⁵¹، وأن يظهر بمظهر لائق يعطي الصورة المثالية لسمعة الشركة وقيمها.

ولا يجوز لمسير المؤسسة أن يمارس نشاطاً منافساً للشركة التي يتولى إدارتها سواء كان ذلك لحسابه الشخصي أو لحساب الغير⁵².

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الفرنسي⁵³ اعتبر أن قيام مسيري المؤسسات بأي عمل يتعارض مع مصلحة الشركة يعد مخالفاً لواجب الولاء، ويترتب عليه مسؤوليات قانونية.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على مخالفة واجب الولاء:

إن انتهاك مسيري المؤسسات لواجب الولاء يؤدي إلى قيام المسؤولية المدنية والتأديبية في حقهم، قد تكون أشد من تلك التي يتحملها العمال العاديين ، وعليه سنعالج الجزاءات المدنية

بن عبد الرحمان توفيق

المرتتبة على مخالفة المسير لواجب الولاء، ثم نقف على العقوبات التأديبية التي تقرر في حقه.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية المترتبة على التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء:

إن الالتزام بالولاء كما أسلفنا يشمل مرحلة تفوض المسير على عقد عمله، أي الفترة التي تسبق إبرامه، ومرحلة تنفيذه، فينتج عن الإخلال بالولاء في المرحلة الأولى مسؤولية تقصيرية على أساس أن العقد لم يبرم بعد، و المسؤولية العقدية في المرحلة الثانية

أولاً- المسؤولية التقصيرية:

«تعتبر مرحلة التفاوض عمل مادي غير ملزم لا يرتب أي أثر قانوني على عاتق الطرفين المتفاوضين»⁵⁴، إلا إذا نتج عن سلوكه ضرر للشركة المفاوضة فتقوم مسؤوليته التقصيرية⁵⁵، متى توافرت أركانها من خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر.

ومن أهم صور الخطأ في هذه المرحلة الإخلال بواجب الاعلام، أو قطع المفاوضات بدون سبب جدي⁵⁶، أو إجراء مفاوضات موازية مع شركة أخرى، وهو ما يشكل إخلالاً بواجب الولاء على النحو الذي أشرنا إليه سابقاً.

ولا تتحقق المسؤولية التقصيرية مالم ينشأ عن هذا الخطأ ضرراً، وغالباً ما يكون الضرر في مثل هذه الحالات خسارة مادية تلحق بالشركة، فكتمان المترشح لمنصب مسير مؤسسة

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

عن ارتباطه بشرط عدم المنافسة مع شركته السابقة يجعل منه
مسؤولا بالتضامن مع الشركة التي وظفته عن الضرر الذي
لحق بالشركة السابقة⁵⁷، مالم تثبت قيامها بجميع الاجراءات
للتأكد من عدم ارتباط مسيرها بهذا الشرط.

وفضلا عن الخطأ والضرر لابد من وجود علاقة سببية تربط
بينهما، أي أن يكون الخطأ هو الذي أنشأ الضرر الذي تدعيه
الشركة المتضررة⁵⁸.

فإذا تحققت المسؤولية التقصيرية بأركانها الثلاثة ولم يتم
دفعها من طرف المترشح لمنصب المسير، فإنه ينشأ على عاتقه
التزام بتعويض الشركة عن الضرر الذي لحق بها، كما يمكن
إبطال عقد عمله (إذا تم إبرامه)، في حال سكوته عمدا عن
معلومات أو وقائع إذا ثبت أن الشركة ما كانت لتبرم معه عقد
العمل لو علمت بتلك الوقائع⁵⁹.

ثانيا – المسؤولية العقدية:

إن التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء باعتباره أحد
متطلبات مبدأ حسن النية في مرحلة سريان عقود عملهم هو
التزام تعاقدية، فإذا ما أخلوا به يسألون على أساس المسؤولية
العقدية⁶⁰، فتقصير المسير أو رفضه لأداء عمله يجعل منه
عرضة للمسؤولية العقدية ولا يعفيه منها إلا القوة القاهرة أو
فعل صاحب العمل أو السبب أجنبي⁶¹.

وعليه يجب على مسير المؤسسة أثناء تنفيذ عقد عمله وفي
فترات تعليقه الالتزام بالتعاون، والمحافظة على قيم وسمعة

بن عبد الرحمان توفيق

المؤسسة التي يديرها، ومتى أخل بذلك يكون مسؤول مسؤولية عقدية إذا توافرت عناصرها وهي:

- الخطأ: يتمثل في سلوك المسير المخالف لواجب الولاء.

- الضرر: ويتمثل في الأذى الذي يصيب الشركة جراء مخالفة المسير لواجب الولاء، ويمكن أن يكون هذا الضرر ماديا، كتعمد المسير إلحاق الضرر بمصلحة الشركة عن طريق ممارسة نشاط منافس لنشاط الشركة التي يديرها مثلا، كما يمكن أن يكون هذا الضرر معنويا كقبول هدايا أو مبالغ مالية بمناسبة قيامه بواجباته دون علم و رضا المؤسسة المستخدمة، مما يؤدي إلى تفضيل عميل على آخر، وضياع سمعة الشركة ومصداقيتها.

- العلاقة السببية: وهي الرابطة بين الخطأ والضرر.

وفي حال توافر هذه الأركان جاز للشركة المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بها ⁶²، كما يحق لها أن تطلب فسخ عقد عمل المسير ⁶³.

و تجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز الجمع بين المسؤوليتين التقصيرية والعقدية، لأن ذلك يمكن الشركة المتضررة من الحصول على تعويضين عن ضرر واحد ⁶⁴.

الفرع الثاني: مسؤولية مسيري المؤسسات التأديبية لمخالفتهم واجب الولاء:

نص المشرع الجزائري في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر على امكانية وضع حد لعقد عمل مسير

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

المؤسسة في حالة اخلاله ببنود عقد عمله⁶⁵، لا سيما إذا تعلق الأمر بانتهاء واجب الولاء، ما ينتجه عنه أضرار للشركة أو فقدان الثقة في مسيرها.

كما منحت المادة 12 من ذات المرسوم المذكور أعلاه المؤسسة المستخدمة الحق في تسريح المسير تأديبيا إذا ارتكب خطأ جسيما لا سيما تلك المنصوص عليها في المادة 73 من قانون علاقات العمل⁶⁶، وعليه فإن رفض المسير تنفيذ التعليمات التي تصدرها الأجهزة المؤهلة في الشركة يمثل خطأ جسيما قد ينجر عنه تسريحه تأديبيا، خصوصا إذا تنج عنه ضررا للشركة، وهو ما يعتبر خروجاً عن واجب الولاء⁶⁷.

ويندرج كذلك ضمن الأخطاء الجسيمة وفقا لأحكام المادة 73 من قانون علاقات العمل المذكورة أعلاه قيام مسيري المؤسسات بأعمال عنف، أو تناول الكحول والمخدرات داخل أماكن العمل، مما يؤدي إلى الإضرار بسمعة الشركة، على أساس أنهم يتمتعون بصفة تمثيل الشركة، ويعبرون عن ارادتها.

وزيادة على ذلك يمكن أن يتضمن عقد عمل مسير المؤسسة حالات أخرى خارج تلك المذكورة في المادة 73 من قانون علاقات العمل سالفة الذكر، تخص التزامه بواجب الولاء، بحكم أن مسيري المؤسسات لا يخضعون للنظام الداخلي للشركة وفقا لنص المادة 16 ف01 من المرسوم 90-290 المذكور سابقا.

وبالمقابل فقد اشترط المشرع الفرنسي أن يكون التسريح مهما كانت طبيعته، ومهما كانت صفة الأجير، مؤسسا على

بن عبد الرحمان توفيق

سبب حقيقي وجدي حسب أحكام المادة L1232-1 من قانون العمل⁶⁸، وفي هذا الإطار اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن انتهاك واجب الولاء يشكل خطأ جسيما وسببا وجيها للتسريح التأديبي⁶⁹.

الخاتمة:

يعد ولاء مسيري المؤسسات اتجاه الشركة التي يديرونها في النظامين القانونيين الجزائري والفرنسي من بين أهم الواجبات التي يتعين عليهم الالتزام بها، فبرغم من أن واجب الولاء يقيد جانب من الحريات الفردية للمسير في بعض صورته، إلا أنه يبقى شرطا جوهريا لا غنى عنه لحماية مصلحة الشركة، والمحافظة على سمعتها وقيمتها داخل المحيط الذي تمارس فيه نشاطها الاقتصادي أو التجاري، بل وحتى خارجة، ويترتب على الإخلال به جواز قيام مسؤولية المسير المدنية بشقيها التقصيرية والعقدية، بالإضافة إلى المسؤولية التأديبية.

هذا وتتمثل النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث في الآتي:

- يعتبر التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء من الالتزامات القانونية، على أساس أن قانون العمل نص على بعض مظاهره، كما يعتبر كذلك من الالتزامات التعاقدية التي يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

- يمتد تطبيق واجب الولاء من مرحلة تفاوض المسير على عقد عمله، إلى مرحلة تنفيذه، كما يشمل كذلك فترات تعليق

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين الجزائري و الفرنسي)

علاقة عمله، ولا يتحرر منه إلا بانقضاء عقد عمله لأي سبب كان.

- يجوز للمؤسسة المستخدمة إدراج بند في عقد عمل مسير المؤسسة يتضمن التزامه بالولاء، مادام لا يخالف القانون أو النظام العام.

الهوامش:

1- تنص المادة 107 ف 01 من الأمر 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، الجزائر، على أنه: «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه ويحسن نية»

- L'article 1104 du code civil français stipule que: «Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.

Cette disposition est d'ordre public», code civil français, page consultée le 20/03/2021, à 22h00, à:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20civil.pdf>

2- بيلالي سارة، حسن النية في تكوين العقد، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2016-2017، ص 92.

3- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2015-2016، ص 675.

4- M.sandy-david noisette, performance et droit du travail, thèse pour obtenir le doctorat de droit privé, faculté de droit et de science politique, université de aix-marseille, france, 2018, p 522.

5- زيتوني فاطمة الزهراء، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، دراسة مقارنة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2017-2018، ص 371.

6- إبراهيم مصطفى، وآخرون، المعجم الوسيط، الجزء الأول و الثاني، مجمع اللغة العربية، مصر، بدون سنة النشر، ص 1114.

7- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 234.

وأنظر:- محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 317.

8- Christian gaux, le guide commenté des contrats de travail, éditions eyrolles, france, 2007, p 22.

بن عبد الرحمان توفيق

9- المادة 41 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء، المودع لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 15 جانفي 2015، تحت رقم 2015/03، ولدى كتابة ضبط محكمة حسين داي بتاريخ 05 فيفري 2015، تحت رقم 2015/12، الجزائر.

10- Christian gaux, op.cit, p 22.

11- L'article L1222-1 du code du travail français: «Le contrat de travail exécuté de bonne foi», code du travail français, page consultée le: 29/03/2021, à 23h00, à: <https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%20travail.pdf>

12- L'article L 1222-5 alinéa 03 du code du travail français dispose que: «Le salarié reste soumis l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur», code du travail français, op.cit.

13- Cass.com, 27/02/1996, n° 94-11.241, cité par: M.sandy-david noisette, op.cit, p 522.

14- Cass.com, 08/02/2017, n° 15-17.904, cité par: M.sandy-david noisette, op.cit, p 523

15- تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 02 أكتوبر 1990، الجزائر، على أنه: «يعتبر مسير مؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

- المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي مسير أجير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز اداري آخر) للشركة المذكورة،

- اطارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة».

16- غير أن هناك بعض الفقهاء من يرى امكانية تطبيق المرسوم التنفيذي 90-290 المذكور أعلاه على مسيري شركات الأشخاص، إذا كانوا أجنب عن الشركة، ولا يكتسبون صفة التاجر، وكانت عقود تعيينهم مستقلة عن العقد الأساسي للشركة، أنظر:- عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيري المؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد الأول، المجلد 04، جامعة وهران 02، الجزائر، 2013، ص 88.

17- كسال العربي، النظام الخاص بعلاقة عمل الاطارات المسيرة في المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 09، المجلد الثاني، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018، ص 1262.

18- كسال العربي، المرجع السابق، ص 1263.

19- عيس سهيلة، المرجع السابق، ص 90.

20- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 141.

21- L'article L 3111-2 du code du travail français stipule que: «Les cadre dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement », code du travail français, op.cit.

22- Cass.soc, 22/06/2016, n° 15-12.894, cité par: Sabahe tahtah, les cadres et le droit du travail, thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit, université de bordeaux, france, 2017, p 49.

23- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 235.

24- بيلامي سارة، المرجع السابق، ص 87.

25- Michel miné, Daniel marchand, le grand livre du droit du travail en pratique, 28^e édition, éditionseyrolles, france, 2016, p 129.

26- علي فيلاي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2013، ص 394.

27- تنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر بأنه: «تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 02 أعلاه، نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ماعدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله»، غير أنه يجب الإشارة إلى أن حقوق والتزامات مسيري المؤسسات لا تكون محل تفاوض جماعي طبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي 90-290، ولا يخضعون للقانون الداخلي للشركة بحسب أحكام المادة 16 ف 01 من ذات المرسوم، إلا أن الفقرة 02 من نفس المادة تنص صراحة على امكانية تلقي مسير المؤسسة انذارات أو تنبيهات كتابية من الهيئات التي ابرمت عقد العمل معه في حالة عدم مراعاته للواجبات المتصلة بعلاقة عمله، أنظر:- كسال العربي، المرجع السابق، ص 1259.

28- المادة 07 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 25 أفريل 1990، الجزائر.

29- L'article L 1222-2 alinéa 03 du code du travail français dispose que: «Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations», code du travail français, op.cit.

30- Cass.soc, 25/02/2003, n° 00-42.031.

- مقتبس عن، زيتوني فاطمة الزهراء، المرجع السابق ص 373.

31- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 252-253.

بن عبد الرحمان توفيق

32- الياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهاؤه ومجلس العمل التحكيمي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2018، ص 173.

33- ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012-2013، ص 19.

34- محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 319.

35- تنص المادة 37 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتضمن اصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، على أنه: «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي».

36- تنص المادة 51 في الفقرة الأولى والثانية من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، سالف الذكر، على أنه: «لا مساس بحرية الرأي».

حرية ممارسة العبادات مضمونة وتمارس في اطار احترام القانون».

- كما تنص المادة 52 في فقرتها الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، سالف الذكر على أنه: «حرية التعبير مضمونة».

-Et l'article L1121-1 du code du travail français stipule que: «Nul ne peut apporter aux droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché», code du travail français, op.cit.

37- Michel miné, Daniel marchand, op.cit, p 69.

38- Léa amic, la loyauté dans les relation de travail, thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit, d'économie et de gestion, université d'avignon et des pays de vaucluse, france, 2014, p 393.

39- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر، الجزائر، 2015-2016، ص 198-199.

40- عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 27.

41- تنص المادة 08 من المرسوم التنفيذي 90-290 سالف الذكر بأنه: «يكون عقد عمل المسير الأجير الرئيسي موضع تفاوض مع جهاز ادارة شركة رؤوس الأموال...».

Et vu:- Emmanuel dockès, droit du travail, 2^e édition, éditions dalloz, france, 2007, p 57.

42- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 201-202.

43- L'article L 1221-6 alinéa 03 du code du travail français dispose que: «Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations», code du travail français, op.cit.

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

44- C.s.s.soc, 30/03/1999, n° 96-42.916, cité par: Léa amic, op.cit, p 394.

45- Yvan loufrani, droit du travail, outils et méthodes de management, tome 02, éditions ems, france, 2014, p 101.

46- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 172.

47- تنص المادة 624 ف 06 من الأمر 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية عدد 101، المؤرخة في 19 ديسمبر 1975، الجزائر، على أنه: «يجوز لرئيس مجلس الإدارة أو المدير العام أن يفوض تحت مسؤوليته جزء من السلطات المسندة له تطبيقاً لأحكام المقاطع السابقة».

-Et l'article R225-28 alinéa 05 du code de commerce français stipule que: «Le directeur général peut déléguer le pouvoir qu'il a reçu en application des alinéas précédents», code de commerce français, page consultée le: 15/04/2021, à 21h00, à:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20de%20commerce.pdf>

48- Christian gaux, op.cit, p 26.

49- الياس نصيف، المرجع السابق، ص 174.
50- خليف نور الدين، علاقة عمل مسيري المؤسسات الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، الجزائر، 2013-2014، ص 72.

51- Emmanuel dockès, op.cit, p 290.

52-Olivier delcourt, la pratique de la clause de non-concurrence, éditions e-thèque, france, 2014, p 73.

53- cass.com, 15/11/2011, n° 10-15.049, et vu:- cass.com, 05/07/2016, n° 14-23.904, cité par: Anne charvériat, alaincouret, brunozabala, sociétés commerciales, éditions francislefevre, france, 2016, p 260-261.

54- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 202.

55- تنص المادة 124 من الأمر 58-75، المتضمن القانون المدني، والمعدلة بموجب القانون رقم 10-05 المؤرخ في 20 جوان 2005، الجريدة الرسمية عدد 44، المؤرخة في 26 جوان 2005، على أنه: «كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير، يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض».

-Etl'article 1240du code civil français dispose que: «Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer», code civil français, op.cit.

- غير أن القضاء الفرنسي كيف هذه الأفعال في العديد من أحكامه على أساس المسؤولية العقدية، في حال وجود عقود تمهيدية ملزمة، أنظر:- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 205.

56- بيلامي سارة، المرجع السابق، ص 119.

57- Michel miné, Daniel marchand, op.cit, p 332.

58- علي فيلالي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2015، ص 311.

59- تنص المادة 86 من الأمر 58-75، المتضمن القانون المدني، سالف الذكر، على أنه: « يجوز ابطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو النائب عنه ، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد ويعتبر تدليسا السكوت عمدا عن واقعة أو ملابسة إذا ثبت أن المدلس عليه ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة ».

Et vu:- léaamic, op.cit, p 401.

60- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، الطبعة الرابعة، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2009، ص 299.

61- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 173.

62- تنص المادة 176 من الأمر 58-75، المتضمن القانون المدني، سالف الذكر، على أنه: « إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، مالم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه».

-Etl'article 1231-1du code civil français stipule que: «Le débiteur est condamné,s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure», code civil français, op.cit.

63- تنص المادة 119 ف 01 من الأمر 58-75، المتضمن القانون المدني، سالف الذكر، على أنه: « في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطلب بتنفيذ العقد أو فسخه، مع التعويض في الحالتين إذا اقتضى الحال ذلك».

-Etl'article 1224du code civil français stipule que: «La résolution résulte soit de l'application d'une clause résolutoire soit, en cas d'inexécution suffisamment

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

**grave, d'une notification du créancier au débiteur ou
d'une décision de justice», code civil français, op.cit.**

- 64- علي فيلاي، الفعل المستحق للتعويض، المرجع السابق، ص 27.
65- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه
للنشر، الجزائر، 2010، ص 54.
66- المادة 73 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل،
والمعدلة بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية عدد 68،
المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، أنظر:- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 55-56.
67- مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 275.

**68- L'article L 1232-1 du code du travail français
dispose que: «Tout licenciement pour motif personnel
est motivé dans les conditions définies par le présent
chapitre.**

**Il est justifié par une cause réelle et sérieuse», code du
travail français, op.cit.**

69- cass.soc, 25/11/1997, n° 94-45.437, et vu:- cass.soc,
18/05/2004, n° 02-44.325, cité par: léaamicop.cit, p 536
et p 540.

قائمة المصادر و المراجع المعتمد عليها:

أولاً – قائمة المراجع باللغة العربية:

المراجع:

1- إبراهيم مصطفى، حامد عبد القادر، أحمد حسن الزيات،
محمد علي النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني، مجمع
اللغة العربية، مصر، بدون سنة نشر.

الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع
الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة
السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
2- الياس نصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهاؤه ومجلس
العمل التحكيمي، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المؤسسة
الحديثة للكتاب، لبنان، 2018.
3- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري،
الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر، الجزائر، 2015-
2016.

4- بلحاج العربي، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار هومه للنشر، الجزائر، 2015-2016.

5- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومه للنشر، الجزائر، 2010.

6- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

7- علي فيلالي، الالتزامات، النظرية العامة للعقد، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2013.

8- علي فيلالي، الالتزامات، الفعل المستحق للتعويض، الطبعة الثالثة، موفم للنشر، الجزائر، 2015.

9- محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010.

10- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، الطبعة الرابعة، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2009.

11- مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

المقالات:

1- عيس سهيلة، عقد العمل الخاص بمسيرى المؤسسات، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد الأول، المجلد 04، جامعة وهران 02، الجزائر، 2013.

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

المذكرات والأطروحات والرسائل:

1- بيلامي سارة، حسن النية في تكوين العقد، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2016-2017.

2- خليفى نور الدين، علاقة عمل مسيرى المؤسسات الاقتصادية، عمل مقدم لنيل شهادة الماجستير في الحقوق،

تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01،
الجزائر، 2013-2014.

- 3- ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، عمل
مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق
والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012-2013.
- 4- زيتوني فاطمة الزهراء، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود،
دراسة مقارنة، عمل مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في القانون
الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان، الجزائر، 2017-2018.

النصوص القانونية:

- 1- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن
القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرخة في 30
سبتمبر 1975، الجزائر.
- 2- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن
القانون التجاري، الجريدة الرسمية عدد 101، المؤرخة في 19
ديسمبر 1975، الجزائر.
- 3- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 فيفري 1990، المتعلق
بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرخة في 25
أفريل 1990، الجزائر.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر
1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري
المؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 02 أكتوبر
1990، الجزائر.
- 5- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل
ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 فيفري 1990،
المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 68، المؤرخة في
25 ديسمبر 1991، الجزائر.
- 6- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل
ويتم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975،

بن عبد الرحمان توفيق

المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 44، المؤرخة في 26 جوان 2005، الجزائر.

7- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية عدد 82، المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، الجزائر.

الأنظمة الداخلية للشركات:

1- النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء، المودع لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 15 جانفي 2015، تحت رقم 03/2015، ولدى كتابة ضبط محكمة حسين داي بتاريخ 05 فيفري 2015، تحت رقم 12/2015، الجزائر.

ثانياً – قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Les livres:

- 1-Anne charvériat, alaincouret, brunozabala, sociétés commerciales, éditions francislefevre, france, 2016.
- 2- Christian gaux, le guide commenté des contrats de travail, éditions eyrolles, france, 2007.
- 3- Emmanuel dockès, droit du travail, 2^e édition, éditions dalloz, france, 2007.
- 4- Michel miné, Daniel marchand, le grand livre du droit du travail en pratique, 28^e édition, éditionseyrolles, france, 2016.
- 5- Olivier delcourt, la pratique de la clause de non-concurrence, éditions e-thèque, france, 2014.
- 6- Yvan loufrani, droit du travail, outils et méthodes de management, tome 02, éditions ems, france, 2014.

Les mémoires:

- 1- Léa amic, la loyauté dans les relation de travail, thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de droit, d'économie et de gestion, université d'avignon et des pays de vaucluse, france, 2014.
- 2- M.sandy-david noisette, performance et droit du travail, thèse pour obtenir le doctorat de droit privé,

التزام مسيري المؤسسات بواجب الولاء اتجاه الشركة (دراسة مقارنة بين القانونين
الجزائري و الفرنسي)

faculté de droit et de science politique, université de
aix-marseille, france, 2018.

3- Sabahetahtah, les cadres et le droit du travail,
thèse pour obtenir le doctorat en droit, faculté de
droit, université de bordeaux, france, 2017.

Les textes légaux:

1-Code civil français, vu le 20/03/2021, à 22h00, dans:

<https://www.codes.droit.org/PDF/code%20civil.pdf>

2- Code du travail français, vu le 29/03/2021, à 23h00,

dans: [https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%
20travail.pdf](https://www.codes.droit.org/PDF/code%20du%20travail.pdf)

3- Code de commerce français, vu le: 15/04/2021, à

21h00,dans: [https://www.codes.droit.org/PDF/code%2
0de%20commerce.pdf](https://www.codes.droit.org/PDF/code%20de%20commerce.pdf)